

RELAZIONE INTRODUTTIVA ED ILLUSTRATIVA PER L'AGGIORNAMENTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO ED ETICO DEGLI ORGANI DI GOVERNO, DEI DIRIGENTI E DEI DIPENDENTI DEL CORAP

Con Decreto del Commissario Straordinario n. 41 del 4 novembre 2016 è stato approvato ed adottato il Codice di comportamento ed etico del Consorzio Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive (di seguito, in via breve, CoRAP).

Dalle valutazioni comuni tra il Commissario Straordinario e le OO.SS., nel corso di un incontro svoltosi in data 22 novembre 2016, è emersa l'esigenza di apportare delle modifiche e delle integrazioni e l'esigenza di semplificare l'articolato, senza incidere nella sostanza del provvedimento.

In data 13 dicembre 2016 con Decreti n. 53 e n. 54 sono stati adottati e recepiti i CCNL FICEI 2016-2018 dei dipendenti e dei dirigenti del CoRAP.

In considerazione delle suddette motivazioni risulta necessario procedere ad un aggiornamento del Codice, in ordine alle determinazioni dell'incontro ed all'adozione ed applicazione dei CCNL nella fase di definizione e costituzione dell'organizzazione unitaria dell'Ente.

La presente proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento ed Etico rende più snello l'articolato, mantenendo inalterati i riferimenti di legge e nel contempo la lunga premessa relativa al quadro normativo di riferimento che costituisce, anche, un riferimento per la definizione del Piano Anticorruzione e Trasparenza e del Modello 231, si trasforma in relazione del RPC.

Premessa

Il Consorzio Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive (di seguito anche denominato CoRAP o Ente) è un Ente Pubblico Economico e Strumentale della Regione Calabria, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Legge n. 317/1991, della L.R. n. 38/2001, della L.R. n. 24/2013 e delle normative settoriali e speciali di applicazione, il cui oggetto prevalente è quello di svolgere attività connesse all'esercizio di funzioni amministrative della Regione Calabria, ad essa delegate ai sensi del D. lgs. n. 112/1998, in materia di sviluppo economico ed industriale, nonché attività riferite alle medesime funzioni, a fronte di corrispettivo economico.

Il CoRAP persegue, prioritariamente, gli obiettivi indicati dalle citate norme e dagli atti di programmazione della Regione Calabria e collabora efficacemente con i Dipartimenti regionali preposti alle attività istituzionali orientate allo sviluppo economico dei territori, delle comunità e delle imprese e con gli altri enti o società regionali e nazionali che condividono le medesime finalità e principi.

L'Ente persegue tali obiettivi coniugandoli con la propria missione e con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico. Nel rapporto con la Regione Calabria, l'impegno del CoRAP è rivolto essenzialmente all'ideazione ed alla pianificazione di programmi di sviluppo territoriale ed industriale e di progetti coerenti con le esigenze istituzionali dell'Amministrazione regionale, la cui attivazione e gestione avviene utilizzando adeguati livelli professionali, al fine di raggiungere totalmente gli obiettivi prefissati dalla Legge e dall'ente regionale, aggiungendo così, alla mera esecuzione delle attività, conoscenze e competenze che hanno sempre sino ad ora caratterizzato i risultati ottenuti.

L'importanza del ruolo rivestito dal CoRAP nei confronti della pubblica amministrazione nonché la complessità delle diverse tipologie di servizi e dei numerosi settori istituzionali in cui l'Ente si trova ad operare, rafforzano l'importanza di definire con chiarezza i valori e le responsabilità che il CoRAP, nel suo ruolo di interesse pubblico, riconosce, accetta, condivide ed assume contribuendo al miglioramento dei servizi e delle attività espletate dall'Amministrazione regionale.

Per questa ragione è stato predisposto il Codice di Comportamento ed Etico, la cui osservanza da parte degli Organi, dei dirigenti, dei dipendenti e di tutti coloro che operano in nome e per conto del CoRAP è di fondamentale importanza - anche ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e convenzionali che disciplinano il rapporto con il CoRAP - per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione dell'Ente: fattori che devono costituire, nell'attuale quadro normativo di riferimento, un patrimonio decisivo per il successo del CoRAP e per il miglioramento del contesto economico, sociale ed istituzionale in cui l'Ente stesso opera in nome e per conto dell'Amministrazione regionale.

