POLARIS s.r.l.
polesana rifiuti speciali

MISURE

per la PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

ai sensi dell'art. 1, commi 5 e 60, L. n. 190/2012 comprensive delle

MISURE

per la TRASPARENZA

ai sensi degli artt. 1, commi 15 e 16, L. n. 190/2012 e 10 D.Lgs. n. 33/2013 per il

triennio 2023-2025

sezione del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,

GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01

in attuazione di quanto disposto dalle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" adottate dall'ANAC con Determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017.

INDICE

SEZIONE DELLE MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 4

1. PREMESSA 4

1.1 La normativa anticorruzione e lo stato di attuazione degli indirizzi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione. 4

1.2 Le Misure per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di POLARIS S.R.L. 6

1.3 Approccio per processi. 6

1.4 Integrabilità con altri Sistemi di Gestione. 7

2. SCOPO DELLA PRESENTE SEZIONE E DEFINIZIONE DEL CONCETTO DI CORRUZIONE 7

3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO 8

4. TERMINI E DEFINIZIONI 9

5. LE MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 11

5.1 Gli obiettivi strategici. 11

5.2 Campo di applicazione e destinatari. 12

5.3 Le parti interessate (stakeholder) 12

5.4 Il contenuto 13

5.5 Il processo di adozione/aggiornamento 13

5.6 Pubblicità delle misure 13

5.7 I soggetti coinvolti nella prevenzione 13

5.7.1 L'organo di indirizzo politico 13

5.7.2 Il R.P.C.T. 14

5.7.3 L'O.d.V. e l'O.I.V. 16

5.7.4 I Referenti per la prevenzione 16

5.7.5 Gli altri soggetti coinvolti 17

6. ANALISI, VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO. 18

6.1 Analisi del contesto 18

6.2 Analisi del contesto esterno 18

6.2.1 Aspetti fisici 19

6.2.2 Situazione economica e tessuto produttivo 19

6.2.3 Criminalità 19

6.3 Analisi del contesto interno 21

6.4 La metodologia di analisi del rischio 23

6.5 Le aree a maggior rischio corruzione 25

6.6 Valutazione e trattamento del rischio: le misure di carattere specifico 26

7. ANALISI, VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO. LE MISURE DI CARATTERE GENERALE 26

7.1 Codice di comportamento 26

7.2 Misure di disciplina del conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e di astensione 26

7.3 Autorizzazione allo svolgimento di attività/incarichi extra-aziendali 27

7.4 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage) 27

7.5 Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali 28

7.6 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione 29

7.7 Rotazione del personale 29

7.8 Tutela del whistleblower 30

7.9 Formazione del personale 31

7.10 Trasparenza e accesso generalizzato – rinvio 34

7.11 Patti di integrità 34

8. MONITOTAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO E INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI 35

9. IL SISTEMA SANZIONATORIO – RINVIO 35

10. AGGIORNAMENTO DELLE MISURE 35

SEZIONE DELLE MISURE DI TRASPARENZA 37

11. PREMESSA 37

11.1 Scopo e contenuto della presente Sezione 37

11.2 Definizione di "trasparenza" 37

11.3 Gli obiettivi strategici 37

11.4 Gli obblighi di pubblicazione 38

11.5 I dati ulteriori 38

11.6 Il sito web – "Sezione Società Trasparente" 38

11.7 Il Responsabile della trasparenza 38

11.8 Le misure organizzative per dare attuazione agli obblighi di trasparenza 39

11.9 Gli altri soggetti coinvolti nell'adozione/attuazione delle misure di trasparenza 39

11.10 Monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione 40

11.11 Il sistema sanzionatorio – rinvio 40

11.12 L'accesso civico "semplice" e "generalizzato" 40

* * *

ALLEGATI

1. **Tabella Valutazione del rischio;**
2. **Tabella Valutazione Reati L. n. 190/2012 - Aree Azioni;**
3. **Tabella Obblighi di pubblicazione.**

