



ENTE AUTONOMO VOLTURNO S.R.L.

SOCIO UNICO REGIONE CAMPANIA

DIREZIONE E COORDINAMENTO EX 1° COMMA ART. 2497 BIS C.C. REGIONE CAMPANIA

Sede Legale Corso Giuseppe Garibaldi n. 387 – 80142 Napoli - tel. +39 081 7722111 fax + 39 081 200991

PEC: enteautonomovolturmo@legalmail.it

C.C.I.A.A. Napoli N. 4980 – C.F. e P. IVA 00292210630 – CAPITALE SOCIALE € 50.000.000,00

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Aggiornato per il Triennio 2019 - 2021

*Predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione
Adottato in data 31/01/2019 con delibera del C.d.A. n.30 DEL 31/01/2019*

Pubblicato sul sito internet nella sezione "Società trasparente"

Allegato B del Modello Organizzativo ex - d.lgs. 231/2001

INDICE

SEZIONE I – ANTICORRUZIONE	03
CAP. 1 DISPOSIZIONI PRELIMINARI	03
1.1 Premessa	03
1.2 Contenuto e Finalità del Piano	05
CAP. 2 CONTESTO DI RIFERIMENTO	06
2.1 Analisi del Contesto Esterno	06
2.2 Analisi del Contesto Interno	10
2.2.1 Mission, Partecipazioni e Organizzazione	13
2.2.2 Mission aziendale	13
2.2.3 Partecipazioni	13
2.2.4 L'Organizzazione Aziendale	13
2.2.5 I Poteri degli Organi Societari e il Sistema delle Deleghe e procure	17
2.2.6 Gli Organi di Controllo	18
CAP. 3 GESTIONE DEL RISCHIO	19
3.1 Gruppo di Lavoro Interno Permanente	19
3.2 Misure di Controllo	20
3.3 Analisi e Mappatura	24
CAP. 4 SOGGETTI E MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	26
4.1 Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione	26
4.2 Misure di Controllo e Prevenzione della Corruzione	30
4.2.1 Obblighi di Trasparenza	30
4.2.2 Verifica di Insussistenza di Inconferibilità e Incompatibilità degli Incarichi	31
4.2.3 Formazione e comunicazione	32
4.2.4 Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblowing)	35
4.2.5 Rotazione e misure alternative	37
4.2.6 Formazione di Commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA	41
4.2.7 Obblighi di informazione	41
4.2.8 Rapporti del Responsabile con l'Organismo di Vigilanza	41
4.2.9 Conflitto di interesse	42
4.2.10 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage/revolving doors)	42
4.2.11 Strumenti ulteriori di controllo e prevenzione della corruzione	42
CAP. 5 MONITORAGGIO	43
CAP. 6 OBIETTIVI IN COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLE PERFORMANCE	46
CAP. 7 SISTEMA DISCIPLINARE	48
Allegato 1_ Matrice Aggregata 190 PTPCT 2019-2021	
SEZIONE II – TRASPARENZA	49
CAP. 1 PUBBLICAZIONE E AGGIORNAMENTO DEI DATI, MONITORAGGIO	49
1.1 Premessa	49
1.2 Dati oggetto di pubblicazione e modalità di pubblicazione	49
CAP. 2 ATTORI	51
2.1 Consiglio di Amministrazione (CdA)	51
2.2 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	51
2.3 L'Organismo Indipendente di Valutazione	51
2.4 U.O. Audit, Trasparenza e Anticorruzione	52
2.5 Responsabili dei dati e delle informazioni	53
CAP. 3 TEMPESTIVITA' DEI FLUSSI INFORMATIVI	54
CAP. 4 IL SISTEMA DI MONITORAGGIO	55
CAP. 5 INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA	57
5.1 Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder e i relativi risultati di tale coinvolgimento	57
CAP. 6 GLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA	58
N.2 Allegato 1 alla Delibera 1134 Con Referenti _30 01 2019	

SEZIONE I

ANTICORRUZIONE

CAP. 1 DISPOSIZIONI PRELIMINARI

1.1 Premessa

La finalità della legge anticorruzione è prevenire l'insorgere di fenomeni corruttivi nei settori più esposti ai rischi dove sono coinvolte pubbliche amministrazioni, risorse pubbliche o la cura di interessi pubblici. Il legislatore ha ritenuto che le società controllate dalla pubblica amministrazione siano esposte ai rischi analoghi a quelli previsti per le pubbliche amministrazioni in senso stretto. Pertanto, le società controllate devono necessariamente rafforzare i presidi anticorruzione già adottati ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 prevedendo misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della l.190/2012.

L'Ente Autonomo Volturno S.r.l. (EAV), svolge prevalentemente l'esercizio del trasporto pubblico a mezzo di ferrovie, funivie e autolinee, acquistando, progettando, costruendo, gestendo e valorizzando infrastrutture di trasporto, di reti, di tecnologie e di materiale rotabile.

L'EAV è una società in house della Regione Campania che esercita un controllo sulla Società "analogo" a quello esercitato sui propri servizi. Al fine di assicurare il conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica la Regione Campania richiede l'autorizzazione dell'assemblea dei soci su qualsiasi determinazione gestionale atta ad incidere sul proprio assetto organizzativo e sulle attività correnti e nuove, indicando l'eventuale previsione di spesa (art. 8 bis dello statuto e c.3 dell'art.1 della legge della Regione Campania n. 24 del 2015). Inoltre, con apposite direttive esercita un'influenza determinante sugli obiettivi strategici della società.

L'EAV rientra nell'ambito delle società controllate cui si applicano le norme di prevenzione della corruzione ai sensi della legge 190/2012 in considerazione:

- *della particolare configurazione societaria, il cui assetto è stato rivisto in attuazione del testo unico in materia di società a partecipazione pubblica;*
- *delle modifiche ed integrazioni intervenute sull'ambito soggettivo di applicazione della disciplina della trasparenza e delle misure di prevenzione della corruzione dall'entrata in vigore del d.lgs. 97/2016. In particolare dell'art.1 co.2 bis della 190/2012 e dell'art.2 bis del d.lgs.33/2013.*

Le principali novità, con riferimento alla materia dell'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle società a controllo pubblico, sono l'accesso generalizzato agli obblighi di pubblicazione già disciplinati dal d.lgs. 33/2013 e l'essere destinatari delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione in cui si definisce, appunto, che le società a controllo

pubblico devono adottare “misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231”.

All'Autorità Nazionale Anticorruzione sono stati attribuiti specifici compiti di vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione, nelle singole Amministrazioni, delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa. Alla medesima compete, inoltre, l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione. L'aggiornamento del Piano 2019 per il triennio 2019-2021 è conformato alle recenti indicazioni deliberate dall'ANAC nell'adunanza dell'8 novembre 2017 Delibera n.1134 – Nuove Linee Guida sull'attuazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti privati controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito Piano) è adottato ai sensi della legge n. 190 del 2012 ed in conformità alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e dell'aggiornamento 2018 (di seguito anche P.N.A.) approvato con Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018.

Pertanto, il Piano è stato redatto secondo l'impostazione relativa alla gestione del rischio come integrato dall'Aggiornamento al PNA 2015, con riferimento alla distinzione tra misure organizzative generali e speciali e alle loro caratteristiche; mentre, con riferimento all'identificazione delle pubbliche amministrazioni e degli enti direttamente destinatari, applicando le recenti modifiche normative, in particolare dell'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013 introdotto dall'art.3 del d.lgs. 97/2016 e dell'art. 1 co. 2 bis della l. 190/2012, introdotto dall'art.41 del d.lgs. 97/2016.

1.2 Contenuto e finalità del Piano

Il piano evidenzia e descrive il diverso livello di esposizione dell'EAV al rischio di corruzione e di illegalità e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio. A tal fine individua le regole di attuazione e di controllo di settori particolarmente esposti alla corruzione, promuove la cultura della legalità e della conoscenza e prevede, dove possibile, la rotazione o misure alternative, di personale e funzionari.

La scelta organizzativa di identificare le diverse responsabilità in un unico soggetto responsabile per la trasparenza e l'anticorruzione è volta a favorire il collegamento tra corruzione, trasparenza e performance in aderenza con le determinazioni ANAC e le ultime novità legislative sul riordino delle società partecipate.

In osservanza a quanto stabilito dalla legge n. 190 del 2012 e dal P.N.A., il Piano contiene anzitutto una mappatura delle attività di EAV S.r.l. maggiormente esposte al rischio di corruzione e, inoltre, la previsione degli strumenti che l'ente adotta o intende adottare per la gestione di tale rischio.

Il Piano è pubblicato sul sito istituzionale di EAV S.r.l. nella sezione "Società trasparente" in "Altri Contenuti" sotto-sezione "Corruzione – Piano triennale per la prevenzione della Corruzione".

Ai dipendenti e ai collaboratori è data comunicazione della pubblicazione sulla rete intranet affinché ne prendano atto e ne osservino le disposizioni. In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete Intranet, tale documentazione viene messa a disposizione con mezzi alternativi.

Il presente Piano viene altresì consegnato ai nuovi assunti, al momento del loro ingresso in Azienda, ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto.

Il Piano è soggetto ad aggiornamento ed i relativi contenuti potranno subire modifiche ed integrazioni a seguito di eventuali indicazioni provenienti dagli organi nazionali o locali competenti, di variazioni organizzative nonché di indicazione del Gruppo di Lavoro interno di cui al successivo paragrafo.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le altre variazioni rientrano tra i compiti del RPCT che agisce in stretto coordinamento con l'organo di vertice della società competente all'approvazione del Piano e in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

Per l'elaborazione del presente Piano sono stati coinvolti i componenti dell'U.O. Audit, Trasparenza e Anticorruzione, attraverso specifici incontri con tutti i Responsabili delle aree aziendali oggetto di mappatura di analisi di rischio sul tema della prevenzione della corruzione e Trasparenza, il Gruppo di lavoro interno e i referenti interni.

Gli obiettivi contenuti nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, oltre ad essere pubblicati sul sito istituzionale tempestivamente e comunque non oltre un mese dall'adozione, sono altresì formulati in collegamento con la programmazione strategica ed operativa della Società che potrà anche essere definita nel Piano Programma previsto dallo Statuto. L'aggiornamento del Piano Triennale

2019-2021 verrà adottato entro il 31 gennaio 2019 e recepisce gli obiettivi di programmazione strategica della società in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza.

In linea con il modello di governance aziendale, che intende incentivare l'adozione di una politica di responsabilità sociale per migliorare le performance aziendali agendo sulla dimensione reputazionale e sulla produttività, si promuovono i valori della trasparenza e della legalità per diffondere la cultura della Responsabilità Sociale al fine di rafforzare, tutelare e valorizzare il capitale umano e quello ambientale.

CAP. 2 CONTESTO DI RIFERIMENTO

2.1 *Analisi del contesto esterno*

Il contesto esterno è l'ambiente dove EAV cerca di perseguire i propri obiettivi e la sua mission. La sua analisi evidenzia come le caratteristiche dell'ambiente nel quale EAV opera, con riferimento a variabili sociali ed economiche del territorio e alle relazioni con i portatori di interesse esterni, possano, anche solo potenzialmente, favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta, consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Le classifiche internazionali sono basate per lo più su misurazioni soggettive, ovvero sulla percezione del fenomeno.

Gli indici di misurazione della corruzione vengono distinti in due categorie: indicatori soggettivi (o percettivi) e indicatori oggettivi.

Gli indicatori soggettivi si fondano, per lo più, su sondaggi effettuati su campioni estratti dalla popolazione di riferimento, oppure su indagini ad hoc condotte da esperti. Indicatori di questo tipo sono il **Corruption Perception Index** elaborato da Transparency International, il **Control of Corruption Index** predisposto dalla Banca Mondiale, il **Global Competitiveness Index** proposto dal **World Economic Forum** e l'**Eurobarometer** elaborato dalla Commissione Europea.

Gli indicatori oggettivi di corruzione sono basati ancora su indagini campionarie, sulla valutazione di proxy (per esempio, i valori osservati nel tempo nel rapporto tra spesa e capitale pubblico) e su statistiche giudiziarie, sulle dichiarazioni dirette di chi ha ricevuto richiesta di pagare una tangente (indagini di vittimizzazione), su rilevazioni fattuali di scostamenti tra costi e output (missing expenditure) o, infine, su audit condotti presso le amministrazioni pubbliche.

La prevenzione della corruzione postula la sussistenza di alcune condizioni fondamentali; tra esse, la misurazione e la valutazione dell'entità del fenomeno.

Nell'ultima graduatoria di Transparency International, basata proprio su un indice di percezione, risuliamo al 69° posto con l'85% degli italiani convinti che Istituzioni e politici siano corrotti. Ma, alla domanda specifica, posta a un campione di cittadini, se negli ultimi 12 mesi avessero vissuto,

direttamente o tramite un membro della propria famiglia, un caso di corruzione, la risposta è stata negativa nella stragrande maggioranza dei casi, in linea con le altre nazioni sviluppate.

Secondo il comunicato stampa EURISPES del 10/1/2019, per la Banca Mondiale, la corruzione è il maggiore ostacolo allo sviluppo economico e sociale dei paesi. Nel 2010 si è stimato che la corruzione riduce il tasso di crescita di 0,5-1,0 punti percentuali per anno.

L'Italia, negli indici internazionali, si colloca in posizioni molto più basse di quanto non meriterebbe il suo status di paese democratico e di potenza mondiale, tra i primi dieci grandi paesi al mondo per il Pil pro capite. Essa si colloca, infatti, al 43° posto nell'indice di competitività (2018), al 52° nell'indice Doing business (2018), al 41° nel CPI (2007), all'80° nell'Index of Economic Freedom (2018), addirittura all'70° nel Global Gender Gap Index (2018).

L'Italia, in ambito OCSE, è il Paese con la più alta corruzione percepita (circa 90%) e con una fiducia nel Governo superiore al 30%, più alta di quella di Grecia, Portogallo, Spagna e Slovenia nonostante questi paesi abbiano una percezione della corruzione inferiore a quella italiana (tra l'80% e il 90%).

L'ISTAT stima che il 7,9% delle famiglie nel corso della vita sia stato coinvolto direttamente in eventi corruttivi quali richieste di denaro, favori, regali o altro in cambio di servizio o agevolazioni (2,7% negli ultimi 3 anni, 1,2% negli ultimi 12 mesi).

La corruzione ha riguardato in primo luogo il settore lavorativo (3,2% delle famiglie), soprattutto nel momento della ricerca di lavoro, della partecipazione a concorsi o dell'avvio di un'attività lavorativa (2,7%).

Sempre con riferimento alla corruzione, inoltre, il 13,1% dei cittadini conosce direttamente qualcuno fra parenti, amici, colleghi o vicini a cui è stato richiesto denaro, favori o regali per ottenere facilitazioni in diversi ambiti e settori ed ammonta al 25,4% la popolazione che conosce persone che sono state raccomandate per ottenere privilegi.

La situazione sul territorio appare notevolmente diversificata. L'indicatore complessivo di corruzione stimato varia tra il 17,9% del Lazio e il 2% della Provincia autonoma di Trento. Valori particolarmente elevati presentano anche l'Abruzzo e la Puglia, rispettivamente 11,5% e 11%, la Basilicata e il Molise, mentre all'opposto si collocano alcune regioni del Nord come la provincia autonoma di Bolzano, il Piemonte e la Valle d'Aosta, il Friuli Venezia Giulia e la Marche.

In ambito lavorativo i casi di corruzione sono più segnalati nel Lazio (7,4%) e in Puglia (6,3%), seguono Liguria (4,2%), Sardegna (4,2%) e Basilicata (4,1%); la Regione Campania si attesta al 3,3%.

Nel Lazio (5,7%) e in Puglia (4,8%) è presente la percentuale più alta di famiglie che hanno avuto richieste di denaro quando si sono rivolte a uffici pubblici (Comune, Provincia, Regione, Aziende sanitarie Locali, Vigili del Fuoco, ecc.); la Regione Campania si attesta al 2%.

Negli ultimi 3 anni le famiglie che hanno avuto richieste di denaro o regali/favori in cambio di servizi è maggiore nei comuni delle periferie delle aree metropolitane con un sorpasso netto dei comuni centro delle aree stesse (4,1% le prime, 3,6% le seconde contro la media del 2,7%).