Questo documento costituisce uno strumento di cultura aziendale, teso ad evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione chiara delle principali regole da rispettare e con l'avvertenza che comportamenti difforni potranno essere sanzionati; in particolare, è ribadito il principio secondo cui il CoRAP favorisce un ambiente di lavoro ispirato al rispetto dei principi di lealtà, correttezza, onestà, trasparenza, collaborazione, responsabilità, libertà, dignità della persona umana e rispetto della diversità, ripudiando ogni forma di discriminazione basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e sull'orientamento politico.

La scelta di adottare un Codice di Comportamento ed Etico, costituito da un insieme di regole sia di carattere molto generale volte a creare standard comportamentali uniformi e a sottolineare - nel più rigoroso rispetto dell'etica degli affari a carattere pubblicistico e privatistico, senza possibili equivoci circa la natura dell'Ente e la doppiezza comportamentale che negli anni precedenti ha reso contraddittorie la natura, le finalità e le azioni gestionali marginalizzando valore e la considerazione dell'Ente stesso nel quadro delle partecipate regionali - gli obiettivi prioritari ed i valori di riferimento cui devono essere ispirati i comportamenti di coloro che agiscono nell'interesse e per conto del CoRAP.

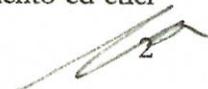
Nello stesso tempo, la sopra detta scelta è orientata ad un carattere più specifico (ad esempio laddove si disciplina l'obbligo di riservatezza e la gestione delle informazioni confidenziali), vuole essere un segnale di trasparenza e di correttezza da parte dell'Ente, una sorta di "dichiarazione di principi", che si traducono in regole indirizzate a tutti i soggetti cui il Codice si rivolge, vale a dire gli Organi, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti e, più in generale, i terzi che a vario titolo entrano in contatto con lo stesso.

Il CoRAP si impegna a promuovere la conoscenza del Codice di Comportamento ed Etico assicurando un'attività di diffusione e di informazione sulle disposizioni in esso contenute in modo che tutti i dipendenti, i dirigenti, gli Organi e tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente svolgano la loro attività e/o il proprio incarico secondo una costante e stretta osservanza dei principi e dei valori in esso contenuti.

Il presente Codice, quindi, è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali il CoRAP intrattiene relazioni, indipendentemente dalla natura giuridica dei soggetti e delle relazioni con questi costituite.

Risulta importante evidenziare che il Codice di Comportamento ed Etico rappresenta, tra l'altro, una componente fondamentale del Modello di organizzazione, gestione e controllo da adottare da parte del CoRAP, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito "Modello 231") e del complessivo sistema di controllo interno dell'Ente, nel convincimento che i valori etici nella conduzione della gestione amministrativa ed economica siano da perseguire quale condizione del successo dell'Ente. In questa prospettiva, i principi ed i valori espressi nel Codice costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello 231 in relazione alle dinamiche aziendali e gestionali.

Da ultimo si sottolinea come la presente versione abbia recepito anche: a) la Delibera della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche n. 75 del 24 ottobre 2013 recante «Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)» la quale prevede che tali linee guida possono costituire un parametro di riferimento per l'elaborazione di codici di comportamento ed etici



da parte degli ulteriori soggetti considerati dalla Legge n. 190/2012 (enti pubblici economici, enti di diritto privato in controllo pubblico, enti di diritto privato regolati o finanziati, autorità indipendenti), nella misura in cui l'adozione dei codici di comportamento costituisce uno strumento fondamentale ai fini della prevenzione della corruzione; b) il D.P.R. n. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"; c) la Determinazione ANAC n. 8/2015 "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."; d) la Delibera ANAC n. 831/2016 "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016"; e) tutti gli atti, documenti, orientamenti, rapporti, relazioni di carattere internazionale, nazionale e regionale che si possano applicare al CoRAP per conseguire gli obiettivi della normativa in materia e per rafforzare il ruolo dell'Ente e l'esercizio delle funzioni amministrative conferite dalla Regione Calabria.