SEZIONE DELLE MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. PREMESSA

1.1 La normativa anticorruzione e lo stato di attuazione degli indirizzi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Con la legge 6 novembre 2012 n. 190 sono state approvate le *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*.
Operando nella direzione più volte sollecitata dagli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte[1], con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli.
Ad un primo livello, quello "nazionale", il Dipartimento della Funzione Pubblica (di seguito, per brevità, D.F.P.) predispone, sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito, per brevità, P.N.A.).
Al secondo livello, quello "decentrato", ogni amministrazione pubblica definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito, per brevità, P.T.P.C.) che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A., effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.
Questa articolazione risponde alla necessità di conciliare l'esigenza di garantire una coerenza complessiva del sistema a livello nazionale e di lasciare autonomia alle singole amministrazioni per l'efficacia e l'efficienza delle soluzioni.
La funzione principale del P.N.A. è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale ed internazionale. Il sistema deve garantire che le strategie nazionali si sviluppino e si modifichino a seconda delle esigenze e del *feedback* ricevuti dalle amministrazioni, in modo da mettere via via a punto degli strumenti di prevenzione mirati e sempre più incisivi. In questa logica, l'adozione del P.N.A. non si configura come un'attività *una tantum*, bensì come un processo ciclico in cui le strategie e gli strumenti vengono via via affinati, modificati, sostituiti in relazione al *feedback* ottenuto dalla loro applicazione.
Il P.N.A. è predisposto e adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito, per brevità, A.N.A.C.), ai sensi dell'art. 19 D.L. n. 90/2014 "*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*", che ha trasferito interamente all'A.N.A.C. le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.
Dall'entrata in vigore della Legge 190 ad oggi vi sono stati diversi ed importanti interventi legislativi che, tra l'altro, hanno richiesto l'emanazione da parte dell'A.N.A.C. di nuove linee guida (le ultime, in ordine di tempo, sono contenute della Delibera n. 1134 del 8 novembre 2017 *"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 dagli enti pubblici economici"*).

[1] In particolare, il G.R.E.C.O., il W.G.B. dell'O.E.C.D. e l'I.R.G. dell'O.N.U..

Le modifiche legislative[2] hanno riguardato in particolare gli obblighi di trasparenza, l'accesso generalizzato, il dovere di pubblicazione degli atti. È stato, inoltre, chiarito l'ambito applicativo soggettivo della normativa (ed in particolare, in capo a quali soggetti sussiste l'obbligo di adozione del P.T.P.C.), che – ormai pacificamente – ricomprende, per quanto qui di specifico interesse, le società in controllo pubblico.
In particolare, le società in controllo pubblico devono adottare misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della L. n. 190/2012. Tali misure possono essere integrate nei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati, laddove adottati, dalla società ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 231/2001; in questo caso, le misure anticorruzione dovranno essere collocate in una sezione apposita del Modello.
L'adozione di un Modello Organizzativo, pur non essendo obbligatoria, è fortemente raccomandata dall'A.N.A.C. *"…almeno contestualmente all'adozione alla misure integrative anticorruzione…"*. Tanto che *"…Le società che decidano di non adottare il "Modello 231" e di limitarsi all'adozione del documento contenente le misure anticorruzione dovranno motivare tale decisione…"* (cfr. Delibera A.N.A.C. n. 1134 del 8 novembre 2017).
Le misure volte alla prevenzione della corruzione *ex* L. n. 190/2012 sono elaborate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione (di seguito, per brevità, R.P.C.) in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza (di seguito, per brevità, O.d.V.) e sono adottate dall'organo di indirizzo politico della società, individuato nel Consiglio di Amministrazione o in altro organo con funzioni equivalenti.
E ancora, le società in controllo pubblico devono adottare misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare (c.d. "trasparenza"), prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità e indicando i nominativi dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione sia dei dati, delle informazioni e dei documenti la cui pubblicazione è espressamente prevista da specifiche norme di legge, sia di quelli c.d. "ulteriori" individuati dalla società in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali.
Le misure di trasparenza confluiscono in un'apposita sezione del documento contenente le misure di prevenzione della corruzione integrative del Modello Organizzativo *ex* D.Lgs. n. 231/2001, laddove adottato.
La società deve nominare un Responsabile della Trasparenza (di seguito, per brevità, R.T.) da individuarsi, preferibilmente, nel R.P.C.; in questo modo, si avrà un soggetto unico (R.P.C.T.). Come chiarito dall'A.N.A.C. *"…solo laddove esistano obiettive difficoltà organizzative è possibile mantenere distinte le due figure di R.P.C. e di R.T. In questi casi, però, è necessario che le società chiariscano espressamente le motivazioni di questa eventuale scelta nei provvedimenti di nomina del R.P.C. e R.T., da pubblicare, e garantiscano il coordinamento delle attività svolte dai due responsabili, anche attraverso un adeguato supporto organizzativo"* (cfr. Delibera A.N.A.C. n. 1310/2017 *"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"*).
E dunque, il R.P.C.T. è nominato dall'organo di indirizzo della società, Consiglio di Amministrazione o altro organo con funzioni equivalenti.