La corruzione nel settore degli uffici pubblici, ad esempio, nel 50% dei casi circa si è attivata quando si sono cercati servizi legati all'ambito lavorativo e degli affari, nelle public utilities la dimensione lavorativa arriva al 34% circa.

La Regione Campania si configura, per quanto riguarda il tema generale della sicurezza e della legalità, come un contesto critico. Secondo LARCO - *Laboratorio di Analisi e Ricerca sulla Criminalità Organizzata* (Centro dipartimentale dell'Università degli Studi di Torino che ha lo scopo di svolgere attività di analisi, ricerca, consulenza e formazione sui temi della criminalità organizzata, nelle sue diverse declinazioni, con particolare attenzione ai fenomeni delle mafie, della corruzione politico-amministrativa e della criminalità economica) - la percezione della diffusione della Corruzione in Campania risulta molto più ampia rispetto al campione nazionale (92,7% a fronte del 73,4%).

Circa quattro degli intervistati campani su dieci dichiarano di conoscere personalmente o di aver conosciuto in passato qualcuno coinvolto in pratiche corruttive: si tratta di una quota elevata, superiore a quella nazionale che è pari al 30,5%.

Tra le figure più coinvolte in pratiche corruttive, secondo gli intervistati, ci sono innanzitutto esponenti politici (membri del governo, del parlamento e dei partiti politici), quindi i funzionari pubblici (coloro che assegnano gli appalti e, più in generale, gli amministratori locali) e, a seguire, gli imprenditori.

I motivi principali per cui gli episodi di corruzione non vengono denunciati sono, primariamente, il timore per le conseguenze della denuncia e, in seconda battuta, l'idea che la corruzione sia spesso ritenuta un fatto "normale".

Tra le azioni considerate più efficaci di contrasto alla corruzione vi sono la denuncia, il rifiuto a sottostare a dinamiche corruttive, e la partecipazione a manifestazioni di protesta. Quest'ultima, in particolare, è promossa dai rispondenti campani in misura significativamente superiore rispetto al campione nazionale mentre, relativamente meno rilevanti nel confronto con il dato italiano, appaiono l'esercizio della preferenza elettorale in favore di candidati onesti e il boicottaggio delle aziende coinvolte in episodi di corruzione.

Elementi più specifici si possono ricavare dall'analisi dei dati relativi all'incidenza dei reati di corruzione o affini (corruzione: artt. 318-319-319 ter-320-322 c.p.; concussione: art.317 c.p.). I dati riportati nelle tabelle seguenti (Tab. 2 e Tab. 3), confermano e rafforzano le indicazioni finora emerse in merito alla particolare criticità del contesto campano.

Corruzione - artt.318-319-319 ter-320-322 c.p.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Piemonte	0,18	0,18	0,07	0,25	0,09	0,00
Valle Di Aosta	0,00	0,00	0,79	0,00	0,00	1,56
Liguria	2,55	2,92	0,12	2,72	0,87	1,11
Lombardia	1,34	1,34	1,09	1,76	1,03	0,79

Trentino Alto Adige	0,51	0,40	1,79	0,69	0,39	0,48
Veneto	0,72	0,25	0,87	0,94	1,16	1,11
Friuli Venezia Giulia	1,49	1,07	0,74	0,81	1,22	0,89
Emilia Romagna	1,50	0,83	1,01	0,88	0,71	0,81
Marche	0,33	0,39	0,39	0,51	0,90	1,79
Toscana	1,99	1,59	1,69	1,86	2,84	1,20
Umbria	0,58	0,46	1,70	0,89	2,22	0,77
Lazio	2,45	2,82	1,76	5,72	2,48	1,59
Campania	1,88	3,23	5,63	4,03	3,06	3,05
Abruzzo	1,38	1,53	2,42	1,57	2,39	2,53
Molise	39,89	0,31	1,56	1,87	0,62	0,31
Puglia	1,28	1,99	2,75	2,60	1,20	1,22
Basilicata	1,85	1,86	1,69	1,35	0,68	1,36
Calabria	2,84	6,01	0,90	1,54	4,38	1,94
Sicilia	0,60	2,35	1,25	1,11	0,97	1,09
Sardegna	1,39	0,42	0,24	0,54	0,48	0,48
Italia	1,59	1,72	1,64	2,01	1,52	1,24

Fonte: Elaborazioni A.N.A.C. su dati ISTAT

Tabella 2: Reati per i quali è stata avviata l'azione penale (2006-2011) (valori per centomila abitanti)

Concussione – art.317 c.p.						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Piemonte	0,02	0,39	0,09	0,07	0,25	0,02
Valle Di Aosta	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Liguria	0,50	0,44	0,19	0,99	2,04	0,74
Lombardia	0,36	0,59	0,38	0,47	0,25	0,78
Trentino Alto Adige	0,20	0,20	0,40	0,69	0,10	0,00
Veneto	0,13	0,15	0,10	0,63	0,53	0,57
Friuli Venezia Giulia	0,08	0,33	0,41	0,24	0,24	0,16
Emilia Romagna	0,38	0,69	0,51	0,60	1,75	0,59
Marche	0,33	0,33	0,32	0,57	0,77	1,34
Toscana	0,69	0,38	0,22	0,43	0,97	0,48
Umbria	0,12	0,11	0,23	0,67	0,33	0,33
Lazio	0,49	0,40	0,61	1,07	0,90	0,98
Campania	0,54	1,02	1,20	0,57	1,24	1,23
Abruzzo	0,77	0,46	3,17	4,87	3,21	0,22
Molise	0,93	0,00	7,79	4,68	2,5	0,63
Puglia	0,49	1,08	1,15	3,01	0,91	1,22
Basilicata	0,67	1,01	2,37	1,19	1,36	0,68
Calabria	1,00	1,20	0,95	0,65	1,19	0,6
Sicilia	0,68	0,46	0,80	0,77	0,52	0,91
Sardegna	0,18	0,30	0,00	0,66	0,30	0,24

Fonte: Elaborazioni A.N.A.C. su dati ISTAT

2.2 Analisi del contesto interno

La significativa operazione di fusione per incorporazione ha comportato la necessità della revisione di tutti i processi e procedure della (nuova) società.

Le diverse formulazioni organizzative, di volta in volta adottate e necessarie al raggiungimento di un assetto adeguato alla realtà post fusione e alle esigenze di efficientamento dettate dai Piani di cui all'art. 16 commi 5 e ss del D.L.83/2012 –misure urgenti per la continuità dei servizi di trasporto, hanno prodotto continui aggiornamenti delle procedure predisposte anche ai fini applicativi del d.lgs. 231/2001.

I Piani di rientro dal disavanzo accertato e il Piano dei pagamenti, assegnati per competenza ad un Commissario ad acta, individuano gli interventi necessari al perseguimento della razionalizzazione del processo di separazione tra l'esercizio del trasporto ferroviario regionale, la gestione e manutenzione della rete e la proprietà, le azioni necessarie al raggiungimento dell'equilibrio economico delle suddette società, nonché le necessarie azioni di riorganizzazione, riqualificazione o potenziamento del sistema di mobilità regionale sul ferro.

Il decreto legislativo n. 193 del 22/10/2016, convertito in legge il 1° dicembre 2016 n. 225, all'art. 11 assegna alla Regione Campania un contributo straordinario pari ad euro 600 milioni per far fronte ai debiti verso EAV riguardanti esercizi pregressi per attività di gestione ed investimenti svolti dall'EAV sulla rete.

Le misure necessarie al raggiungimento dell'equilibrio economico dell'EAV s.r.l., di cui all'atto aggiuntivo approvato con delibera della Giunta regionale della Campania n. 143 del 5 aprile 2016, sono adottate in regime di ordinarietà sotto la vigilanza della Regione Campania, dalla data di scadenza del Commissario ad acta di cui all'articolo 16, comma 5, del decreto-legge del 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134.

Questa norma prevede, inoltre, che EAV predisponga un piano di accordo generale che preveda il pagamento di quanto dovuto ai creditori, la rinuncia a tutto o parte delle spese legali, degli interessi ed altri accessori ad una quota percentuale della sorte capitale. L'adesione al piano di accordo generale da parte dei creditori comporta la sospensione delle esecuzioni e la rinuncia all'inizio o alla prosecuzione delle azioni esecutive. Il piano di accordo generale, le successive transazioni e la completa esecuzione a mezzo degli effettivi pagamenti non possono superare il termine complessivo di tre anni dalla data di entrata in vigore del citato decreto.

Infine, la norma prevede che, entro il 1° settembre di ogni anno, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, su indicazione delle regioni, presenti alle Camere una relazione sulle criticità finanziarie in cui versano le società esercenti servizi di trasporto pubblico locale.

Con OdS n. 5 del 9 gennaio 2017 si è formalizzata la costituzione di un Gruppo di Lavoro, coordinato dal Direttore della U.O. Amministrazione e Finanza, allo scopo di individuare la massa debitoria al 31/12/2015 ancora in essere al 31/12/2016 e formulare un piano di accordo generale con i creditori sulla base delle prescrizioni di cui all'art.11. Il Gruppo di Lavoro si avvale della collaborazione di un advisor esterno.

L'EAV ha approvato, in data 26 gennaio 2017, il "Piano di Accordo Generale" e, successivamente, in data 9 marzo 2017, ha adottato la procedura di attuazione del suddetto Piano.

L'EAV aggiorna periodicamente la Direzione Generale per la Mobilità della Regione Campania e il MEF sulla situazione debitoria di competenza ex-art.11 c.2 d.lgs. 22/10/2016 mediante prospetti di sintesi indicanti i debiti ancora in essere con evidenza dei residui da estinguersi con i fondi dedicati ed elencando i fornitori titolari di crediti da soddisfare.

A seguito dell'incremento delle attività manutentive oggetto di contribuzione pubblica (per ripresa di lavori bloccati per mancanza di fondi e per nuovi investimenti necessari per l'ammodernamento delle reti e delle flotte) è stata redatta la procedura degli investimenti oggetto di contribuzione pubblica per adempiere, in tempi congrui, all'assolvimento degli obblighi contrattuali nei confronti dei fornitori nel rispetto dei principi di corretta gestione amministrativo-contabile e di trasparenza (O.ds. n.56 del 26/01/2018).

Negli ultimi quattro anni sono andati in quiescenza circa settecento dipendenti; 209 nel solo 2018.

Alcuni dipendenti sono fuoriusciti dalla società a causa della cessione della linea automobilistica di Benevento alla Società di Trasporto Pubblico A.IR., altri per aver aderito all'esodo agevolato del personale dipendente delle Aziende di Trasporto Pubblico Locale della Campania a seguito della pubblicazione del bando regionale per l'esodo incentivato.

In conseguenza di quanto descritto, la società è ricorsa a ripetuti riasseti organizzativi predisponendo selezioni interne ed esterne.

I principi ai quali EAV si ispira, per il reclutamento del personale sono:

- oggettività e trasparenza nell'adozione di meccanismi idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- imparzialità e pubblicità, nell'espletamento delle procedure di selezione, tali da garantire efficacia, efficienza, economicità e celerità delle procedure.

In questa ottica, EAV si accinge ad assumere, per varie mansioni, 350 diplomati e laureati (320 diplomati e 30 laureati) con contratto full time a tempo indeterminato entro il 2019.

La selezione è stata affidata, a seguito di gara ad evidenza pubblica, ad una società esterna.

In particolare è stato approvato un nuovo regolamento per il reclutamento del personale dipendente e aggiornato quello relativo alle progressioni di carriera.

La società è dotata del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in attuazione del d.lgs.231/2001.

Periodicamente il modello viene aggiornato a seguito dell'introduzione di nuove disposizioni normative rilevanti in materia 231 e delle modifiche organizzative societarie impattanti sui poteri dispositivi e regolatori della governance.

Nel primo semestre 2018 è stato completato l'aggiornamento del Modello Organizzativo ex-231/2001 della società.

Attualmente, su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, è in corso una nuova attività di aggiornamento dei reati, la rivisitazione della mappatura dei rischi e dei protocolli per il monitoraggio e la prevenzione dei reati avviata a fine 2018. L'esito di tali attività verrà pubblicata entro il primo trimestre 2019 sul sito EAV e nella apposita sezione della Società Trasparente.

Per la predisposizione del Piano, effettuata con risorse interne, si è tenuto conto delle attività di mappatura e individuazione delle aree di rischio effettuata ai fini dell'aggiornamento del predisponendo aggiornamento del MOG, insieme alla mappatura dei processi, per poi procedere con attività di risk assessment 190/2012 e programmazioni di misure da adottare.

Nel medio periodo è opportuno prevedere adeguamenti delle procedure esistenti alle norme ISO 37001 allo scopo di favorire l'integrazione tra sistemi di gestione e rafforzare con certezza l'adozione di una best practice di prevenzione della corruzione.

Tale norma, peraltro, mette in evidenza con chiarezza che il rischio corruzione dipende da vari fattori come, ad esempio, la dimensione dell'organizzazione, il settore merceologico e il mercato geografico di riferimento.

2.2.1 Mission, partecipazioni e organizzazione

L'analisi dell'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo sono i presupposti della formulazione della strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo e del relativo programma di attività.

EAV rappresenta la principale realtà del Trasporto Pubblico Locale campano, sia in termini di territorio servito che di popolazione interessata, e una delle principali di quello italiano: trasporta, infatti, oltre 43,5 milioni di passeggeri con il servizio ferroviario, oltre 8,5 milioni con il servizio automobilistico e 13 mila con il servizio funiviario, grazie all'impegno dei suoi 2.829 dipendenti (al 31/12/2019, al netto dei fuoriusciti nell'anno) che garantiscono la mobilità dei cittadini di 77 comuni.

Le linee che mettono in comunicazione i paesi delle diverse Province campane con il centro di Napoli terminano nel cuore del centro storico di una città dall'indiscusso valore storico, culturale e artistico.

2.2.2 Mission aziendale

La Società opera nel settore del trasporto pubblico terrestre di passeggeri, sia mediante ferrovia e funivia, che mediante gomma. La soddisfazione dell'utenza, nel rispetto dell'ambiente, è una delle priorità della Società ed è il presupposto per la soddisfazione dei collaboratori, degli azionisti e degli altri portatori di interessi nei confronti della Società. Gli standard di qualità di EAV si orientano con coerenza ai bisogni, alle aspettative ed ai desideri dell'utenza che beneficia del trasporto pubblico da essa offerto.

EAV, oltre ad esercitare il servizio ferroviario, automobilistico e funiviario regionale, cura la realizzazione delle opere di manutenzione, ammodernamento e potenziamento della rete ferroviaria regionale; gestisce aree regionali non funzionali all'esercizio ferroviario per un loro migliore e più proficuo utilizzo a favore della mobilità; gestisce il patrimonio infrastrutturale concesso.

Inoltre, fornisce supporto alla Regione Campania nelle attività di pianificazione, progettazione, programmazione e controllo dei progetti ed investimenti regionali nel campo della mobilità e del trasporto.

2.2.3 Partecipazioni

Ad oggi, l'Ente Autonomo Volturno S.r.l., a seguito della cessione nel corso dell'anno 2017 delle quote di partecipazione di City Sightseeing S.r.l., detiene partecipazioni minoritarie, pari al 22%, nel Consorzio Unico Campania.

2.2.4 L'organizzazione aziendale

Dal 2015 la Società si è ispirata ad un sistema di governance tradizionale, attraverso i seguenti organi:

* il Consiglio di amministrazione;

- * l'Amministratore delegato (il Presidente del CdA);
- * il Direttore generale;
- * il Collegio sindacale;
- * la Società di revisione, incaricata del controllo contabile.

L'attuale struttura organizzativa della Società è stata approvata con ordine di servizio n. 798 del 28 dicembre 2018 e successive modificazioni.

Il vertice aziendale è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione (in seguito CdA), costituito da tre consiglieri, tra i quali è nominato un Presidente a cui sono conferiti tutti i poteri di gestione della società. Il Presidente del CdA è il rappresentante legale della società verso i terzi, ivi inclusa l'autorità giudiziaria, per tutti i gradi di giudizio.