Principi di Riferimento

Il "Codice di comportamento ed etico degli organi di governo, dei dirigenti e dei dipendenti" (di seguito, in via breve, Codice), regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che il Consorzio Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive (di seguito, in via breve, CoRAP) assume espressamente nei confronti degli *stakeholder* (per stakeholder si intendono tutti coloro che, indicati dalla normativa di riferimento, dal quadro normativo e/o amministrativo a cui il CoRAP si attiene o da atti giuridicamente vincolanti, sono portatori di interessi nei confronti del CoRAP, quali: lo Stato, la Regione Calabria, gli enti associati, i componenti degli organi statutari, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, i clienti, i fornitori, i consulenti, i partner, gli agenti, i concessionari, gli utenti, le Autorità anche di vigilanza e di controllo nazionali, comunitarie o internazionali) con i quali interagisce nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, legislative e/o assegnate, e delle attività.

In qualità di ente pubblico economico, ai sensi e per gli effetti della L.R. n. 24/2013, della L.R. n. 38/2001 e delle normative di riferimento, che esercita funzioni amministrative di interesse pubblico delegate dalla Regione Calabria, ai sensi del D. lgs. n. 112/98, e la cui attività risulta regolamentata dalla Legge e dagli atti amministrativi e convenzionali, il CoRAP, deve garantire un'offerta di servizi, materiali ed immateriali, nel quadro di una programmazione di qualità, rispettosa dell'identità valoriale e ideale della Regione Calabria, dell'Italia e dell'Unione Europea, delle esigenze e degli obiettivi di sviluppo territoriale, economico ed umano, ed ancora degli individui, delle comunità, della dignità umana, culturale e professionale e della figura della donna, caratterizzata da una gamma di contenuti e un'efficienza produttiva in grado di originare presso il sistema economico/territoriale, regionale e locale, una percezione positiva del Servizio Pubblico in relazione al livello dei programmi, dei progetti, dei servizi, dei lavori, delle attività e della missione conferita.

A tal fine il CoRAP, gli organi, i dirigenti ed i dipendenti riconoscono i seguenti obiettivi prioritari e ad essi conformano i propri comportamenti, i propri atti e le proprie azioni:

- servire il pubblico interesse ed agire esclusivamente per tale finalità;
- coniugare l'efficienza dell'azione direttiva ed amministrativa con l'economicità della stessa ed il contenimento dei costi, utilizzando la diligenza del buon padre di famiglia;
- perseguire con priorità i principi, gli obiettivi e le finalità della legge nell'esecuzione dei propri compiti e funzioni;
- impegnarsi al miglioramento della qualità dei servizi erogati verso il sistema economico e territoriale;
- garantire la parità di trattamento dei destinatari, interni ed esterni, dell'azione amministrativa e l'imparzialità senza discriminazioni di alcun genere anche al fine di tutelare la propria immagine, quella della Regione Calabria e degli associati;
- garantire la massima ed imparziale collaborazione con le altre Pubbliche Amministrazioni ed Autorità;
- garantire e perseguire la correttezza, l'imparzialità e la lealtà nel comportamento verso i dirigenti, i



- dipendenti, i collaboratori ed i destinatari di ogni azione amministrativa e gestionale;
- non utilizzare per fini personali le informazioni e/o i dati di cui si è in possesso per ragioni di servizio e le prerogative connesse al ruolo;
 - garantire un elevato livello ideativo e qualitativo della programmazione, progettazione, esecuzione e gestione di ogni attività del CoRAP, verso l'interno e verso l'esterno, caratterizzata da una visione innovativa, plurale, completa, imparziale, obiettiva, rispettosa della dignità umana, della deontologia professionale, della garanzia del contraddittorio adeguato, effettivo e leale, al fine di garantire lo sviluppo delle comunità sociali ed economiche dei territori della Regione, concorrendo alla crescita ed alla qualificazione del senso critico, civile ed etico della collettività locale, regionale e nazionale;
 - perseguire nelle attività connesse all'esercizio delle funzioni delegate e/o assegnate la reale evoluzione economica della Regione rivolgendosi alla soluzione dei problemi dell'ammodernamento, materiale ed immateriale, del sistema stesso nel rispetto dei beni ambientali, territoriali e della salute dei lavoratori e delle comunità;