[2] Cfr. fra le altre, D.Lgs. n. 33/2013 "*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*"; Determinazione A.N.A.C. n. 8 del 17 giugno 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.Lgs. n. 97/2016 *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza…"*.

1.2 Le Misure per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di POLARIS S.R.L.

Polesana Rifiuti Speciali S.r.l. (di seguito, per brevità, POLARIS) ha nominato il R.P.C.T. con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 agosto 2018 e ha confermato la nomina di R.P.C.T. per ulteriori due anni (2021 e 2022) con delibera del 26 marzo 2021. Nel Consiglio di Amministrazione per l'approvazione del PTPCT verrà rinnovato il ruolo di R.P.C.T. a Nicoletta Borghetto, per un ulteriore annualità.
Il R.P.C.T., in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento e tenuto conto delle indicazioni fornite dall'A.N.A.C., ha elaborato le Misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza che costituiranno apposita Sezione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.Lgs. n. 231/2001 di POLARIS.
Il Consiglio di Amministrazione di POLARIS (di seguito, per brevità, C.d.A.), consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte dei propri amministratori e dipendenti (e/o assimilati), al fine di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e, in generale, legalità, nel mese di luglio 2018 ha conferito incaricato ad un consulente esterno affinché provvedesse a redigere il Modello di Organizzazione ex D.Lgs. n. 231/2001 nell'ottica dell'integrazione con le Misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, conformemente alle indicazioni dell'A.N.A.C.. POLARIS s.r.l. ha adottato le "Misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza", unitamente al "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" ex D.Lgs. n. 231/2001 con deliberazione del 15 ottobre 2019. Inoltre, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022 è stato adottato l'aggiornamento del Modello organizzativo con l'introduzione dei reati in materia tributaria.

1.3 Approccio per processi.

Per l'elaborazione delle Misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è stato usato un approccio per processi.
Affinché un'organizzazione funzioni efficacemente, è necessario che essa determini e gestisca numerose attività collegate. Un'attività, o un insieme di attività, che, utilizzando risorse e metodi, consente la trasformazione di elementi in ingresso in elementi in uscita, può essere considerata come un processo. Spesso l'elemento in uscita da un processo costituisce direttamente l'elemento in ingresso al processo successivo.
L'applicazione di un sistema di processi nell'ambito di una organizzazione, unitamente all'identificazione e alle interazioni di questi processi, e la loro gestione per conseguire il risultato desiderato – nel caso in esame, realizzare un sistema integrato di misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della L. n. 190/2012 e con le normative ad essa collegate – può essere denominata "approccio per processi".
In coerenza con quanto previsto dalle nuove Linee guida emanate dall'A.N.A.C. nel novembre 2017 e nell'Allegato 1 del PNA 2019, POLARIS ha – pertanto – verificato l'idoneità del preesistente sistema di controllo interno (indipendentemente dall'adozione di vere e proprie misure anticorruzione ex L. n. 190/2012), nonché, previa nomina del R.P.C.T., ha programmato le – ulteriori – misure da adottare per la prevenzione della corruzione in relazione alle funzioni svolte e alla propria realtà, partendo dalla valutazione dei rischi specifici connessi ai processi organizzativi (caratteristici e di supporto) che contrassegnano l'attività aziendale complessivamente intesa.

1.4 Integrabilità con altri Sistemi di Gestione.

Le Misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza elaborate da POLARIS sono state realizzate con l'intento di favorire l'integrabilità delle stesse con il Sistema di Gestione Qualità e Ambiente adottato dalla Società conformemente agli standard ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.
In molti punti del presente documento, pertanto, si farà quindi riferimento ai protocolli e alle procedure già da tempo in uso nell'organizzazione aziendale e rientranti nel Sistema di Gestione adottato.