In particolare il Presidente del CdA:

- individua le strategie societarie (alleanze, terziazioni, acquisizioni/dimissioni di beni, aziende, rami d'azienda) e relative valutazioni;
- propone all'Azionista opportuni indirizzi strategici;
- adotta i provvedimenti necessari all'attuazione del piano di rientro del disavanzo previsto dall'art. 16 comma 5 del D.L. 83/2012.

Dall'Organo Amministrativo dipendono direttamente l'Amministratore Delegato, Presidente del CdA, e l'U.O. Audit, Trasparenza ed Anticorruzione.

Dall'Amministratore Delegato, Presidente del CdA, dipendono altresì le Direzioni Amministrazione e Finanza, Affari Generali e Legale, e le Unità Organizzative in Staff "Comunicazione e Marketing", "Sistemi di Gestione Integrati" nonché il Supporto e Coordinamento Tecnico e Amministrativo.

Alle dirette dipendenze del Presidente del CdA vi è la Direzione Generale, in persona del Direttore Generale, che cura la gestione ordinaria e gli atti di gestione previsti dallo Statuto nell'ambito delle procure dallo stesso assegnategli. In staff al Direttore Generale vi sono le UU.OO. "Controllo di Gestione", "Ricerca e Sviluppo" e "Risorse Umane e Organizzazione".

In particolare, il Direttore Generale:

- Assicura la gestione ordinaria e gli atti di gestione previsti dallo Statuto nell'ambito delle procure
- assegnategli dall'Organo Amministrativo;
- Garantisce l'attuazione delle linee strategiche ricevute dall'Organo Amministrativo ed il conseguimento degli obiettivi economici e di performance aziendali;
- Rappresenta la Società nelle assemblee ordinarie e straordinarie delle partecipate, ed impegna la
- stessa società in conseguenza delle delibere assunte;

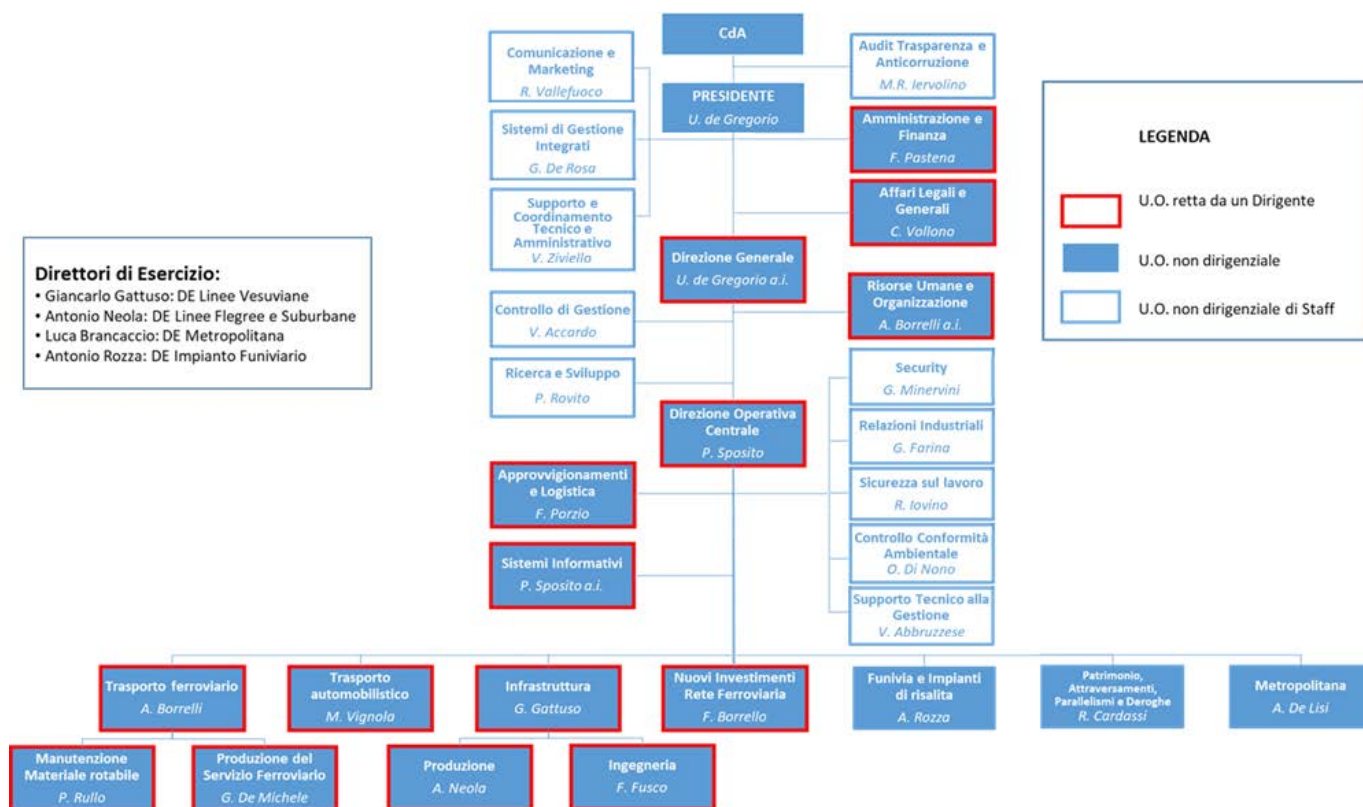
- Rappresenta la Società nei confronti di tutti gli Enti ed Autorità, pubbliche e/o private, preposte alla
- tutela dell'ambiente, alla sicurezza ed igiene del lavoro;
- Rappresenta la Società in tutti i rapporti di carattere tributario, sottoscrivendo denunce e dichiarazioni di redditi e proventi, e compiendo ogni atto relativo ai tributi dovuti dalla o richiesti alla Società, ivi compresi istanze, reclami, opposizioni, concordati, richieste di dilazioni.
- Rappresenta la Società nei rapporti con Enti ed Amministrazioni pubbliche, centrali, periferiche e locali, Ministeri, Organismi Comunitari e sovranazionali, ed in genere nei confronti della Pubblica Amministrazione in relazione alla tutela degli interessi della Società o ad operazioni con detti Enti.

Alle dirette dipendenze del Direttore Generale vi è la Direzione Operativa Centrale. Dalla Direzione Operativa Centrale dipendono (in staff, rette da una figura non dirigenziale) le UU.OO. "Security", "Relazioni Industriali", Sicurezza sul lavoro", "Controllo e Conformità Ambientale", "Supporto Tecnico alla Gestione"; dipendono, inoltre, (rette da figure dirigenziali) le UU.OO. "Approvvigionamenti e Logistica" e "Sistemi informativi".

Le Unità Operative sotto il coordinamento della Direzione Centrale Operativa sono:

- Trasporto ferroviario
 - Produzione del Servizio Ferroviario
 - Manutenzione Materiale Rotabile
- Infrastruttura
 - Produzione
 - Ingegneria
- Nuovi Investimenti
- Funivia e Impianti di risalita
- Patrimonio, Attraversamenti, Parallelismi e Derghe
- Metropolitana

Nell'ambito dell'attività operativa, la società ha altresì nominato – ai sensi degli artt. 89, 90 e 91 dpr 753/1980 – cinque direttori di esercizio, rispettivamente per le linee ferroviarie: Vesuviane, Flegree, Suburbane; per la linea metropolitana Piscinola – Aversa Centro, per l'impianto funiviario, cui sono demandate le attività espressamente previste in tema di circolazione ferroviaria dal citato dpr 753/1980. In sintesi:



2.2.5 I poteri degli organi societari e il sistema delle deleghe e procure

Lo statuto della società definisce i poteri dell'Assemblea dei Soci, Organo Amministrativo e del Direttore Generale.

In particolare, ai sensi dell'art. 14 dello Statuto, al Presidente del CdA, sono conferiti i poteri di gestione della società stabiliti dall'art. 2380 bis c.c., ad esclusione dei seguenti poteri che restano di esclusiva competenza dell'Assemblea dei Soci:

- approvazione del Piano Programma e delle altre delibere di cui all'articolo 8 bis del menzionato Statuto aziendale;
- acquisto ed alienazione di beni immobili nonché costituzione, modificazione ed estinzione di diritti reali immobiliari;
- cessione della proprietà a terzi dell'azienda sociale o di rami della stessa, ad eccezione del conferimento degli stessi a società partecipata;
- costituzione di ipoteche su beni immobili sociali;
- rilascio di garanzie personali ad eccezione di quelle rilasciate nei confronti delle sue partecipate.

L'articolo 8 bis dello Statuto sancisce anche che l'Assemblea dei Soci, oltre a deliberare sulle materie imposte dalla legge, su proposta del CdA sottoposta al parere del Collegio Sindacale, delibera:

- entro il 15 dicembre dell'anno precedente, sull'approvazione di un Piano Programma, annuale, cui l'Organo Amministrativo dovrà dare esecuzione, che definisce le attività, gli obiettivi annuali e le eventuali modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, composto di ricavi e di costi dell'esercizio rappresentati secondo lo schema indicato nell'articolo 2425 c.c., di previsioni di investimento e di una relazione descrittiva;
- entro il 30 settembre di ciascun anno, sull'approvazione di un consuntivo semestrale delle attività svolte dalla società nei primi sei mesi dell'esercizio riportante gli scostamenti intervenuti rispetto alle previsioni del Piano Programma;
- sulle eventuali modifiche del Piano Programma (di cui al primo punto) sottoposte all'approvazione da parte dell'Organo Amministrativo.

Ai sensi dell'articolo 19 bis dello Statuto, al Direttore Generale sono attribuiti tutti i poteri di gestione della Società esclusi soltanto i poteri che la legge e lo Statuto attribuiscono in via esclusiva all'Assemblea dei Soci e/o all'Organo Amministrativo, nonché i seguenti poteri che resteranno di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo:

- stipulare, modificare e risolvere contratti di acquisto, vendita, locazione, somministrazione, mutuo, appalto, lavoro, noleggio, spedizione, trasporto, assicurazione, necessari per l'esecuzione dell'attività della Società dell'importo complessivo superiore ad euro 50.000,00 (cinquantamila/00);
- acquistare, vendere e gestire i titoli e le partecipazioni nelle società ed imprese detenute;

- stipulare, modificare e risolvere contratti di apertura di credito, di conto corrente e deposito presso istituti bancari, di credito ed uffici postali;
- stipulare e risolvere contratti di assunzione di lavoratori dipendenti, di prestazione d'opera intellettuale, di consulenza e di lavoro autonomo;
- promuovere qualunque azione amministrativa o giudiziaria e rappresentare la Società dinanzi alle Autorità Giudiziarie ed Amministrative della Repubblica, inclusi la Corte di Cassazione ed il Consiglio di Stato, con facoltà di nominare avvocati, procuratori e periti, firmare rinunzie ed atti giudiziari in qualunque grado di giudizio;
- accettare e proporre transazioni di qualsiasi vertenza e contestazione con i terzi.

Al fine di garantire l'efficacia ed efficienza del complesso aziendale, la Società ha attribuito ai singoli dirigenti poteri di firma e rappresentanza relativi ai settori ed alle funzioni aziendali agli stessi affidati, giusta procura notarile, repertorio n. 37174 raccolta 22392 del 26 luglio 2018.

Attraverso l'attribuzione dei poteri di firma la Società ha inteso garantire la procedimentalizzazione delle attività aziendali e lo ha fatto tenendo a mente i seguenti principi di riferimento:

- precisa delimitazione dei poteri, con un divieto assoluto di attribuzione, ai vari livelli, di poteri illimitati;
- coerenza dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità organizzative assegnate;
- segregazione di poteri fra coloro che agiscono per conto della Società e coloro cui spetta il dovere di controllo sulle attività così espletate.

EAV garantisce ed assicura la piena conoscenza dei poteri e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione attraverso la diffusione – mediante ordini di servizio - di informative esplicative dei poteri di firma sia all'atto della loro adozione nonché in occasione di ogni modifica agli stessi.

Le deleghe/procure sono raccolte ed organizzate secondo la struttura aziendale a cui corrispondono e sono sempre a disposizione degli organismi di controllo nonché delle varie funzioni dell'azienda.

2.2.6 Gli organi di controllo

All'art. 8 bis dello Statuto aziendale è previsto che la Regione Campania, socio unico di EAV, eserciti sulla predetta società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi interni. Per l'effetto all'Assemblea dei Soci, in aggiunta alle materie imposte dalla legge, spetta l'approvazione di un Piano Programma annuale in cui sono definiti, per ciascun anno, gli obiettivi, le singole attività ed i relativi costi e ricavi; alla stessa Assemblea compete la verifica semestrale di attuazione del Piano Programma, anche sulla base della apposita relazione richiesta al Collegio Sindacale, nonché la sua eventuale modifica.

In conformità alle previsioni legislative e statutarie, il Collegio Sindacale garantisce la legalità dell'amministrazione e di questa risponde al Socio unico e ai terzi. I sindaci svolgono le proprie attività e verifiche, mantenendo uno scambio costante di informazioni con gli altri organi societari e con le strutture aziendali deputate ai controlli interni.

Inoltre, l'Organo Amministrativo ha provveduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza (OdV), composto da due membri esterni e da uno interno, con lo scopo di vigilare sulla responsabilità di EAV per reati commessi nell'interesse o vantaggio della Società come previsto dal d.lgs. n.231 del 8 giugno 2001.

La revisione legale dei conti, ai sensi dell'art.2409-bis c.c., è affidata alla società PriceWaterhouseCoopers S.p.A.

All'art.20 bis dello Statuto l'Organo di amministrazione ha introdotto il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RCPT) cui sono riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure organizzative per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza di cui al Piano adottato, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune. Ne disciplina le modalità di nomina, di funzioni e di poteri previsti dalla normativa vigente, idonei e congrui per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Individua, inoltre, le conseguenze derivanti dall'inadempimento degli obblighi connessi e declina gli eventuali profili di responsabilità disciplinare e dirigenziale, ove applicabile.

CAP. 3 GESTIONE DEL RISCHIO

3.1 Gruppo di Lavoro interno permanente

Al fine di dare applicazione alle disposizioni della legge n. 190 del 2012 e del P.N.A., nell'intenzione di porre in essere un processo di continuo miglioramento delle misure esistenti, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha disposto, con nota n. 13 del 16 febbraio 2016, la costituzione di un gruppo di lavoro interno, con compiti istruttori, formato dai Dirigenti delle Unità Organizzative relative alle funzioni del Personale, degli Approvvigionamenti, Amministrazione e Finanza, dell'Esercizio, dell'Infrastruttura, degli Investimenti (funzioni sensibili) nonché dal RPCT.

Nell'ambito delle funzioni e compiti del RPCT e quindi su impulso e cura di quest'ultimo, il Gruppo di Lavoro procede periodicamente alla ricognizione delle misure di prevenzione già adottate e quelle ulteriori da adottare per ridurre il verificarsi del rischio di corruzione e all'aggiornamento della mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione individuandone, per ciascuna area, i processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo.

Per esercitare la funzione di vigilanza periodica sulle attività del RPCT, assegnata all'interno della società ad un soggetto con qualifica di quadro con idonee competenze, il Consiglio di Amministrazione esaminerà semestralmente la relazione informativa che il RPCT produrrà sull'andamento delle attività previste dall'art. 1 della legge 190/2012.

3.2 Misure di controllo

L'EAV S.r.l. si è dotata di un'apposita struttura organizzativa interna, retta dal RPCT, denominata Audit, Trasparenza e Anticorruzione volta ad assicurare il presidio delle attività e le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione attraverso l'esecuzione degli audit aziendali e dei report connessi sulla base del piano di audit aziendale. Collabora con l'organo di controllo statutario ed elabora e aggiorna il modello di organizzazione, gestione e controllo (ex-d.lgs.231/2001) e dei codici di comportamento, monitorandone l'attuazione. Cura i programmi di responsabilità e di rendicontazione sociale d'impresa in conformità alle raccomandazioni della Commissione dell'Unione Europea.

I protocolli di riferimento attualmente adoperati sono:

- Codice Etico;
- il Modello di organizzazione, gestione e controllo redatto ai sensi del D. Lgs.231/2001;
- la struttura gerarchico funzionale;
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema delle procedure aziendali, istruzioni operative e regolamenti interni;
- Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Il Codice Etico di EAV, espone le direttive ufficiali di comportamento che i dipendenti devono osservare e promuovere in relazione alle rispettive mansioni in Azienda.