La particolare natura del CoRAP impone una specifica attenzione agli aspetti trattati dal presente Codice, che si pone come il complesso delle linee fondamentali che devono ispirare le attività dell'Ente e guidare i comportamenti di tutto il proprio personale dipendente e di tutti gli altri interlocutori terzi. In particolare, a titolo esemplificativo: il Commissario straordinario (che oggi ai sensi del DPGR n. 115/2016 esercita anche i poteri del Direttore Generale) deve definire gli obiettivi di governo tenendo conto anche dei principi del Codice; i dirigenti danno concretezza ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione; i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori e i *partner* adeguano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice.

L'aderenza all'etica è perciò indiscutibilmente l'approccio indispensabile per l'affidabilità del CoRAP nei rapporti con la Regione Calabria, con gli associati, con le imprese ed i fornitori, con gli utenti e, più in generale, con l'intero contesto civile ed economico in cui il CoRAP opera.

Tale approccio è, altresì, strettamente connesso ai fondamenti etici della funzione ed attività pubblica ai quali il CoRAP si ispira e si attiene attraverso l'adozione di modalità organizzative, gestionali, amministrative ed esecutive improntate, sia all'interno che all'esterno, a politiche di trasparenza, imparzialità, qualità ed innovazione.

L'adozione di principi specifici di comportamento è manifestazione di impegno del CoRAP anche in relazione alla prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni, relativo alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti.

Il CoRAP, i dirigenti ed i dipendenti si conformano, nel perseguimento degli obiettivi che esplicano la propria *mission*, ai fondamenti etici di seguito illustrati:

Correttezza e trasparenza

Mantenere un comportamento irrepreensibile, agendo secondo diligenza e buona fede e rispettando gli impegni assunti nei rapporti interni, con le Istituzioni e con tutti gli organi della Pubblica Amministrazione, nelle sue articolazioni centrali e periferiche, nonché con tutti i terzi interlocutori, assicurando verità di informazione, trasparenza di azione e piena credibilità.

Onestà

Astenersi dal compimento di atti illegali, illeciti, non conformi al comune senso di rettitudine e al comune senso dell'onore e della dignità.

Osservanza delle leggi

Conformare ogni proprio comportamento, ogni propria azione e/o atto al primario rispetto di tutte le vigenti normative, le procedure aziendali e i regolamenti interni, il Codice e le altre *policy* aziendali.

Professionalità

Svolgere tutte le attività con impegno e rigore professionale e in pieno spirito di reciproco rispetto e collaborazione. Garantire il rigoroso rispetto della deontologia professionale da parte dei dirigenti e dei dipendenti, coniugando il principio della responsabilità con la funzione pubblica dell'Ente.

Imparzialità

Evitare in ogni ambito delle proprie attività, interne ed esterne, di favorire alcun gruppo di interesse (anche territoriale), singole persone fisiche o giuridiche. Inoltre, evitare ogni distinzione di età, sesso, di orientamento sessuale, di razza, di lingua, di religione, di nazionalità, di opinioni politiche e sindacali, di condizioni personali e sociali.

Valore delle Risorse umane

Tutelare il valore delle risorse umane, anche attraverso un continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali, favorendo lo scambio di informazioni ed esperienze attraverso azioni di comunicazione volte alla condivisione della conoscenza e dei valori aziendali. Tutelare il valore delle persone, astenendosi, singolarmente e/o collettivamente, da comportamenti discriminatori, ingannevoli, collusivi e di abuso di posizione organizzativa dominante.