2. SCOPO DELLA PRESENTE SEZIONE E DEFINIZIONE DEL CONCETTO DI CORRUZIONE

L'attuazione delle "Misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza" elaborate da POLARIS ed inserite in apposita Sezione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, risponde all'obiettivo di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte e, in particolare, di prevenire e contrastare il fenomeno corruttivo.
In via preliminare è necessario precisare che, in linea con le indicazioni contenute nel P.N.A. approvato dalla C.I.V.I.T. con delibera n. 72 del 11 settembre 2013, il concetto di corruzione che è stato preso a riferimento ai fini del presente documento ha un'accezione più ampia di quello rilevante in ambito di diritto penale. Esso è infatti comprensivo di tutte le varie situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto della funzione, della qualità e/o del potere a lui affidati, in ragione dell'attività a qualunque titolo affidatagli da POLARIS, al fine di ottenere vantaggi privati.
Le situazioni rilevanti ai fini della redazione del presente documento sono, pertanto, più ampie delle fattispecie penalistiche che prevedono e puniscono condotte espressamente definite corruttive e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'ente a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione delle ente ab esterno, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.
Recentemente ANAC, con delibera n.215 del 2019 (sia pure in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria), ha ampliato il concetto di corruzione introducendo nel novero delle "condotte di natura corruttiva" tutte quelle indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015, le quali si aggiungono ai reati di cui agli art. 319-bis,321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale.
Sulla base delle indicazioni impartite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, il presente documento è volto a dare conto – partendo dall'analisi e della valutazione dei rischi-corruzione specificatamente ipotizzabili in relazione a tutte le aree di attività aziendale, tenuto altresì conto del contesto esterno nell'ambito del quale POLARIS si trova ad operare – delle misure adottate/da adottarsi al fine di prevenire tali rischi, individuando al tal fine i tempi di attuazione e i soggetti coinvolti.
Il presente documento rappresenta, pertanto, lo "strumento" attraverso il quale POLARIS descrive le ragioni e le concrete modalità di attuazione/verifica della strategia che intende mettere in campo al fine di prevenire/contrastare al proprio interno il fenomeno corruttivo inteso nell'ampia accezione di cui sopra e, più in generale, di garantire il rispetto delle normative vigenti e dei principi di corretta amministrazione facendo perno sull'etica della responsabilità.

3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

I principali riferimenti normativi/regolamentari cui il presente documento si ispira e si conforma sono i seguenti (indicati, senza pretesa di esaustività, in ordine cronologico):

- Titolo II, Capo I (Dei delitti contro la pubblica amministrazione – Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione) del codice penale;
- Legge 7 agosto 1990, n. 241, *"Nuove norme in materia di procedimenti amministrativi e diritto di accesso ai documenti amministrativi"*;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, *"Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prove di personalità giuridica"*;
- Legge 20 luglio 2004, n. 215, *"Norme in materia di risoluzione dei conflitti di interessi"*;
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*;
- Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179, "*Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese"*, convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190, *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 16 gennaio 2013, *"Istituzione del Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;
- Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25 gennaio 2013;
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*;
- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, *"Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*;
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*;
- Delibera C.I.V.I.T. n. 50 del 4 luglio 2013, *"Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016"*;
- Delibera C.I.V.I.T. n. 72 del 11 settembre 2013, *"Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione"*;
- Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101, *"Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni"*, convertito in legge il 30 ottobre 2013, n. 125;
- Delibera C.I.V.I.T. n. 75 del 24 ottobre 2013, *"Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)"*;
- Determinazione A.N.A.C. n. 6 del 28 aprile 2015, *"Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)"*;
- Determinazione A.N.A.C. n. 8 del 17 giugno 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"*;