La tipologia di servizio pubblico erogato da EAV S.r.l. è tale da richiedere il massimo rispetto dei valori di imparzialità, indipendenza, riservatezza e trasparenza.

Con tale strumento di controllo, si vuole regolare e indirizzare eticamente l'operato dell'Azienda; le disposizioni in esso contenute, sono vincolanti per gli amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e per chiunque instauri con EAV S.r.l. un qualsivoglia rapporto di collaborazione.

Inoltre, tutte le azioni, le operazioni, le transazioni e, in generale, tutte le attività aziendali devono essere svolte, da chi ne ha competenza, con la massima diligenza, onestà, collaborazione, equità, lealtà, integrità morale e rigore professionale, nell'osservanza delle procedure e regolamenti aziendali e nel massimo rispetto del codice etico.

L'Azienda ha, come principio inderogabile e imprescindibile, l'osservanza di Leggi e Regolamenti vigenti in Italia ed in tutti i Paesi in cui si trova ad operare ed il rispetto dell'ordine democratico ivi costituito.

Il sistema di controllo si basa, oltre che sulle regole comportamentali e sui principi di controllo specifici previsti nel presente documento, anche sui sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

Di seguito si riporta un elenco a titolo indicativo e non esaustivo delle principali politiche/procedure, in parte necessarie anche al sistema integrato della qualità, che compongono il sistema di controllo con riferimento ai processi strumentali e alle attività sensibili individuate:

EAV - Sinottico Protocolli			
Procedura	Revisione	Emissione	Documento
Manuale del Sistema Integrato	3	29/10/2018	<u>Manuale del SI</u>
Manuale SGS e Allegati	2	20/03/2018	<u>Manuale Sistema Gestione Sicurezza Circolazione Ferroviaria - Allegati e Modelli</u>
Adempimenti in Materia di Sicurezza art. 26 D. Lgs. 81/08	1	08/10/2018	<u>SPP-01</u>
Gestione della Documentazione e delle Registrazioni del SI	1	30/04/2014	<u>PR-01-DOC</u>
Gestione delle Non Conformità	1	22/10/2018	<u>PR-02-NCO rev.1</u>
Azioni Correttive e Preventive	0	05/11/2013	<u>PR-03-ACO</u>
Leggi e Regolamenti	1	01/03/2017	<u>PR-04-LEG</u>
Riesame della Direzione	2	16/06/2018	<u>PR-05-RID</u>
Gestione Audit	2	15/11/2018	<u>PR-06-ISP</u>
Gestione Rifiuti e Controllo Ambientale dei Siti	1	13/02/2018	<u>PR-07-RIF</u>
Monitoraggio e Statistiche	0	03/06/2015	<u>PR-08-STA</u>
Taratura degli strumenti	2	02/05/2018	<u>PR-09-STR</u>
Gestione Reclami	2	18/01/2018	<u>PR-10-REC</u>
Distribuzione Titoli di Viaggio e Gestione Biglietterie	1	15/06/2015	<u>PR-11-TIB</u>
Reperibilità Personale di Manutenzione Impianti Fissi GI	0	09/05/2018	<u>PR-12-REP</u>
Gestione rimborsi spese personale dipendente	1	10/05/2016	<u>PR-13-TRA</u>
Gestione Sanzioni Amministrative	2	16/06/2018	<u>PR-14-SAM</u>
Manutenzione Infrastruttura Ferroviaria	4	15/12/2017	<u>PR-15-MTL</u>
Manutenzione Materiale Rotabile	0	17/06/2014	<u>PR-16-MTZ</u>
Gestione Vestizione Turni	3	24/09/2018	<u>PR-17-VET</u>
Gestione Impianti di Risalita	0	19/11/2013	<u>PR-18-IMP</u>
Visite Mediche di Idoneità	2	10/02/2015	<u>PR-19-VMI</u>
Acquisizione Beni e Servizi	3	22/01/2018	<u>PR-20-APP</u>
Gestione e Ricorso alla Cassa Aziendale	0	18/11/2013	<u>PR-21-CAS</u>
Budget e Controllo di Gestione	0	18/11/2013	<u>PR-22-BCG</u>
Gestione Formazione/Addestramento	1	15/12/2017	<u>PR-23-ADD</u>
Pianif. Proget. Erog. Monit. dei Servizi di Trasporto e Inf	0	11/06/2018	<u>PR-24-ERS</u>
Tolta tensione delle linee per trazione elettrica per interv.	1	24/03/2017	<u>PR-25-DTE</u>
Gestione Funivia	2	14/06/2018	<u>PR-26-FUN</u>
Gestione dei Dispositivi di Protezione	1	11/04/2018	<u>PR-27-DPI</u>
Protezione dei Cantieri Lungo la Sede Ferroviaria	0	18/11/2014	<u>PR-29-PCL</u>

Gestione della Circolazione	0	01/03/2017	<u>PR-30-GCI</u>
Gestione Magazzini	1	01/03/2017	<u>PR-31-MAG</u>
Carta della Mobilità e Rilevazione QAP	0	18/01/2018	<u>PR-32-CDM</u>
Modalità di gestione del parco automezzi/autovetture aziendale	2	11/09/2018	<u>PR-33-GEA</u>
Gestione dei Fornitori	2	01/06/2018	<u>PR-34-FOR</u>
Analisi Ambientale e Valutazione della Significatività	0	01/07/2014	<u>PR-35-AAA</u>
Affari Legali	0	21/10/2014	<u>PR-36-ALE</u>
Gestione Presidi Sanitari e Primo Soccorso	0	09/10/2014	<u>PR-37-SOS</u>
Gestione Documentazione Tecnica	0	03/06/2015	<u>PR-38-DOT</u>
Gestione registro antincendio	1	01/03/2017	<u>PR-39-RAN</u>
Controllo Operativo del SGA	0	05/06/2015	<u>PR-40-COP</u>
Obiettivi e programmi ambientali	0	01/06/2015	<u>PR-41-OTP</u>
Gestione Emergenze Ambientali	0	01/06/2015	<u>PR-42-EME</u>
Gestione Titoli di Viaggio Autolinee	0	13/11/2018	<u>PR-43-TVA</u>
Risk Management	0	25/05/2015	<u>PR-44-RIM</u>
Gestione delle Emergenze	0	18/10/2016	<u>PR-45-GEM</u>
Conformità impianti DM 37 del 2008	0	16/01/2017	<u>PR-46-COI</u>
Monitoraggio Sicurezza Ferroviaria	1	14/07/2017	<u>PR-47-MON</u>
Comunicazione ed Informazione dalla Sicurezza Ferroviaria	0	01/03/2017	<u>PR-48-COM</u>
Indagini Incidenti Ferroviari	0	01/03/2017	<u>PR-49-INC</u>
Valutazione dei Rischi Sicurezza Ferroviaria	2	20/03/2018	<u>PR-50-VRI</u>
Gestione Interfacce	0	01/03/2017	<u>PR-51-GIN</u>
Visite di Controllo	0	01/03/2017	<u>PR-52-VDC</u>
Determinazione Circolabilità dei Veicoli	0	01/03/2017	<u>PR-53-DCV</u>
Gestione informazione ai cittadini utenti delle turbative	0	03/05/2017	<u>PR-54-GTI</u>
Progettazione e Messa in Servizio dei Sottosistemi Struttura	1	20/03/2018	<u>PR-55-MIS</u>
Collaudo Lavori e Verifiche di conformità servizi e forniture	0	15/12/2017	<u>PR-56-CVC</u>
Manutenzione Mezzi di Opera	0	15/12/2017	<u>PR-57-MMO</u>
Pianific., Prog., Erogaz. e Monit. Serv. Trasp. Autolinee	0	10/09/2018	<u>PR-58-ESA</u>
Attività di manutenzione del parco autobus aziendale	0	10/09/2018	<u>PR-59-MAU</u>
Gestione delle sostanze chimiche pericolose	0	31/10/2018	<u>PR-60-SCH</u>
Valutazione del Rischio Strategico	Marzo	20/03/2018	<u>Rischio Strategico</u>

Tenuto conto della complessità della Società determinatasi successivamente all'operazione di fusione, sono stati predisposti e/o aggiornati i seguenti regolamenti:

Regolamenti	Revisione	Emissione	Documento
Regolamento per l'utilizzo della Rete informatica dell'Ente Autonomo Volturno S.r.l. per l'accesso ad internet e per l'uso del servizio di posta elettronica	0	12/12/2014	OdS 398/2014
Regolamento per attivazioni e svolgimento di tirocini formativi e di orientamento	0	29/10/2015	OdS 383/2015
Conflitto di interesse	0	1/6/2016	OdS 307/2016
Vademecum per la compilazione del modello A di dichiarazione dei cui all'OdS 307 del 1/6/2016	0	4/7/2016	Avviso al personale 8/2016
Regolamento lavori servizi e forniture sotto soglia al 12/7/2016	0	12/7/2010	Regolamento
Social Media Policy - Norme per il comportamento collegate all'utilizzo del sito web aziendale e dei Social Network Site (siti di reti sociali)	0	4/1/2017	OdS 1/2017
Piano Accordo Generale	0	26/1/2017	Provvedimento del CdA del 26/1/2017
Nuovo Regolamento Avanzamento e Promozioni	2	7/12/2018	OdS 58/2017 – OdS 746/2017 – OdS 752/2018
Disciplina dei Cambi di Azienda - Regolamento	0	28/12/2017	OdS 114/2017
Procedura di Bilancio	0	3/5/2017	
Regolamento aziendale per la ripartizione dell'incentivo di cui all'art.113 del D.lgs. 18/04/2016 n.50	2	16/1/2019	OdS 405/2017 – OdS 419/2017 – OdS 26/2019
Regolamento Deleghe		13/7/2018	Verbale 26
Regolamento per la gestione dei beni patrimoniali	2	26/10/2018	OdS 142/2017 – OdS 529/2018 OdS 669/2018– Prov. CdA 273/2018
Regolamento per il conferimento di incarichi per il patrocinio legale	0	3/10/2017	Prov. CdA 154/2017
Regolamento procedure disciplinari	0	20/10/2017	OdS 678/2017
Regolamento per il reclutamento del personale	2	2/8/2018	OdS 719/2017 – OdS 243/2018 – OdS 510/2018
Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione alle molestie	0	14/11/2017	OdS 163/2017
Regolamento circolazione treni linee flegree	1	13/6/2018	OdS 147/2018 – OdS 387/2018
Dichiarazione di Politica per la Qualità e per l'Ambiente - Anno 2018	0	2/3/2018	OdS 148/2018
Procedura degli investimenti oggetto di contribuzione pubblica	0	29/5/2018	
Disciplina sulle modalità di creazione, blocco e cancellazione delle utenze nel Sistema SAP	0	5/7/2018	OdS 450/2018
Procedura per la denuncia alle Forze dell'Ordine e alla Procura della Repubblica dei reati commessi in ambito aziendale			

3.3 Analisi e mappatura

Per la predisposizione del presente Piano, l'analisi di gestione del rischio è stata effettuata prendendo a riferimento la mappatura completa dei processi già consolidata attraverso la redazione dei "Principi di riferimento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs. 231/2001" (a seguire anche "Modello 231") di EAV e considerando gli esiti di altre attività di analisi di processo su azioni di prevenzione. Al fine di realizzare un'azione di prevenzione integrata tra i diversi soggetti che svolgono funzioni e attività amministrative, anche strumentali, il Modello 231 considera anche il rischio di fenomeni corruttivi, in particolare nella parte dedicata ai Reati di corruzione tra privati, che qui si assume in toto, in ossequio alla Legge Anticorruzione.

Individuate le aree a rischio in ambito 231, i Responsabili di Funzione/Ufficio identificano i potenziali illeciti corruttivi perpetrabili durante lo svolgimento delle attività operative di propria competenza, compilando un'apposita Scheda di Self Risk Assessment dove per ciascun rischio di illecito corruttivo è stato associato:

- Risk Owner
- Descrizione del Rischio – "illecito corruttivo"
- Area
- Sotto-area
- Controllo a presidio esistente,
- Rating.

Dal risultato delle schedi di Risk Assessment compilate sono state individuate le aree.

Per la definizione del livello di esposizione al rischio è stata valutata la probabilità che si realizzino i comportamenti di illecito corruttivo ipotizzato e il relativo impatto conseguente.

Ad ogni Rischio individuato è stato dunque assegnato un "Rating" basato sulla valutazione di due parametri comprensivo dei controlli mitiganti esistenti:

1. Probabilità di accadimento,
2. Impatto.

Le valutazioni sono state effettuate applicando la metodologia prevista nell'Allegato 5 del PNA – Tabella di Valutazione del Rischio, considerando i seguenti indici:

- Probabilità
- Discrezionalità
- Rilevanza esterna
- Complessità del processo
- Valore economico
- Frazionabilità del processo
- Efficacia dei controlli

Impatto

- Organizzativo

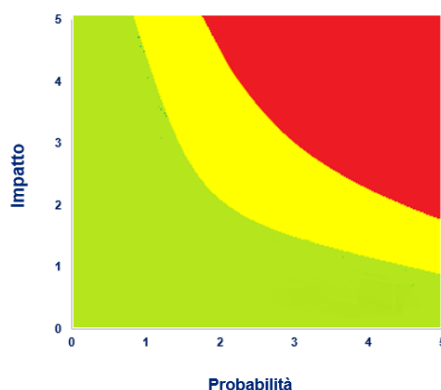
- Economico
- Reputazionale
- Organizzativo, economico e di immagine

I valori possibili per la valutazione complessiva del rischio possono rientrare in un Range da 0 a 25 secondo il seguente schema:

Rischio Basso: fino a 4

Rischio Medio: superiore a 4 e inferiore a 9

Rischio Alto: da 9 a 25



A fronte di ogni area di rischio la Società, nella fase di valutazione degli illeciti corruttivi identificati, ha tenuto conto del Sistema di Controllo Interno (SCI) esistente in azienda, al fine di verificarne l'adeguatezza in termini "Anticorruzione". Il Sistema di Controllo Interno di EAV è costituito da documentazione, regole, strutture organizzative che mirano ad assicurare un adeguato livello di funzionamento e di buon andamento dell'impresa.

Nell'Allegato 1 "Matrice aggregata 190" sono riportati i rischi prioritizzati per valore del Rating e, per ciascun rischio, le seguenti informazioni di dettaglio:

- Area a Rischio;
- Attività Sensibili;
- Risk Owner;
- Controlli a presidio esistenti;
- Aree di rischio (generali ed ulteriori);
- Rating.

CAP. 4 SOGGETTI E MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Le misure volte alla prevenzione della corruzione ex lege 190 del 2012 sono elaborate dal Responsabile della Prevenzione e della Corruzione in stretto collegamento con L'Organismo di Vigilanza e sono adottate dal Consiglio di Amministrazione. L'elaborazione di tali misure non può essere affidata a soggetti estranei alla società (art.1, co.8, legge n.190/2012).

4.1 Soggetti Preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione

I principali soggetti attualmente responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nell'EAV sono:

- Il Consiglio di Amministrazione;
- Il Collegio Sindacale;
- L'Organismo di Vigilanza del D.lgs. 231/2001;
- Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- I Dirigenti;
- I Referenti;
- Il Direttore delle Risorse Umane - Ufficio preposto ai procedimenti disciplinari.

Le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione all'interno della Società sono attribuite al Responsabile della Prevenzione della Corruzione sotto la vigilanza del Consiglio di Amministrazione, nonché in stretta collaborazione con quest'ultimo. Pertanto periodicamente il RPCT riferirà sui risultati dello svolgimento dei suoi compiti e funzioni proponendo ulteriori misure, modifiche e aggiornamenti del Piano.

Il Gruppo di lavoro interno di cui al precedente paragrafo 5.1. procede su impulso e cura del RPCT alle attività individuate tra le misure da eseguire nel presente Piano.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è nominato dal Consiglio di Amministrazione. I dati relativi alla nomina sono trasmessi all'A.N.AC. con l'apposito modulo predisposto dall'Autorità stessa.