Integrità delle persone

Favorire l'integrità fisica e morale delle persone attraverso ambienti di lavoro sicuri e salubri e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

Riservatezza

Tutte le informazioni apprese nell'ambito delle attività svolte per il CORAP devono considerarsi riservate e non possono essere divulgate a terzi, né utilizzate per ottenere vantaggi personali, diretti e indiretti.

Responsabilità verso la collettività

Operare con vigile attenzione e rispetto autentico dei valori di completezza, di imparzialità e obiettività posti a fondamentale garanzia di un'ampia e corretta circolazione delle informazioni e delle idee. Il CoRAP è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale delle comunità, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale da parte delle comunità in cui opera. Per tale motivo il CoRAP conduce i propri investimenti ed i suoi servizi in maniera corretta, trasparente, ambientalmente sostenibile, rispettosa delle leggi vigenti in materia di sviluppo economico, di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, e sostiene iniziative al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione sociale.

Inquadramento normativo

Quanto sopra detto costituisce la piattaforma dei contenuti sopra i quali si innesta l'architettura legislativa e regolativa che fonda l'inquadramento normativo all'interno del quale il CoRAP conforma la propria organizzazione ed attività.

Il combinato disposto della L.R. n. 38/2001 e della L.R. n. 24/2013 qualifica il CoRAP quale ente pubblico economico sottoposto alla vigilanza, controllo ed indirizzo da parte della Regione Calabria esercitando, per conto della stessa Regione Calabria, le funzioni amministrative delegate ai sensi del D. lgs. n. 112/1998 oltre le altre funzioni e compiti derivanti da atti di programmazione negoziati e tutte qualificate come funzioni di interesse pubblico.

La legge n. 190/2012 e s.m.i., unitamente a tutte le disposizioni legislative connesse, derivanti e conseguenti, disciplina un complesso sistema di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione nell'ambito del quale è previsto che gli enti pubblici economici, al pari delle pubbliche amministrazioni, provvedano a nominare al loro interno un Responsabile della prevenzione della corruzione e adottino, su proposta dello stesso Responsabile, un piano triennale di prevenzione della corruzione da sottoporre annualmente ad aggiornamento (art. 1, commi 5, 8, 9, 10, 12).



5

Tra le altre principali modifiche che sono intervenute sino ad oggi è centrale il disposto di cui all'articolo 2 *bis* del D. lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. lgs. n. 97/2016, riferito all' "Ambito soggettivo di applicazione" che ha esteso l'attuazione della disciplina della trasparenza, limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, agli enti pubblici economici.

All'interno di tale percorso legislativo l'ANAC ha provveduto ad emanare un insieme strutturato di Orientamenti, Determinazioni, Delibere e Linee Guida che costituiscono un riferimento obbligato e prescrittivo per ogni atto organizzativo, regolativo e di gestione del CoRAP.

Ai sensi dell'articolo 1, co. 17, della legge n. 190/2012, anche le società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, in quanto stazioni appaltanti, preferibilmente devono prevedere negli avvisi, nei bandi di gara o nelle lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisca causa di esclusione dalla gara. Infine, l'articolo 1, co. 20, stabilisce che le disposizioni relative al ricorso all'arbitrato in materia di contratti pubblici (modificate dalla legge n. 190 del 2012) si applichino anche alle controversie in cui sia parte una società a partecipazione pubblica ovvero una società controllata o collegata a una società a partecipazione pubblica, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

Inoltre, gli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici sono esplicitamente indicati dal Legislatore quali destinatari della disciplina in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice nelle amministrazioni pubbliche ai fini della prevenzione e del contrasto della corruzione nonché della prevenzione di conflitti d'interesse (art. 1, commi 49 e 50, legge n. 190 del 2012 e D. lgs. n. 39 del 2013). In questa ottica, nell'articolo 15, co. 1, del D. lgs. n. 39 del 2013 viene affidato al responsabile del Piano anticorruzione di ciascun ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico il compito di curare, anche attraverso il Piano, l'attuazione delle disposizioni del decreto.