- Determinazione A.N.A.C. n. 12 del 28 ottobre 2015, *"Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione"*;
- Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, "*Attuazione delle direttive 2014/23/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei servizi dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a servizi e forniture"*;
- Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*;
- Determinazione A.N.A.C. n. 831 del 3 agosto 2016, *"Piano Nazionale Anticorruzione 2016"*;
- Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, *"Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica, decreto attuativo della legge delega di riforma della pubblica amministrazione n. 124/2015"*;
- Determinazione A.N.A.C. n. 1309 del 28 dicembre 2016, "*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013"*;
- Decreto Legislativo 19 aprile 2017, n. 56, *"Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50"*;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179, *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*;
- Determinazione A.N.A.C. n. 1134 del 8 novembre 2017, *"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 anti pubblici economici"*.
- Delibera A.N.A.C. n.1074 del 21 novembre 2018, recante "*l'aggiornamento 2018 al PNA 2016*".
- Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, "*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art.16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n.165/2001*".
- Delibera A.N.A.C. n. 1064 del 13 novembre 2019, *"Piano Nazionale Anticorruzione 2019"*.
- Orientamento per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022, approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022.
- "Piano Nazionale Anticorruzione 2022" approvato dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 2022 e pubblicato il 6 dicembre 2022.

4. TERMINI E DEFINIZIONI

Ai fini di una migliore comprensione, si riportano qui di seguito (in ordine alfabetico) le definizioni dei principali termini/acronimi utilizzati ai fini della redazione del presente documento.

Termine	Definizione
A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anticorruzione
Analisi dei rischi	Attività di analisi specifica dell'organizzazione finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati
Audit del sistema di gestione	Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, realizzato al fine di ottenere evidenze oggettive su registrazioni, dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie a determinare se il sistema di gestione è

	conforme alle politiche, procedure o requisiti del sistema di gestione adottato dall'organizzazione
Azione correttiva	Insieme di attività coordinate aventi lo scopo di eliminare le cause di una non conformità rilevata
Azione preventiva	Insieme di attività coordinate aventi lo scopo di eliminare la causa di una non conformità potenziale
C.d.A.	Consiglio di Amministrazione (Alta Direzione)
C.I.V.I.T.	Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche
Cliente	Soggetto (pubblico o privato) che riceve un prodotto o un servizio
Codice Etico	Insieme di diritti, doveri e responsabilità dell'organizzazione nei confronti dei soggetti terzi interessati – quali dipendenti, clienti, fornitori, ecc. – e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo
Decreto Legislativo n. 231/2001	Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni
Documentazione	Qualsiasi informazione scritta, illustrata o registrata, che descriva, definisca, specifichi, documenti o certifichi attività, prescrizioni, procedure o risultati aventi attinenza con la prevenzione dei reati
Fornitore	Soggetto (pubblico o privato) che fornisce un prodotto o un servizio
Istruzione	Informazione documentata intesa a fornire consciamente disposizioni sulle modalità di esecuzione di una determinata attività
Miglioramento continuo	Processo del sistema di gestione per ottenere miglioramenti della prestazione complessiva in accordo con la politica dell'organizzazione
Modello Organizzativo o M.O.G.	Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. n. 231/2001.
Non conformità	Mancato soddisfacimento di requisiti specificati
Organo di indirizzo politico	L'organo titolare dei poteri di indirizzo politico. Individuato nel caso di POLARIS nel Consiglio di Amministrazione
Organismo di Vigilanza o O.d.V.	L'Organismo di cui all'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001, ovvero un organismo dell'organizzazione dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del M.O.G. e di curarne l'aggiornamento
Organismo Indipendente di Valutazione o O.I.V.	L'Organismo di cui all'art. 1, comma 8 bis, della L. n. 190/2012 con compiti di verifica e valutazione dei PTPCT
Pericolo	Fonte, situazione o atto che può provocare la commissione di un reato/illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero della L. n. 190/2012
Politica per la	Obiettivi e indirizzi generali di un'organizzazione per quanto riguarda la