In applicazione della legge n. 190 del 2012, tenuto conto di quanto previsto dalla Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 dell'ANAC e ribadito nella Delibera 1134 (Linee Guida ANAC sull'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici), il Consiglio di Amministrazione di EAV, in data 14 dicembre 2016, ha nominato la dott.ssa Maria Rosaria Iervolino Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Società e attribuisce alla stessa le funzioni di Responsabile della Trasparenza ai sensi del d.lgs. 33/2013 e s.m.i..

L'incarico avrà durata di anni tre in quanto non diversamente specificato nell'atto di conferimento. Unità organizzativa Audit, Trasparenza e Anticorruzione è dedicata a supporto del Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi se non nell'ambito della retribuzione di risultato così come definita dalla normativa legislativa e contrattuale vigente.

Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità.

La revoca dell'incarico del Responsabile segue le disposizioni dell'art.15 del D.Lgs. n.39 del 2013.

Il nominativo del Responsabile è pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale della Società nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione:

- propone al C.d.A. il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e i relativi aggiornamenti;
- definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, previa proposta dei dirigenti competenti, il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità;
- propone modifiche del Piano anche in corso di vigenza dello stesso qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- d'intesa con il Dirigente competente verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione;
- verifica il rispetto degli obblighi di informazione a carico dei dirigenti;
- verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ai sensi del d.lgs. n. 39 del 2013;
- cura la diffusione dei Codici di comportamento all'interno della Società e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- segnala all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione art.1 c.7 legge 190/2012;
- segnala alla Direzione del Personale per i procedimenti disciplinari eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- presenta comunicazione alla competente procura della Corte dei Conti nel caso in cui riscontri fatti che possono dar luogo a responsabilità amministrativa;
- riferisce al CdA sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto.

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione si applica il regime di responsabilità previsto dall'art. 1, commi 12 e seguenti della legge n. 190 del 2012.

Al fine di favorire la collaborazione operativa con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e promuovere il rispetto delle disposizioni del presente Piano, ciascun Direttore/Responsabile individua il Referente per la prevenzione della corruzione nell'ambito della struttura di riferimento.

Fino all'individuazione della persona con funzione di referente, la qualifica di Referente è di norma assunta da ciascun Responsabile di Direzione di primo livello.

Con O.d.S. n. 57 del 31/01/2019 sono stati individuati e comunicati i referenti indicati da ciascun Direttore/Responsabile delle Unità Organizzative. Di seguito si riportano i nominativi con le U.O. aggiornate per effetto dell'ultimo riassetto organizzativo:

Referenti Anticorruzione da Piano Anticorruzione e Trasparenza 2019-2021		
U.O.	Cognome	Nome
<i>Supporto e Coordinam. Tecnico e Amm.vo Presidente CdA e Direzione Generale</i>	<i>Ziviello</i>	<i>Valterino</i>
<i>Amministrazione e Finanza</i>	<i>Esposito</i>	<i>Anna</i>
<i>Affari legali e Generali</i>	<i>Cocchiarella</i>	<i>Carla</i>
<i>Sistema Gestione Integrato</i>	<i>De Rosa</i>	<i>Giovanni</i>
<i>Risorse Umane e Organizzazione</i>	<i>Iannuzzi</i>	<i>Rosario</i>
<i>Controllo di Gestione</i>	<i>Accardo</i>	<i>Veronica</i>
<i>Security</i>	<i>Marasco</i>	<i>Giovanni</i>
<i>Approvvigionamenti e logistica</i>	<i>Mazzarella</i>	<i>Colomba</i>
<i>Patrimonio Attraversamenti e Parallelismi e deroghe</i>	<i>Cardassi</i>	<i>Rosario</i>
<i>Sistemi Informativi - Gestione apparecchiature informatiche e sistemi sw</i>	<i>Talamo</i>	<i>Gennaro</i>
<i>Direzione Trasporto Ferroviario</i>	<i>D'Avino</i>	<i>Mario</i>
<i>Direzione Trasporto Ferroviario (per le attività di manutenzione rotabili)</i>	<i>Finizio</i>	<i>Mariano</i>
<i>Esercizio Ferroviario (per l'attività di controlleria e comandata turni)</i>	<i>De Falco</i>	<i>Nunzio</i>
<i>Direzione Infrastruttura</i>	<i>Sammarruco</i>	<i>Anna</i>
<i>Metropolitana -comandata turni</i>	<i>De Lisi</i>	<i>Agostino</i>
<i>Nuovi Investimenti e Rete Ferroviaria</i>	<i>Iovine</i>	<i>Raffaele</i>
<i>Controllo e Conformità Ambientale</i>	<i>Di Nono</i>	<i>Ornella</i>

I Referenti collaborano con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione al fine di garantire l'osservanza del Piano ed in particolare:

- verificano l'effettiva applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione relativamente alle attività di competenza;
- garantiscono il rispetto degli obblighi di formazione mediante la diffusione dei contenuti delle iniziative formative svolte a livello centrale o la promozione di eventi formativi presso le proprie Direzioni;
- a partire dalla data di adozione del presente Piano riferiscono, di norma semestralmente e comunque ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione sullo stato di applicazione del Piano nell'ambito della Direzione di riferimento segnalando le criticità ed eventualmente proponendo l'adozione di misure specifiche ritenute maggiormente idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e i Referenti hanno facoltà di richiedere in ogni momento chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

Oltre che con i Referenti, per il corretto esercizio delle proprie funzioni il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si relaziona con l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, gli organismi di controllo interno e i singoli dirigenti per quanto di rispettiva competenza.

Tali soggetti partecipano al processo di gestione del rischio: tutti i dirigenti svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e dei Referenti, propongono le misure di prevenzione e assicurano l'osservanza del Piano e del Codice di comportamento segnalandone le violazioni.

La mancata collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione da parte dei soggetti obbligati ai sensi del presente Piano è suscettibile di essere sanzionata sul piano disciplinare.

Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel Piano e segnalando le eventuali fattispecie di illecito e le personali situazioni di conflitto di interesse.

La violazione, da parte dei dipendenti della Società, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

Tutti i dipendenti, anche privi di qualifica dirigenziale, mantengono comunque il personale livello di responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in relazione ai compiti effettivamente svolti.

4.2 Misure di controllo e prevenzione della corruzione

In relazione al trattamento del rischio è possibile fare riferimento alle misure già previste nelle indicazioni contenute nel PNA, nella Determina n. 8 del 17 giugno 2015 e negli aggiornamenti annuali al PNA emanati dall'ANAC, distinte in tre categorie:

- Misure obbligatorie (misure la cui applicazione è obbligatoria ex lege);
- Misure generali, le quali sono riferite ad aree di attività con alto livello di probabilità di eventi rischiosi che si caratterizzano per il fatto di essere comuni alla maggior parte delle amministrazioni pubbliche ed enti a prescindere dalla tipologia e dal comparto;
- Misure specifiche, che si riferiscono ad aree di attività che presentano anch'esse un alto livello di probabilità di eventi rischiosi individuati tramite l'analisi del rischio interno alla società.

Il trattamento del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione: essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno del processo di gestione del rischio.

Le aree di attività con alto livello di probabilità di eventi rischiosi individuate secondo quanto disciplinato dalla legge 190/12 (art.1 c. 16) e a seguito dell'attività di Risk assessment sono di seguito riportate:

- Approvvigionamenti;
- U.O. Risorse Umane - Selezione e progressione di carriera;
- Finanza: Gestione dei pagamenti;
- Area Gestione Asset – Patrimonio, Attraversamenti, Parallelismi e Deroghe;
- U.O. Comunicazione e Marketing
- Incaricati: RUP, Direzioni lavori e Commissari
- U.O. Gestione e Vendita Titoli di Viaggio

LE MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE

4.2.1 Obblighi di trasparenza

La Trasparenza costituisce strumento di prevenzione e contrasto della corruzione ed è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Società allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

L'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, ridisegna l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza rispetto alla precedente indicazione normativa contenuta nell'abrogato art. 11 del d.lgs. 33/2013.

Tra le modifiche più importanti del d.lgs. 33/2013 si registra quella della piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ora anche della Trasparenza (PTPCT) come già indicato nella delibera n. 831/2016 dell'Autorità sul PNA 2016 (cfr. § 4). Le amministrazioni e gli altri soggetti obbligati sono tenuti, pertanto, ad adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, un unico Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza (Sezione II Trasparenza). I PTPCT devono essere pubblicati sul sito istituzionale tempestivamente e, comunque, non oltre un mese dall'adozione (v. determinazione n.1310 del 28/12/2016).

Gli obiettivi ivi contenuti sono altresì formulati in collegamento con la programmazione strategica ed operativa della Società, che potrà anche essere definita nel Piano Programma previsto dallo Statuto.

4.2.2 Verifica sulla insussistenza di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in collaborazione con il Direttore Responsabile della funzione Risorse Umane verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti della Società ai sensi del d.lgs. n. 39 del 2013 e della delibera n. 833 del 3 agosto 2016 dell'ANAC.

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 EAV S.r.l.

Il Responsabile delle Risorse Umane acquisisce, con cadenza annuale, da ogni dirigente la sottoscrizione di una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di inconferibilità previste dal d.lgs.39/2013 e la trasmette al RPCT.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione verifica 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.

Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni previste dal d.lgs. 39/2013 e i relativi contratti sono nulli e i componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati. L'atto di accertamento della violazione delle disposizioni del d.lgs.39/2013 è da pubblicare sul sito.

Le incompatibilità, a differenza delle inconferibilità, possono essere rimosse mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili fra di loro. Nell'eventualità che emergano situazioni di incompatibilità le stesse dovranno essere rimosse entro 15

giorni. In caso contrario la legge prevede la decadenza dell'incarico e la risoluzione del contratto (art. 19 d.lgs.39/2013).

Per il 2017 la società ha promosso il rilascio di dichiarazioni alle quali è stata allegata l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare al fine di facilitare le verifiche a campione sulle dichiarazioni rese.

A tal proposito si è provveduto a:

- predisporre dei modelli per il rilascio di dichiarazioni in modo da favorire l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare;
- effettuare controlli sulla sottoscrizione e pubblicazione della dichiarazione annuale di incompatibilità e di veridicità sulle attestazioni attraverso la richiesta informazioni a tutte le società partecipate e alla Regione Campania circa il conferimento di incarichi affidati a dirigenti e a consiglieri della società.

Per il 2019 l'EAV, sull'argomento, non ha previsto ulteriori aggiornamenti organizzativi e di controllo.

4.2.3 Formazione e comunicazione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si coordina con il Direttore Responsabile della funzione Risorse Umane o con il Referente indicato da quest'ultimo, al fine di individuare le iniziative formative in materia di prevenzione della corruzione a cui avviare i soggetti aziendali addetti alle aree di più elevato rischio corruzione. Il Piano Formativo che ne deriva sarà inserito nell'aggiornamento del PTPC.

EAV S.r.l. al fine di dare efficace attuazione al PTPC, ha previsto di assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del PTPC non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali. Sono, infatti destinatari del PTPC sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, ma anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di EAV.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “aree sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;

- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Piano comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che EAV non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti sono, comunque, contrari ai principi etici cui EAV intende attenersi.

È stato proposto alla Direzione Risorse Umane l'inserimento nelle selezioni -come materie di valutazione delle conoscenze- il Codice Etico o di Comportamento, il Sistema Disciplinare, il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo e il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Per il 2019 il RPCT determina il programma di formazione anticorruzione possibilmente in sinergia con le attività di formazioni riconducibili al Piano di formazione finanziata e non, curata dal responsabile della Formazione del Personale della società.

Saranno, altresì, previste diverse tipologie di formazione articolate in tre ambiti di intervento:

- Informativa generale a tutto il personale dei principi normativi e contestualizzazione dei profili di rischio legati all'attività della società;
- Formazione specifica al personale direttivo e non operante in aree più esposte a rischio corruzione;
- Formazione programmata da erogare in occasione di nuove assunzioni o di assegnazioni di nuove mansioni.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Piano, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione, in materia di corruzione, sarà coadiuvata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Piano;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Piano, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, EAV promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Piano e delle procedure di implementazione all'interno di organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Ai dipendenti, anche distaccati presso altre società o dipendenti di altre società distaccati presso EAV S.r.l., e ai nuovi assunti viene consegnata copia di un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice di Comportamento 231 e del Piano o viene garantita la possibilità di consultarli direttamente sull'Intranet aziendale in un'area dedicata; viene fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello 231 e del Piano.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete Intranet, tale documentazione dovrà loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Piano, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La Società potrà valutare l'opportunità di predisporre un questionario di self-assessment da trasmettere in formato elettronico tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e percezione, le eventuali anomalie e criticità nella gestione dei processi e l'applicazione dei principi etici contenuti nei Principi di riferimento del Modello e nel Codice di Comportamento 231 e del PTPC.

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea della versione integrale dei Principi di Riferimento del Modello 231 e del PTPC al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi ad essi afferenti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del PTPC dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: partner commerciali, consulenti e altri collaboratori autonomi).

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi più significativi il Piano ed un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice di Comportamento 231.

La Società, tenuto conto delle finalità del Piano e del Modello 231, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo.

A fine anno 2015-inizio anno 2016 è stato organizzato un corso sugli obblighi di pubblicazione ai fini della Trasparenza e sull'applicativo per la relativa gestione, per responsabilità, delle pubblicazioni.

Nel mese di marzo del 2017 è stato erogato un corso di formazione e di aggiornamento della normativa su "Amministrazione Trasparente" pronunce ANAC; risvolti operativi e sanzionatori, limiti

imposti dal Garante per la protezione dei dati personali e focus sulle modalità operative per assolvere a tali obblighi tramite l'applicativo "PA 33". Tale corso è stato rivolto a tutti i referenti della trasparenza e dell'anticorruzione nonché ai dirigenti.

Per il 2018 il RPCT ha determinato il programma di formazione anticorruzione in sinergia con le attività di formazioni riconducibili al Modello organizzativo di gestione e controllo ex-d.lgs.231/2001.

Nel mese di marzo 2018 si è tenuto un corso di formazione/aggiornamento normativo sugli obblighi di pubblicazione attraverso il sistema PA33 e attuazione del PTPCT. Il corso è stato rivolto, per la parte generale, a tutto il personale EAV e formazione specifica per ogni gruppo appartenete a quello specifico settore (Area Personale; Area Approvvigionamenti; Area Amministrativa contabile; Area Trasparenza e Anticorruzione).

Nel mese di maggio 2018, si è tenuto un corso di formazione sul Modello di Organizzazione e Controllo ai sensi ex- d.lgs. 231/01. Il corso è stato rivolto ai responsabili di unità amministrativa/tecnica complessa, capo unità amm.va/tecnica, coordinatori d'ufficio. Un'apposita sessione formativa sul monitoraggio del Modello Organizzativo 231/01 è stata rivolta ai componenti della U.O. Audit, Trasparenza e Anticorruzione.

Sempre nel mese di maggio 2018 si è tenuto un corso di formazione specifico per il personale afferente all'area approvvigionamenti e ai servizi tecnici sul nuovo codice dei contratti nel settore dei trasporti. Alcuni degli aspetti qualificanti del corso sono stati quelli relativi la predisposizione degli atti di gara per i lavori, le figure tecniche previste dal codice, la programmazione e la progettazione, la gestione del contratto e le relative modifiche, le commissioni giudicatrici e i criteri di aggiudicazione.

Per il 2019 è stata programmata formazione:

- informativa generale a tutto il personale dei principi normativi e contestualizzazione dei profili di rischio legati all'attività della società con particolare riferimento al codice di comportamento;
- specifica al personale direttivo e non operante in aree più esposte a rischio corruzione;
- Formazione programmata da erogare in occasione di nuove assunzioni o di assegnazioni di nuove mansioni.

4.2.4 Tutela del dipendente che segnala illeciti (cd. whistleblower)

Il dipendente che venga a conoscenza, in ragione del rapporto di lavoro, di una violazione, di un tentativo o sospetto di violazione di illeciti o, più in generale, di una condotta che possa ritenersi in contrasto con norme di legge, regolamenti, disposizioni di procedure e organizzative di EAV, può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero inviare una segnalazione scritta al Responsabile Prevenzione della Corruzione via web, collegandosi al sito EAV nell'apposita sezione whistleblowing, e/o tramite servizio postale. Utilizzando quest'ultima modalità, al fine di garantire le rigorose norme di tutela previste per il segnalante, la segnalazione dovrà essere contenuta in doppia busta, indirizzata al

“Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'Ente Autonomo Volturno” e contenere, in modo chiaro e leggibile, la dicitura “RISERVATA PERSONALE”.