Da tale quadro normativo emerge con evidenza l'intenzione del Legislatore di includere anche gli enti pubblici economici fra i soggetti tenuti all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, intenzione ulteriormente rafforzata proprio dai recenti interventi normativi che, come visto sopra in materia di trasparenza, sono chiaramente indirizzati indistintamente e senza differenziazioni interpretative ed applicative sia agli enti e sia alle società in questione.

La *ratio* sottesa alla legge n. 190/2012 e ai decreti di attuazione è, infatti, quella di estendere le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, e i relativi strumenti di programmazione, a soggetti che, indipendentemente dalla natura giuridica, sono controllati dalle amministrazioni pubbliche, si avvalgono di risorse pubbliche, svolgono funzioni pubbliche o attività di pubblico interesse.

Inoltre, devono essere considerate, all'interno di tale inquadramento, le indicazioni relative all'individuazione e alla gestione del rischio per cui si deve tener conto della necessità di coordinare quanto previsto nella legge n. 190/2012 per i piani di prevenzione della corruzione con le disposizioni del D. lgs. n. 231/2001, sia in termini di modello di organizzazione e gestione che di controlli e di responsabilità.

Oltre a ciò, il CoRAP potrà, in considerazione delle indicazioni regionali e/o in ragione per le attività e per le funzioni che l'Ente potrà svolgere, tenere in debito conto l'applicazione di misure coerenti con i principi e le indicazioni legislative di cui al D. lgs. 19 agosto 2016, n. 175, recante Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica.

Per l'attuazione degli obblighi di trasparenza gli enti pubblici economici adottano nel Piano Anticorruzione le misure organizzative ed operative per garantire il rispetto di tali obblighi in una



apposita sezione del suddetto Piano ed istituiscono sul proprio sito *web* una sezione denominata "Amministrazione trasparente" nella quale pubblicano, di minimo, i documenti, le informazioni e i dati previsti dall'articolo 10, comma 8, del D.lgs. n. 33/2013 e assicurano l'esercizio dell'accesso civico.

Nella prospettiva sopra evidenziata, le misure introdotte dalla legge n. 190/2012 si devono strettamente connettere con l'analisi e l'adozione del modello di organizzazione e gestione previsto dal D.lgs. n. 231/2001.

L'ambito di applicazione della legge n. 190/2012 e quello del D.lgs. n. 231/2001 non coincidono e, nonostante l'analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, sussistono differenze significative. In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il D. lgs. n. 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa (art. 5), diversamente dalla legge 190 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.

In relazione ai fatti di corruzione, il D. lgs. n. 231/2001 fa riferimento alle fattispecie tipiche di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, nonché alla corruzione tra privati, fattispecie dalle quali la società deve trarre un vantaggio perché possa risponderne.

La legge n. 190/2012, ad avviso dell'ANAC, fa riferimento, invece, ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la P.A. disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati, di ogni natura e provenienza, condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo. Con la conseguenza che la responsabilità a carico del Legale rappresentante e del Responsabile della prevenzione della corruzione (responsabilità dirigenziale, disciplinare ed erariale, prevista dall'articolo 1, comma 12, della legge n. 190/2012) si concretizza al verificarsi del genere di delitto sopra indicato commesso anche in danno della società/ente, se il Responsabile non prova di aver predisposto un piano di prevenzione della corruzione adeguato a prevenire i rischi e di aver efficacemente vigilato sull'attuazione dello stesso.

Alla luce di quanto sopra e in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, il CoRAP provvede a definire ed integrare il modello di organizzazione e gestione ex D. lgs. n. 231/2001 con misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità così come definite nel Piano di cui alla legge n. 190/2012.

Al riguardo, si fa presente che l'attività di elaborazione delle misure di prevenzione della corruzione *ex lege* n. 190/2012 non può essere affidata a soggetti estranei alla società (articolo 1, co. 8, legge n. 190/2012).

Il CoRAP, adottando il Piano Anticorruzione ed il modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001, definisce le misure per la prevenzione della corruzione in relazione alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa, acquisendo come contenuti minimi quelli individuati dalla Determinazione ANAC n. 8 del 17/06/2015 "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".