Vengono prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'azienda di effettuare le dovute verifiche. Non vengono, viceversa, prese in considerazione le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o nel caso in cui la segnalazione riporti informazioni palesemente false.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette al RPCT informazioni utili, sia nella fase di ricezione della segnalazione sia in ogni fase successiva, per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dalla normativa anticorruzione, dal PTPC, dalle procedure stabilite per la sua attuazione e dalle procedure stabilite dal sistema di controllo interno, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le segnalazioni inviate dai dipendenti costituiscono un utile ed indispensabile strumento di contrasto dei fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione che possono svilupparsi all'interno dell'azienda.

L'EAV con l'OdS n. 389 del 6 luglio 2016 ha disciplinato le modalità con cui i dipendenti possono segnalare le condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, fornendo, inoltre, indicazioni operative in merito alle corrette modalità di redazione, trasmissione e gestione delle segnalazioni.

La gestione del Whistleblowing è esercitata per mezzo di un sistema informatico Web che garantisce la piena conformità a quanto previsto dall'ANAC su questo tema.

La società fornitrice della piattaforma utilizzata “Segnalazioni.net” garantisce l'assoluta riservatezza del segnalante ed il contenuto delle segnalazioni attraverso strumenti di crittografia. Essendo inoltre la parte sistemistica un aspetto rilevante per quanto riguarda la riservatezza, confermano che vengono adottati stretti criteri affinché la catena di riservatezza sia mantenuta in maniera oggettiva. La procedura è stata sottoposta ed ha superato il vaglio della certificazione specifica all'interno della ISO27001.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nei suoi confronti.

I dipendenti potranno segnalare eventuali illeciti anche avvalendosi del canale dedicato sul sito istituzionale dell'Autorità Anticorruzione (whistleblowing@anticorruzione.it).

Nel corso del 2017 è pervenuta sulla piattaforma dedicata (Whistleblowing) una segnalazione da parte di un dipendente della società alla quale si è data corso secondo l'iter procedurale previsto.

Nel corso del 2018 è pervenuta una segnalazione, tramite posta ordinaria, ed è stata evasa secondo l'iter procedurale previsto.

Per l'anno 2019 si intende riesaminare la procedura sulla gestione "Whistleblowing" a seguito della promulgazione del 30 novembre 2017 n. 179 G.U. 14 dicembre 2017 della legge regolatrice della materia. Si procederà alla verifica della possibilità di utilizzare, se comporta un risparmio di costi, il software messo a disposizione dall'ANAC a scadenza del contratto con l'attuale gestore/fornitore.

Nel corso del 2019 si procederà col riesame dell'attuale procedura interna tenuto conto altresì del regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro (c.d. Whistleblowing) pubblicato nella G. U. della S.G. n.269 del 19/11/2018.

Le nuove disposizioni valgono non solo per tutte le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sotto controllo pubblico, ma si rivolgono anche a chi lavora in imprese che forniscono beni e servizi alla Pubblica Amministrazione.

Con tale disposizione legislativa si tutela il dipendente stabilendo che non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro. Prevede che il dipendente sia reintegrato nel posto di lavoro in caso di licenziamento per motivi collegati alla segnalazione e che siano nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi. L'onere della prova è a carico dell'amministrazione e sono state previste sanzioni per la commissione degli atti discriminatori.

Inoltre, secondo quanto previsto dall'articolo 2 della legge, la nuova disciplina allarga anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

L'articolo 3 del provvedimento introduce, in relazione alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

4.2.5 Rotazione e misure alternative

Gli strumenti individuati per contrastare il fenomeno della corruzione sono, oltre quelli prevedibili nelle procedure e regolamenti, quelli della rotazione del personale ove possibile; in alternativa misure "rinforzate", ove non ancora esistenti, sui procedimenti/processi a rischio alto, concordate in sede di mappatura con i dirigenti responsabili delle strutture aziendali interessate.

Come già rappresentato nei precedenti paragrafi, la società EAV ha subito diversi riassetti organizzativi negli ultimi anni in seguito alla procedura di fusione per incorporazione ed all'applicazione di misure di efficientamento.

Tali rivisitazioni organizzative hanno prodotto sostanzialmente più “rotazioni” nella responsabilità delle principali (e più sensibili) funzioni aziendali e, pertanto, l'EAV ha già applicato di fatto una misura di rotazione del personale.

Tuttavia, la società sta predisponendo un regolamento sull'applicazione dello strumento della rotazione, attraverso il Gruppo di Lavoro, finalizzato alla individuazione di una regola da adottare e da inserire nell'ambito di regolamenti e procedure già esistenti relative a aree a rischio.

Nelle more, comunque, si è stabilito che si procederà alla rotazione per tutti i dipendenti in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente ed in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità, da parte dell'azienda, di adottare la sospensione del rapporto lavorativo. A tale regola l'azienda si atterrà anche in caso di emersione di una situazione di conflitto di interessi, che non possa essere diversamente gestita, se non imponendo uno spostamento definitivo del dipendente ad altro servizio.

Ovviamente, tale strumento sarà applicato anche in settori non identificati a priori come a rischio ma che i dipendenti manifestino, sulla base dei fatti, sintomi di debolezza al fenomeno corruttivo.

Resta da precisare che gli ambiti in cui si sta procedendo con lo studio applicativo della rotazione sono quelli evidenziati a rischio corruzione a seguito della mappatura dei rischi e coerenti con quelli indicati dal legislatore quale base di partenza per la valutazione del livello di esposizione dei diversi uffici al rischio di corruzione come attività rispetto alle quali vi siano rischi obiettivi di corruzione (legge 190/2012).

Premesso ciò, le principali aree individuate sono le seguenti:

- Approvvigionamenti;
- U.O. Risorse Umane - Selezione e progressione di carriera;
- Finanza: Gestione dei pagamenti;
- Area Gestione Asset – Patrimonio, Attraversamenti, Parallelismi e Derghe;
- U.O. Comunicazione e Marketing
- Incaricati: RUP, Direzioni lavori e Commissari
- U.O. Gestione e Vendita Titoli di Viaggio

L'individuazione dei dipendenti da far ruotare avverrà salvaguardando:

- l'esigenza oggettiva di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico;
- le esigenze di tutela oggettiva dell'azienda con i diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura e ai diritti sindacali;
- area professionale di competenza (amministrativa, tecnica ecc.).

Tale rotazione può realizzarsi sia tra le diverse Unità Organizzative che all'interno della stessa Unità Organizzativa di appartenenza.

In assenza delle condizioni oggettive di applicare lo strumento della rotazione fisica dei dipendenti diventa elemento basilare di ogni attività preventiva quello della Collegialità.

I criteri adottati seppur in attuazione di rotazione tengono conto anche di quanto elaborato dalla giurisprudenza ormai consolidata in ambito privatistico sulla applicazione del D.Lgs. 231/01. Essi sono:

- quello della separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli;
- interventi che modificano l'attribuzione di linee funzionali o di parti di processi o che scompongono le attività attribuendole a diversi soggetti;
- estensione dei meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti;
- definizione di criterio per la scelta dei componenti delle Commissioni di Gara e di esame per promozioni e o assunzioni;
- meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi);
- l'assegnazione delle pratiche con un criterio di tipo orizzontale e non verticale, non ripartendone cioè un certo numero per ogni addetto, ma in guisa che ogni addetto svolga una parte del lavoro afferente ciascuna pratica, assicurando in tal modo che ogni provvedimento sia passato al vaglio di più addetti.

La rotazione potrà avvenire, oltre che alla conclusione dei singoli contratti, anche attraverso l'affidamento al soggetto di incarichi di RUP in settori "merceologici" diversi rispetto a quelli seguiti nei precedenti incarichi, fatte salve le professionalità necessarie al ruolo e le competenze richieste (es. da manutenzioni a lavori o da manutenzioni beni immobili ad impiantistica etc.) il qual caso dovranno essere assicurate dal Dirigente responsabile adeguate misure di separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli.

Il RUP e il Direttore lavori dovranno astenersi dalla trattazione di ogni intervento in caso di conflitto di interessi, anche potenziale, segnalando per iscritto al proprio Dirigente responsabile (è prevista la firma di apposito modulo sul conflitto di interessi).

Termini di permanenza negli incarichi ritenuti a rischio corruzione

Nell'ambito delle regole e delle procedure si stabilisce che:

- per il personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la durata dell'incarico deve essere fissata al limite minimo di 2 anni;
- per il personale dirigenziale, alla scadenza dell'incarico la responsabilità dell'ufficio o del servizio deve essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;
- per il personale non dirigenziale, la durata di permanenza nel settore deve essere prefissata da ciascun Responsabile di U.O. secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente non superiore a 5 anni, tenuto conto anche delle esigenze organizzative.

Profili aziendali dichiarabili infungibili

Sono dichiarati infungibili, con esplicita motivazione scritta, quei profili professionali per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche e/o abilitazioni specialistiche, possedute da una sola unità lavorativa non altrimenti sostituibili, ovvero figure che abbiano acquisito una specifica professionalità pluriennale non sostituibili immediatamente, senza pregiudizio per l'efficacia ed efficienza del servizio.

Tuttavia in tali casi dovranno essere adottati e assicurati adeguati criteri di separazione e contrapposizione dei compiti e dei ruoli. Tali criteri dovranno essere descritti nella suddetta motivazione scritta. Delle relative determinazioni dovrà essere informato tempestivamente il RPCT.

Avvio applicazione dello strumento della rotazione

L'applicazione della rotazione avverrà a regime del completamento del riassetto organizzativo e dell'armonizzazione dei regolamenti interni le cui decisioni sono rimesse alla valutazione dell'organo di indirizzo sulla base delle relazioni trasmesse dalle singole Direzioni al RPCT e al Direttore Risorse Umane, le cui sintesi saranno trasmesse al Vertice societario.

Nel corso del 2018 sono andati in quiescenza n.209 dipendenti e sono state avviate procedure concorsuali per l'assunzione di 350 unità. Di seguito si riportano i dati del personale fuoriusciti dalla società negli ultimi quattro anni (741 dipendenti, di cui 9 sono dirigenti):

Anno	Ferro	Gomma	Totale
2015	83	64	147
2016	80	200	280
2017	92	13	105
2018	188	21	209
Totale	443	298	741

La diminuzione della disponibilità della forza lavoro evidenzia criticità che agiscono direttamente sul buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e che se venisse oggi applicata la rotazione sic et simpliciter ciò comprometterebbe in senso negativo il processo di efficientamento dei processi organizzativi.

Nel frattempo la società ha adottato le seguenti misure alternative alla rotazione:

- poteri di deleghe con doppie firme;
- istituzione di gruppi di lavoro interdisciplinari
- rotazione del personale ufficio gestione turni
- costituzione di albi interni per l'affidamento degli incarichi

Ulteriori misure di rafforzamento della prevenzione che saranno predisposte dai Gruppi di Lavoro, individuati secondo il cronoprogramma delle azioni previste con l'adozione del Piano Triennale.

LE MISURE DI PREVENZIONE GENERALI

4.2.6 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in collaborazione con il Dirigente Responsabile della funzione Risorse Umane e con i Direttori/Responsabili competenti all'adozione degli atti di riferimento, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo a dipendenti della Società o a soggetti anche esterni a cui l'ente intende conferire l'incarico di membro di commissioni di affidamento o di commesse, di incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3 del d. lgs. n. 39 del 2013. L'accertamento avviene mediante dichiarazione di autocertificazione resa dall'interessato conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. n. 39 del 2013.

4.2.7 Obblighi di informazione

I Referenti informano tempestivamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione di qualsiasi anomalia accertata che comporti la mancata attuazione del Piano.

I dipendenti che svolgono attività potenzialmente a rischio di corruzione segnalano al Referente, presso la Direzione di appartenenza, qualsiasi anomalia accertata indicando, se a loro conoscenza, le motivazioni della stessa.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e i Referenti possono tenere conto di segnalazioni provenienti da eventuali portatori di interessi esterni alla Società, purché non anonime e sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

4.2.8 Rapporti del Responsabile con l'Organismo di Vigilanza

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione svolge le proprie attività in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza (OdV), pur nel rispetto della reciproca e rispettiva autonomia, propria dei due ruoli e della distinzione tra gli stessi anche in termini di responsabilità attribuite e perimetri d'intervento, alla luce dell'integrazione tra il PTPC ed il MOG.

4.2.9 Conflitto di interesse

In attuazione della normativa regolante la materia e nello specifico della legge n. 190 del 2012, EAV S.r.l. ha adottato misure finalizzate alla prevenzione della corruzione con riferimento sia alla fase di formazione che di attuazione delle decisioni relative alle attività maggiormente esposte a rischio.

Le singole attività a rischio di corruzione nelle attività maggiormente esposte sono dettagliatamente elencate nei paragrafi precedenti.

È richiesto a ciascun dipendente di segnalare le eventuali situazioni di conflitto di interesse esistenti con riferimento alle attività dallo stesso svolte secondo le disposizioni contenute nell'O.d.S. n.307 del 1° giugno 2016 e Avviso al Personale n.8 del 4/7/2016.

Nel corso del 2019 si intende rivedere la procedura a seguito della determinazione ANAC e all'armonizzazione dei regolamenti il cui giudizio di valutazione è rimesso alle commissioni.

4.2.10 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage/revolving doors).

La Determinazione Anac n. 8 del 17 giugno 2015 indica "al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. n. 165 del 2001, le misure necessarie ad evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse. Le società assumono iniziative volte a garantire che:

- negli interpelli o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;
- sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni".

L'EAV, a tal proposito, chiede il rilascio di una autocertificazione prodotta da parte di società e/o nuovi dipendenti di assenza di cause ostative da ricondursi alle clausole pantouflage o revolving doors.

Sull'argomento si ritiene di non dover procedere con degli aggiornamenti.

MISURE SPECIFICHE

4.2.11 Strumenti ulteriori di controllo e prevenzione della corruzione

Tra le politiche e procedure adottate di cui ai precedenti paragrafi, l'EAV ha individuato ulteriori misure di rafforzamento della prevenzione che saranno predisposte dal Gruppo di Lavoro di cui ai paragrafi precedenti secondo il cronoprogramma delle azioni previste con l'adozione del presente Piano:

- Regolamentare l'accesso alla documentazione afferente gli archivi delle gare indette e preservarne la riservatezza;

- Sistema di valutazione del personale nel regolamento avanzamenti e progressioni di carriera e procedura operativa sulle modalità delle selezioni;
- Procedura che disciplini il processo di gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Procedura della Gestione degli Affidamenti degli Spazi Pubblicitari nel Regolamento sulla Gestione del Patrimonio Disponibile Aziendale;
- Linee Guida per la diffusione di Comunicati Stampa e Gestione dei Rapporti con i Mass Media
- Armonizzazione delle Fasi di Costituzione delle Commissioni nei diversi Regolamenti Aziendali;
- Regolamento rotazione del personale.

Lo studio applicativo delle modalità di rotazione del personale coinvolto nelle attività sensibili delle funzioni maggiormente a rischio dovrà tenere conto dei seguenti principi:

Programmazione pluriennale	Preventiva individuazione delle aree a rischio e programmazione pluriennale della rotazione degli incarichi.
Formazione	Necessità di far acquisire ai dipendenti competenze professionali anche di tipo trasversale, al fine di rendere fungibili le funzioni in una pluralità di ambiti lavorativi. Prevedere opportuni periodi di affiancamento.
Gradualità	Al fine di evitare rilevanti impatti organizzativi, è necessario, in considerazione delle aree a rischi più elevati, procedere in fasi successive (es. dai responsabili dei procedimenti, al personale a diretto contatto con il pubblico, ai funzionari ed infine ai dirigenti)

CAP. 5 MONITORAGGIO

Il trattamento del rischio, come descritto nei precedenti paragrafi, si completa con l'azione di monitoraggio, ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati, e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione: essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno del processo di gestione del rischio.