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



dell'incarico allegando l'elenco di tutti gli incarichi ricoperti e delle eventuali condanne per reati commessi contro la pubblica amministrazione; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

All'interno del CoRAP è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'articolo 1, co. 2, lett. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Infine, per la particolare natura delle funzioni amministrative delegate e per i compiti assegnati dalla Regione Calabria mediante qualsiasi atto giuridicamente rilevante, per le attività di competenza di pianificazione urbanistica e territoriale e di attività connessa al ciclo dei lavori pubblici, delle forniture e dei servizi, il CoRAP adotta specifiche e stringenti misure in materia di conflitto d'interessi per i dirigenti e per i dipendenti.

Il CoRAP recepisce in materia quanto previsto all'articolo 53, co. 16 *ter*, del D. lgs. n. 165/2001, per cui adotta le misure organizzative e regolative necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse. Il CoRAP assume iniziative volte a garantire che: a) negli interpellati o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa; c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Il CoRAP definisce i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione e di responsabilità amministrativa dell'Ente.

In mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti nelle società, come già rappresentato dall'ANAC nelle specifiche determinazioni e orientamenti, il CoRAP promuove l'adozione di misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione. A questo fine si procede ad assicurare la trasparenza del procedimento di segnalazione, definendo e rendendo noto l'*iter*, con l'indicazione di termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria e con l'individuazione dei soggetti che gestiscono le segnalazioni.

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

Il CoRAP, con decreto commissariale n. 32/2016 ha provveduto a nominare il Responsabile per la prevenzione della corruzione (d'ora innanzi "RPC"), secondo quanto previsto dall'articolo 1, co. 7, della

legge n. 190/2012, a cui spetta predisporre le misure organizzative per la prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012.

Il RPC, come disposto dalla normativa in materia, possiede ed esercita poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune.

Considerata l'esigenza di garantire che il sistema di prevenzione non si traduca in un mero adempimento formale e che sia, invece, calibrato e dettagliato come un modello organizzativo vero e proprio ed in grado di rispecchiare le specificità dell'ente di riferimento, il CoRAP dispone e riconosce che le funzioni di RPC debbano essere affidate sempre ad uno dei suoi dirigenti e tale ruolo non può essere individuato in un soggetto esterno alla società.

Nell'effettuare la scelta, il CoRAP dovrà vagliare l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse ed evitare, per quanto possibile, la designazione di dirigenti responsabili di quei settori individuati all'interno della società fra quelli con aree a maggior rischio corruttivo. La scelta dovrà ricadere su un dirigente che abbia dimostrato nel tempo un comportamento integerrimo.

In ogni caso, considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D. lgs. n. 231/2001 e quelle previste dalla legge n. 190/2012, le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'Organismo di vigilanza interno, se presente, con il RPC della Regione Calabria e con l'Organismo di Vigilanza della Regione Calabria.

Per quanto sopra detto, il CoRAP assume che il Piano di Prevenzione della Corruzione ed il Modello di organizzazione ex D. lgs. n. 231/2001 costituiscano gli atti fondamentali di riferimento, vincolanti e prescrittivi, per adottare i propri regolamenti (organizzativi, del personale, di contratti, di assegnazione, ecc.) ed ogni atto di gestione, di governo, di programmazione, di direzione e di dirigenza.

Inoltre, considerate le attività svolte in regime di diritto privato dal CoRAP, soggetto in controllo pubblico, si applicano, ove compatibili e coerenti, i principi, le norme, le disposizioni previste dal D. lgs. n. 190/2012 e s.m.i., dal D. Lgs. n. 231/2001, dal D.lgs. n. 165/2001, dal D.lgs. n. 33/2013, dal D. Lgs. 97/2016, dal D. lgs. 39/2013, dal DPR n. 62/2013, dagli Orientamenti, dalle delibere e delle determinazioni dell'ANAC, nonché dalle disposizioni in materia impartite dalla Regione Calabria.

Il Responsabile Prevenzione Corruzione

Dr. Giovanni Stagliano