Il monitoraggio delle attività avverrà in anticipo e a posteriori rispetto alle scadenze indicate dalla legge e dai programmi inseriti nel presente Piano.

Le funzioni aziendali, per quanto di loro competenza, hanno la responsabilità di implementare le misure di prevenzione con la dovuta tempestività e riferire al RPCT in merito ad ogni criticità o ritardo riscontrato nell'implementazione delle misure.

L'RPCT monitora e riferisce, periodicamente, all'Organo amministrativo lo stato d'avanzamento e/o le eventuali criticità delle misure di prevenzione e degli obiettivi individuate.

Rotazione o misure alternative

In merito all'applicazione delle misure di rotazione o misure alternative, ad inizio 2019 è stato predisposto un modello di relazione del personale con somministrazione di domande guidate per rilevare lo stato applicativo delle misure di rotazione o alternative adottate dalle singole direzioni. Lo stesso sarà proposto come parte integrante del predisponendo regolamento.

Indicatori di contrasto della corruzione

L'EAV, relativamente alle attività di prevenzione e di contrasto alla corruzione, recepisce il più recente orientamento dell'ANAC iniziato nel 2016 e destinato a svilupparsi nel corso degli anni. Esso è basato su un approccio che, partendo da indici già disponibili e da dati già fruibili, è orientato a costruire indicatori che misurano i rischi di corruzione. Tali indicatori di rischio sono misure sintetiche, composte da una o più variabili che possono far emergere situazioni o eventi sintomatico-patologici (redflags o "campanelli d'allarme") a cui può essere associato un più alto rischio di corruzione.

A tal riguardo la Società ha individuato una batteria di indicatori oggettivi riferiti agli appalti pubblici. La presenza di valori di "allarme" di tali indicatori non è necessariamente riconducibile a episodi corruttivi, tuttavia, la ricorrenza con cui oltrepassano determinate soglie rende opportuna un'azione di vigilanza/monitoraggio anche al solo fine di intercettare e superare problematiche di tipo amministrativo o gestionale.

Gli indicatori aziendali di seguito illustrati sono sperimentali per l'anno 2018 e si riferiscono alla di determinazione delle esigenze e alla fase di predisposizione del bando:

1) Indicatore sul numero delle procedure non aperte

L'indicatore è costituito dal rapporto tra il numero delle procedure non aperte o ristrette (procedure negoziate con o senza previa pubblicazione di un bando, affidamenti diretti, cottimi fiduciari, ecc.) attivate in un determinato periodo di tempo ed il numero totale delle procedure attivate nel medesimo periodo. Esso di per sé stesso non segnala illegittimità poiché è possibile che le procedure prescelte diverse da quelle aperte o ristrette rispettino tutti i requisiti imposti dalla normativa vigente. Lo scopo di tale indice è quello di evidenziare un'eventuale elevata percentuale di affidamenti non concorrenziali che insieme ad altri indicatori potrebbe segnalare una patologia da monitorare in maniera specifica.

2) Indicatore sul valore delle procedure non aperte

L'indicatore è costituito dal rapporto tra il valore delle procedure non aperte o ristrette utilizzate in un determinato periodo di tempo ed il valore totale delle procedure attivate nello stesso periodo. Esso è analogo a quello descritto al punto 3) e andrebbe letto congiuntamente ad esso.

3) Indicatore sul numero di procedure con un'unica offerta

Tale indicatore consiste nel rapporto tra il numero delle procedure aggiudicate con un numero di partecipanti uguale ad uno in un determinato periodo di tempo ed il numero totale delle procedure

aggiudicate nel medesimo periodo. È opportuno valutare tale indice tenendo conto del mercato di riferimento del servizio/prodotto.

4) Indicatore di ricorrenza temporale dell'aggiudicazione

Il presente indice ha lo scopo di confrontare quanto in due distinti archi temporali gli operatori economici siano distinti. Esso può essere calcolato come il numero dei codici fiscali delle imprese aggiudicatrici di procedure attivate al tempo $t+1$ uguali ai codici fiscali delle imprese aggiudicatrici di procedure attivate al tempo t .

Un analogo indicatore può essere costruito considerando i codici fiscali delle imprese partecipanti.

Dalla sperimentazione dei suddetti indicatori è emersa la necessità di “caricare ulteriori informazioni” nel sistema informatico sap per produrre risultati immediatamente consultabili. Tale intervento sarà concluso nel corso del 2019.

Prestazioni Professionali

Nel corso del 2019 sarà effettuato un monitoraggio:

- *sui tempi di permanenza degli incarichi pubblicati la cui permanenza negli elenchi attivi eccede i limiti temporali previsti dalla normativa (quindi da destinare nelle cartelle di archivio);*
- *di coerenza con le recenti linee guida n. 12 delibera Anac n. 907 del 24/10/2018.*

Sistemi premianti

a supporto all'Organismo indipendente di valutazione, la verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento al meccanismo dei sistemi premianti

CAP. 6 Obiettivi in collegamento con il Piano delle Performance

Per il 2018 si è svolta attività di monitoraggio come già esposto in precedenza e si sottolinea la necessità di dare impulso alle attività di monitoraggio e di gestione del rischio. Impegni che richiedono un adeguamento delle strutture di controllo interno e la previsione di implementare dei meccanismi di accountability (flussi informativi). Nel medio periodo, invece, è opportuno prevedere adeguamenti delle procedure esistenti alle norme iso 37001 allo scopo di favorire l'integrazione tra sistemi di gestione e rafforzare con certezza l'adozione di una best practice di prevenzione della corruzione. Si è proceduto per l'aggiudicazione di un servizio di assistenza con lo scopo di affiancare esperti alla struttura Audit, trasparenza e anticorruzione per integrare il sistema di gestione esistente con i requisiti della norma UNI ISO 37001 e rafforzare l'adozione di una best practice di prevenzione della corruzione;

L'organo di indirizzo amministrativo ha definito per il triennio 2019-2021 gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza in coerenza con gli obiettivi di programmazione strategico-gestionale:

- Attivazione del sistema di gestione anticorruzione e il conseguimento della certificazione UNI ISO 37001;
- Incremento del Rating di legalità (riconoscimento terza stelletta);
- Promozione di azioni di Responsabilità sociale d'impresa: (bilancio sociale, partecipazione a convegni, campagne di valorizzazione dei beni comuni etc.).

In raccordo con il Piano delle Performance gli obiettivi sono stati assegnati individualmente in materia di trasparenza e anticorruzione ai Dirigenti e saranno oggetto di valutazione secondo i criteri del sistema di misurazione delle performance aziendale la cui coerenza è attestata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Giova richiamare che per le funzioni attribuite dalla normativa all'Organismo indipendente di valutazione spetta a quest'ultimo la verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale.

OBIETTIVI E AZIONI CONSEGUENTI ALL'ADOZIONE DEL PIANO

Con l'approvazione e adozione del presente Piano ed in attuazione degli ulteriori adempimenti previsti dalla legge n.190 del 2012, la Società si impegna al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Obiettivo	Attività	Tempistica	Unità Competente
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Armonizzazione dei regolamenti il cui giudizio di valutazione è rimesso alle commissioni.	Entro marzo 2019	Gruppo di Lavoro

Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Implementare nel sistema informatico SAP la data di richiesta CIG per la messa a regime degli indicatori di contrasto alla corruzione	Entro giugno 2019	Sistemi Informativi
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Modello di relazione per i dirigenti per rilevare lo stato applicativo delle misure di rotazione o alternative adottate dalle singole direzioni	Entro giugno 2019	RPCT
Aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione	Riesame dell'attuale procedura interna Whistleblowing	Entro ottobre 2019	Struttura del RPCT
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Regolamento rotazione del personale	Entro ottobre 2019	Gruppo di Lavoro
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Procedura che disciplini il processo di gestione dei flussi monetari e finanziari	Entro dicembre 2019	Amministrazione e Finanza
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Disciplinare l'accesso alla documentazione afferente alle gare indette e garantire la riservatezza dei contenuti della suddetta documentazione	Entro dicembre 2019	Approvvigionamenti
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Conseguimento certificazione UNI ISO 37001	Triennio 2019-2021	Struttura del RPCT

CAP.7 SISTEMA DISCIPLINARE

EAV mutua il sistema disciplinare già adottato all'interno del Modello 231, in ossequio al D.lgs. 231/2001, al fine di assicurare la rispondenza ai contenuti minimi dettati dalla Normativa Anticorruzione. Le procedure disciplinari sono regolamentate secondo quanto stabilito nel provvedimento interno n.5 del 23/9/2015 pubblicato con O.d.S. n. 347 del 30/09/2015 secondo quanto disposto dal R.D. 148/1931 e si configurano come parte integrante del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione.

Nel Modello 231, la Società, ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione ricoperta dall'eventuale autore dell'illecito.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà alla segnalazione al Responsabile Risorse Umane, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate in materia di corruzione.

L'Organismo di Vigilanza e il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza sono gli organi chiamati, in prima battuta, a verificare il rispetto e la reale applicazione dei principi sanciti all'interno del Piano, del Regolamento e del Modello 231; una delle finalità delle sanzioni qui previste, è proprio quella di rendere cogente l'azione dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza.

Circa i criteri generali di irrogazione delle sanzioni, nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni sono applicati in proporzione alla gravità delle infrazioni e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- il comportamento complessivo del dipendente anche in relazione a eventuali precedenti disciplinari di portata simile;
- le mansioni svolte dal lavoratore e la posizione dallo stesso ricoperta;
- il coinvolgimento di altre persone;
- la rilevanza o meno esterna in termini di conseguenze negative per la Società del comportamento illecito.

Le sanzioni che si possono applicare sono le seguenti:

- a) la censura;
- b) la multa;
- c) la sospensione dal servizio;
- d) la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga;
- e) la retrocessione;
- f) la destituzione.

È fatta in ogni caso salva la facoltà per la Società di agire per il risarcimento dei danni ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 38 Regolamento All. A) al R.D. 148/1931.

SEZIONE II

TRASPARENZA

CAP. 1 Pubblicazione e aggiornamento dei dati, monitoraggio

1.1 Premessa

La Trasparenza, sin dal primo intervento legislativo del 2012, è stata eletta a principale misura di prevenzione, in ambito amministrativo, di fenomeni corruttivi, al fine di ridurre il rischio di degenerazioni di rilevanza penale.

Il d.lgs. 97/2016 ha introdotto rilevanti innovazioni in materia di trasparenza, non solo ampliando l'ambito soggettivo di applicazione (art. 2 bis), ma soprattutto razionalizzando gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni. Tra le modifiche più significative, si annoverano quelle apportate all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 che prevedono l'obbligo, per ciascuna amministrazione, di indicare, il "Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità" "... in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'art. 1, comma 5 della legge n.190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto".

Altrettanto significativa è la portata della ridefinizione dell'Accesso Civico che se da un lato tende a favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, dall'altro prevede misure di contrappeso costituite dalla protezione dei dati personali. Infine, potenzia la trasparenza sulla spesa pubblica, estende responsabilità e sanzioni, inasprisce gli obblighi di pubblicazione concernente il personale dirigente.

1.2 Dati oggetto di pubblicazione e modalità di pubblicazione.

Al fine di garantire l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. ed il regolare flusso delle informazioni, l'E.A.V. S.r.l. si è dotata di un software applicativo, denominato PA33, per la gestione della sezione "Amministrazione Trasparente" raggiungibile dalla home page del sito istituzionale www.eavsrl.it senza necessità di autenticazione e o registrazione.

La sezione "Amministrazione Trasparente" è organizzata in sotto-sezioni, secondo lo Schema allegato al presente Piano, nel quale sono indicati, per ciascuna Unità Organizzativa, gli adempimenti in materia di trasparenza. Nella pubblicazione dei dati/documenti/informazioni prescritti dal D. Lgs.33/2013, si è provveduto a porre in essere gli opportuni adattamenti alla natura privatistica dell'EAV di una normativa emanata innanzitutto per la P.A. Gli adattamenti sono stati apportati sulla base della Delibera

ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 che ha fornito indicazioni, in materia di trasparenza, sui contenuti essenziali delle informazioni da pubblicare per le società partecipate, nonché delle linee guida predisposte dai gruppi di lavoro ASSTRA. Adattamenti che per il 2017 sono da ridefinire per effetto dell'entrata in vigore del d.lgs 97/2016 e del Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica (d.lgs.175/2016).

La pubblicazione dei dati personali sul sito web è avvenuta tenendo conto delle misure e degli accorgimenti definiti dal Garante per la protezione dei dati personali nel D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 s.m.i. - Codice in materia di protezione dei dati personali e nelle "Linee guida in materia di trattamento dei dati personali" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.134 del 12 giugno 2014. L'entrata in vigore del nuovo regolamento del trattamento dei dati personali (GDPR) ha relativamente avuto impatto sui dati oggetto di pubblicazione, quantomeno per quelle soggette ad obbligo di legge. La rilevanza del diverso e più incisivo trattamento di riservatezza dei dati personale si rileva rispetto alle richieste di accesso generalizzato ed alle eventuali pubblicazioni di dati ulteriori. Aspetto trattato attraverso rapporti informativi con il responsabile DPO aziendale.

CAP. 2 Attori

2.1 Consiglio di Amministrazione (CdA)

Individua e approva gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza, segnala al RPCT gli atti o i fatti accaduti nell'esercizio dell'attività aziendale tali da comportare in fase di aggiornamento e di approvazione del 'Piano', eventuali modifiche o adeguamenti del documento stesso. Supervisiona le attività svolte dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

2.2 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Responsabile assicura adeguata informativa al CdA delle risultanze della propria attività. Svolge stabilmente compiti di monitoraggio e di controllo sull'attività di adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. Il RPCTT, inoltre, segnala i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'organo di indirizzo (CdA), all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), all'ANAC e, nei casi più gravi, all'U.O. Risorse Umane, per l'eventuale esercizio dell'azione disciplinare. Segnala, altresì, altri eventuali inadempimenti allo stesso organo di indirizzo e all'OIV, ai fini dell'individuazione di ulteriori profili di responsabilità. Controlla e assicura la regolare attuazione dell'"accesso civico" sulla base di quanto stabilito dal d.lgs.33/2013 e s.m.i.

2.3 L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

L'EAV, nel 2018, ha istituito l'OIV, in forma monocratica, con il compito di:

- attestare gli obblighi di pubblicazione, di ricezione, della segnalazione di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT;
- verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- poter richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti;
- riferire all'Autorità Nazionale Anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- validare la relazione sulla performance "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali";
- supportare la società EAV, sul piano metodologico, a garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione, con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi nonché dell'utilizzo dei premi;
- nel caso in cui riscontri gravi irregolarità, effettuerà ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.

2.4 U. O. “AUDIT, TRASPARENZA ed Anticorruzione”.

Nell'esercizio delle sue attività il Responsabile viene coadiuvato dall'U. O. “Audit, Trasparenza ed Anticorruzione”. Tale Unità, in riferimento alla trasparenza, garantisce adeguato supporto nel monitoraggio a campione delle informazioni pubblicate, interagisce con tutte le strutture/funzioni aziendali competenti per gli adempimenti in materia di trasparenza. L'U.O. supporta il RPTC e l'OIV nelle funzioni di coordinamento e vigilanza, fornendo informazioni sugli aggiornamenti normativi inerenti alla Trasparenza e i relativi adempimenti, inoltre, svolge un'attività di gestione/controllo della piattaforma informatica PA33.

2.5 Responsabili dei dati e delle informazioni

Nella creazione dei profili degli utenti interni per l'accesso al software PA33, è stata svolta un'attività di mappatura del set di dati da pubblicare come società in controllo pubblico e in ordine alle responsabilità di funzione organizzativa. Attività in costante aggiornamento sia in considerazione dell'evoluzione normativa che delle modifiche organizzative di EAV.

La scelta della profilatura organizzativa, funzionale al flusso delle informazioni di cui al D.Lgs. 33/2013 e s.m.i., si basa sull'organigramma aziendale di I e II livello. In particolare, si è ritenuto opportuno individuare nei vertici aziendali (CdA, Direttore Generale e Dirigenti) i "Responsabili del dato", e nei responsabili di strutture organizzative di staff e di linee di II livello, se non diversamente indicato dai Responsabili del dato, i "Referenti della Trasparenza" (vedi tabella).

L'eventuale variazione dei nominativi dei Responsabili e dei Referenti di seguito indicati, sarà effettuata tempestivamente nel sistema di gestione PA33 e riportata nel documento al primo aggiornamento periodico dello stesso.

<i>Referenti Anticorruzione da Piano Anticorruzione e Trasparenza 2019-2021</i>					
UNITA' ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE	REFERENTE	REFERENTE	REFERENTE	REFERENTE
	DEL DATO	1	2	3	4
Presidente CdA e Direzione Generale	Presidente CdA	Valterino Ziviello			
Audit Trasparenza e Anticorruzione	Maria Rosaria Iervolino	Valeria Martino	Giuseppe Nuzzo		
Affari Generali e Legale	Carlo Vollono	Carla Cocchiarella	Giovanna Cafiero		
Approvvigionamenti e Logistica	Filippo Porzio	Colomba Mazzarella	Rosario Rosito		
Direzione Risorse Umane	Arturo Borrelli	Porfirio Esposito	Vincenzo Di Donato	Gabriella Appolloni	Alessia Roberti
Relazioni Industriali	Pasquale Sposito	Giuseppe Farina			
Sistemi Informativi	Pasquale Sposito	Gennaro Talamo			
Direzione Amministrazione e Finanza	Fulvio Pastena	Paolo Iodice	Maria Grazia Fonzo	Anna Esposito	Valentina Bava
Controllo di Gestione	Veronica Accardo	Carlo Napolitano			
Direzione Infrastruttura	Giancarlo Gattuso	Anna Sammaruco			
Direzione Trasporto Ferroviario	Arturo Borrelli	Maria Nadia Vitiello	Mario D'Avino		
Nuovi Investimenti e Rete Ferroviaria	Florentino Borrello	Raffaele Iovine	Maria Laura Cafiero		
Controllo Conformità Ambientale	Ornella Di Nono	Raffaele Ceglia			

Responsabili del dato

Ai sensi dell'art. 43 commi 3 e 4 del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i., i Dirigenti garantiscono, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge, inoltre, controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal citato decreto.

Tali figure, nell'ambito delle materie di propria competenza e con riferimento alla normativa sulla trasparenza, affiancano il Responsabile della Trasparenza nella sua attività; assicurando l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità dei dati e delle informazioni; garantendo l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate. Segnalano al "Responsabile" gli atti o i fatti accaduti nell'esercizio dell'attività, nell'ambito di

competenza, tali da comportare l'aggiornamento del "Piano".

I "Responsabili del dato" adempiono, nell'ambito delle materie di propria competenza e in quanto compatibili, agli obblighi di pubblicazione di cui all'Allegato A del D.lgs.33/2013, di cui la mappa ricognitiva è contenuta nell'allegato 1 della determinazione n.1310 del 28/12/2016 (cfr All. A e All.1 al presente Piano). Inoltre, provvedono, nella sezione "Amministrazione trasparente – Personale – Dirigenti"; alla pubblicazione della dichiarazione sull'insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità da rendere, con cadenza annuale, ai sensi dell'art. 20 d.lgs. n. 39/2013.

L'EAV individua il RASA nel Responsabile della U.O. Approvvigionamenti Dott. Filippo Porzio. Costui è responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante.

Referenti per la Trasparenza

I referenti per la trasparenza hanno il compito di raccogliere ed organizzare i dati oggetto di pubblicazione e/o aggiornamento e di sottoporli alla supervisione del dirigente di riferimento che provvede alla pubblicazione.

Nell'ottica di un corretto, continuo e costante flusso delle informazioni, ciascun dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalle disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

CAP. 3 Tempestività dei flussi informativi

La pubblicazione e l'aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti avviene secondo le scadenze previste dal d.lgs. 33/2013 e s.m.i.. Nelle more dell'adozione da parte dell'ANAC di Linee Guida specifiche per le Società a partecipazione pubblica, l'aggiornamento e la pubblicazione delle informazioni sono avvenuti in conformità con quanto previsto dalla Delibera ANAC n.8 del 17 giugno 2015 e dall'Allegato 1 della Delibera ANAC n.1310 del 28.12.2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016". Dal mese di novembre 2017, a seguito dell'entrata in vigore delle "Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", si è proceduto all'adeguamento (Delibera 1134/2017).

Laddove la pubblicazione/aggiornamento debba avvenire in "maniera tempestiva", di intesa con i "Responsabili del dato", si convengono termini che tengano conto della disponibilità immediata del dato e della necessità di rielaborare le informazioni per renderle disponibili nelle modalità richieste dalla normativa in oggetto e ogni caso non eccedenti i 90 giorni.

La pubblicazione dei dati evolverà in un'ottica di miglioramento continuo.

CAP. 4 Il sistema di monitoraggio

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed i Responsabili del dato effettuano, per quanto di competenza, il monitoraggio circa la completezza e conformità dei dati pubblicati e la tempestività della pubblicazione.

Tale monitoraggio prevede la verifica dell'attuazione delle iniziative previste nel "Piano" e dalla normativa in materia, al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza, di legalità e di sviluppo della cultura dell'Integrità.

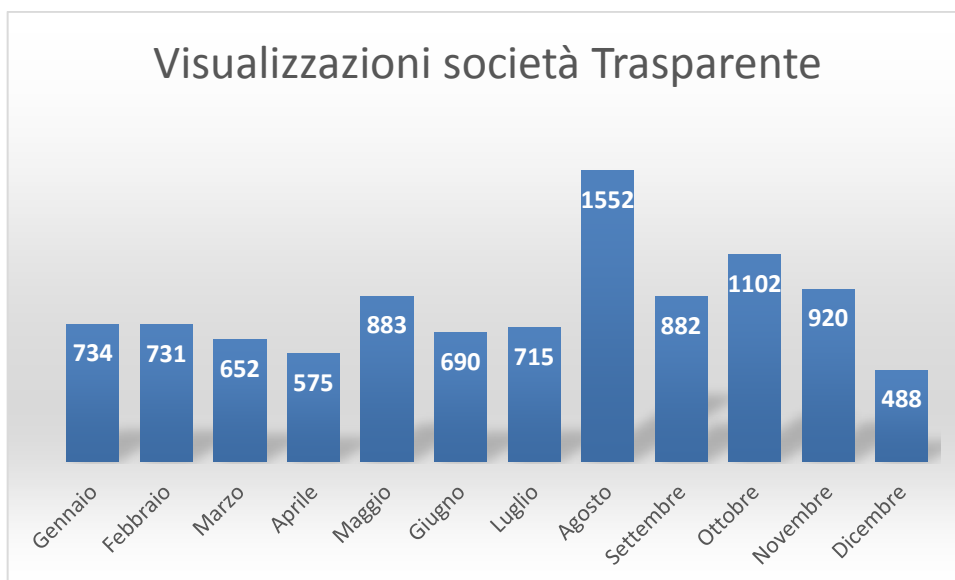
Al riguardo, il "Responsabile" riferisce al CdA e all'OIV le risultanze delle attività di monitoraggio e le eventuali criticità riscontrate, con indicazione degli eventuali ostacoli rilevati e dei possibili strumenti correttivi e migliorativi da adottare.

Gli strumenti di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente" possono così individuarsi:

- monitoraggio degli accessi, interni ed esterni, al sito web dell'Azienda;
- monitoraggio degli accessi, interni ed esterni, alla specifica sezione "Amministrazione Trasparente", con individuazione delle singole 'voci' visitate;
- numero dei suggerimenti o delle istanze in tema di trasparenza pervenuti da parte dei visitatori e dei fruitori dei servizi offerti dall'Azienda, utilizzando il modello "accesso civico" accessibile sul sito web dell'Azienda;
- numero e natura di tutte le altre comunicazioni pervenute all'Azienda da parte degli utenti, con qualunque mezzo, e distinte per tema trattato.

I dati 2018 di monitoraggio agli accessi pubblici alla sezione della società trasparente sulla home page del sito internet aziendale ed al software Whistleblowing.

Dall'analisi statistica ricavata con analytics.google.com, customizzata da EAV, per ottenere informazioni riguardanti gli accessi al sito aziendale ed in particolare alla sezione società trasparente, risulta che nel corso del 2018 su un totale 6.354.062 di accessi al sito aziendale, 9.924 riguardano la sezione Società Trasparente. Di seguito la distribuzione su base mensile:



Dall'analisi degli accessi interni al sistema, per il 2018 risultano pubblicate 7.123 schede di cui 6.731 si riferiscono alla sezione bandi di gara e contratti.

A fine anno 2017 è stata predisposta una procedura operativa per tracciare e gestire in modo coordinato e coerente gli accessi civici e un regolamento pubblicato nella apposita sezione ai sensi dell'art 5 c.1 e 2 del d.lgs.33/2013.

Nel 2018 il numero delle richieste di accesso a seconda della loro nostra giuridica (semplice, generalizzato e documentale) sono stati:

n.3 accessi generalizzati

n. 13 accessi documentali

Sono stati adeguati i profili dei responsabili dei dati e dei referenti in conseguenza dei cambiamenti organizzativi e del personale andato in quiescenza.

Sono state effettuate verifiche a campione sul rispetto del trattamento dei dati personali sui documenti oggetto di obbligo di pubblicazione da parte dei responsabili dei dati e invitati alla rimozione dei dati eccedenti.

È stato dato impulso in particolar modo alla necessità di adeguare la pubblicazione dei dati sottoposti ad obbligo riconducibili alle sottosezioni: Personale, Pagamenti, Bandi di Gara, Enti Controllati e Opere pubbliche.

CAP. 5 Iniziative di comunicazione della trasparenza

Al fine di favorire la massima divulgazione e diffusione delle iniziative adottate dalla Società in conformità a quanto prescritto, in materia di trasparenza, dalla legge e dalle Deliberazioni dell'A.N.AC è prevista un'attività informativa esterna ed interna finalizzata alla condivisione degli obiettivi di trasparenza e della promozione della cultura della legalità, come meglio descritto nel paragrafo che segue. Saranno, pertanto, organizzate "Giornate della trasparenza", quale occasione per favorire l'effettiva conoscenza e l'utilizzazione dei dati pubblicati e la partecipazione degli "stakeholder" interni ed esterni alle iniziative realizzate per la trasparenza e l'integrità. L'EAV, inoltre, provvederà alla pubblicazione di contenuti aventi ad oggetto iniziative in materia di trasparenza ed integrità nella area intranet dell'EAV.

5.1 Le modalità di coinvolgimento degli "stakeholder" e i relativi risultati di tale coinvolgimento

Eventuali esigenze di trasparenza rilevate dagli "stakeholder" saranno di volta in volta segnalate al Responsabile da parte degli uffici che hanno diretto contatto con i fruitori di dette attività e che raccolgono i suggerimenti e le istanze degli stessi, al fine di un loro coinvolgimento diretto per la realizzazione e la verifica della validità e dell'efficacia di quanto prospettato nel presente "Piano".

Il "Responsabile" valuta e segnala al CdA i suggerimenti più rilevanti raccolti dai clienti/utenti al fine di tenerne conto nella fase di aggiornamento del "Piano" e in occasione delle eventuali iniziative a sostegno della promozione della cultura della trasparenza e della legalità.

In ogni caso, al fine di favorire il coinvolgimento degli "stakeholder" sarà sempre garantita l'organizzazione di indagini conoscitive e di "Customer Satisfaction" quale modalità di interazione.

Nel 2018 il RPCT ha attivato un flusso informativo circa i dati concernenti i reclami riguardanti il comportamento del personale e delle sanzioni disciplinari comminate ai dipendenti al fine di valutare l'opportunità di migliorare l'aspetto relazionale dei dipendenti con i clienti esterni ed interni.

Vista la significatività del dato riscontrato (n.160 reclami e 190 sanzioni disciplinari) si procederà con la programmazione di corsi di formazione sull'etica professionale.

CAP. 6 Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza

Gli obiettivi da perseguire devono essere immediatamente percepibili dalla collettività degli utenti che fruiscono dei servizi offerti dalla Società e, in particolare, devono essere:

- rilevanti e pertinenti con le esigenze dei cittadini/utenti e con la missione istituzionale dell'Azienda;
- riferibili ad un periodo determinato;
- comparabili con i servizi offerti da altri soggetti analoghi;
- correlati alla qualità delle risorse disponibili.

Tali obiettivi sono valutati ed aggiornati annualmente dall'organo di indirizzo in concertazione con il RPCT.

Tutte le azioni dirette a garantire l'efficienza, la regolarità e la tempestività dei processi informativi, individuati nei punti precedenti, saranno valutate e messe in atto con il coinvolgimento dei Responsabili di Unità Organizzative e dei dipendenti interessati dell'EAV s.r.l.

Gli obiettivi contenuti nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, oltre ad essere pubblicati sul sito istituzionale tempestivamente e comunque non oltre un mese dall'adozione (v. determinazione n.1310 del 28/12/2016), sono altresì formulati in collegamento con la programmazione strategica ed operativa della Società, che potrà anche essere definita nel Piano Programma previsto dallo Statuto. L'aggiornamento del Piano Triennale 2019-2021 verrà adottato entro il 31 gennaio 2019 e recepirà gli obiettivi di programmazione strategica della società in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza.

In linea con il modello di governance aziendale, che intende incentivare l'adozione di una politica di responsabilità sociale per migliorare le performance aziendali agendo sulla dimensione reputazionale e sulla produttività, si stanno promuovendo i valori della trasparenza e della legalità per diffondere la cultura della Responsabilità Sociale al fine di rafforzare, tutelare e valorizzare il capitale umano e quello ambientale.

Di seguito le attività attuative poste in essere:

- sottoscritto il protocollo d'intesa per la responsabilità sociale nel Mediterraneo;
- aderito al forum permanente spazio alla responsabilità sociale;
- promosso il convegno "Il Sistema dei Trasporti come volano di sviluppo in ottica di Responsabilità Sociale, nell'ambito del protocollo d'intesa tra EAV e spazio alla Responsabilità – Forum Permanente della Responsabilità nel Mediterraneo;
- redatto il Report CSR (Corporate Social Responsibility) quale documento di sintesi delle politiche adottate e il CSR Plan quale documento di sintesi delle linee strategiche ed operative per la piena integrazione della CSR nella governance della società. Attività prodotte con la società Intramedia Srl.
- redatto il primo bilancio di sostenibilità;

- conseguimento del Rating della Legalità. In virtù del quale EAV è stata inserita nell'elenco delle imprese con il Rating della Legalità, cioè che operano secondo i principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale. Le sono state riconosciute 2++ stellette dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato su di un max 3 attribuibili.

È prossimo l'accesso al pubblico sul portale aziendale di una sessione riservata alle iniziative in tema di trasparenza, legalità e responsabilità sociale da condividere con tutti gli stakeholder.

Di seguito si rappresentano le misure che verranno poste in essere nel triennio 2019 – 2021:

Obiettivi	Tempistica
ulteriori dati al fine di dare un ulteriore impulso di trasparenza e accessibilità ai dati e alle attività aziendali.	Tempestivo, in base alla rilevanza pubblica del documento riconosciuta dal Responsabile del Dato.
miglioramento del processo di attuazione di pubblicazione ed aggiornamento dei dati e raccordo con il nuovo GDPR;	frequenza semestrale
promozione della cultura della trasparenza e della legalità dell'azione amministrativa, mediante la programmazione di specifica formazione rivolta al personale dipendente e ai soggetti interessati della predisposizione dei documenti da pubblicare;	giugno 2019
iniziative di comunicazione della trasparenza, in cui si descrivono gli interventi da sviluppare per la diffusione della cultura della legalità e della integrità;	partecipazione a Convegni e ad eventi promozionali in materia di Trasparenza e Legalità
monitoraggio del canale di accesso ai cittadini/utenti, con particolare attenzione allo strumento di "accesso civico" così come novellato dal d.lgs. 97/2016;	semestrale
rilevazione reclami dei clienti riferiti al comportamento del personale e sanzioni disciplinari	semestrale
attivazione di strumenti di verifica periodica volti a raccogliere valutazioni sulla qualità dei contenuti pubblicati e delle iniziative promosse per la trasparenza e l'integrità, i cui risultati saranno oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale.	annuale