prevenzione dei reati	prevenzione dei reati, espressa in modo formale dalla Direzione
Procedura documentata	Documento che descrive le responsabilità, le attività e come queste devono essere svolte. Tale documento va predisposto, approvato, attuato e aggiornato
Processo	Insieme di attività correlate e interagenti che trasformano elementi in entrata in elementi in uscita
Protocollo	Metodo formalizzato per svolgere un'attività o un processo
P.T.P.C.	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione
P.T.T.I.	Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità
R.P.C.T.	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Riesame	Attività formale effettuata per riscontrare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia a conseguire gli obiettivi prestabiliti
Rischio	Probabilità in un processo che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato/illecito presupposto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero della L. n. 190/2012. Più precisamente è l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico, e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.
Rischio accettabile	Rischio che, con l'adozione di opportuni protocolli, misure preventive, controlli, può essere ridotto ad un livello minimo sotto il quale può essere aggirato solo fraudolentemente
Sistema di Gestione	Insieme delle strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottati/e e attuati/e tramite i/le quali si espletano le attività caratteristiche dell'organizzazione
Sistema disciplinare o S.D.	Il sistema disciplinare di cui all'art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs. n. 231/2001
Soggetti in posizione apicale	I soggetti di cui all'art. 5, lett. a), del D.Lgs. n. 231/2001
Soggetti sottoposti all'altrui direzione	I soggetti di cui all'art. 5, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001

5. LE MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA.

5.1 Gli obiettivi strategici.

L'adozione delle Misure di cui alla presente Sezione è volta a prevenire e a reprimere tutti i comportamenti che il P.N.A. ricomprende nell'ampio concetto di "corruzione" meglio descritto al precedente paragrafo 2 e, in particolare a:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire (e reprimere) i casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- garantire la massima trasparenza e il tempestivo e completo riscontro alle richieste di accesso generalizzato nel rispetto delle normative vigenti.

5.2 Campo di applicazione e destinatari.

Il presente documento si applica a tutte le attività, caratteristiche e di supporto, svolte da POLARIS.
Destinatari dello stesso sono pertanto:

1. i membri del C.d.A.;
2. Gli organi amministrativi di vertice;
3. i dipendenti;
4. i consulenti;
5. i membri del Collegio Sindacale;
6. l'O.d.V.;
7. i fornitori.

È fatto obbligo a tutti i soggetti sopra indicati di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni contenute/richiamate nel presente documento.

5.3 Le parti interessate (stakeholder)

In funzione delle attività svolte da POLARIS, per ciò che concerne le azioni di prevenzione della corruzione, si sono individuate le seguenti principali parti interessate, le loro necessità e le loro aspettative.

Parti interessate	Requisiti, necessità e aspettative da soddisfare
Soci	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione. Aumentare la capacità di scoprire eventuali casi di corruzione. Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.
Istituzioni, enti pubblici diversi dai soci	Rapporti trasparenti nella attività caratteristiche di POLARIS.
Dipendenti	Formalizzazione di regole e protocolli chiari al fine di espletare il proprio lavoro senza il pericolo di trovarsi in situazioni dubbie a rischio di illecito. Formazioni specifiche per applicare correttamente le direttive del Codice Etico e le regole definite nelle varie procedure interne.
Fornitori, collaboratori, consulenti	Possibilità di partecipare a gare e trattative private con la consapevolezza che vince l'offerta migliore nei termini del bando di gara o delle specifiche di incarico. Rapporti chiari e trasparenti nei rapporti con POLARIS.
Utenti finali e	Garanzia di trasparenza, efficienza ed economicità.

comunità	

5.4 Il contenuto

Il presente documento è un atto di programmazione di durata triennale, ma con aggiornamento almeno annuale, volto a:

- individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, inteso nell'ampia accezione di cui si è detto al paragrafo 2, e le relative misure di prevenzione e contrasto;
- prevedere la programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree di cui al punto che precede;
- prevedere procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
  - individuare modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati/illeciti;
  - prevedere obblighi di informazione nei confronti del R.P.C.T., chiamato a vigilare sul concreto rispetto di quanto previsto dalla presente Sezione;
  - monitorare il rispetto di quanto previsto dalla presente Sezione e provvedere agli aggiornamenti che si renderanno necessari;
  - dare attuazione agli obblighi di trasparenza posti in capo a POLARIS e individuarne di ulteriori.

5.5 Il processo di adozione/aggiornamento

Gli obiettivi strategici della presente Sezione sono stati definiti in coerenza con gli obiettivi strategici individuati dall'Ente socio (Ecoambiente S.r.l.) nel proprio P.T.P.C.T.. Ogni anno, sulla base delle risultanze del monitoraggio realizzato dal R.P.C.T. vengono sottoposte a valutazione le misure adottate e viene valutata l'eventuale adozione/aggiornamento di ulteriori misure di prevenzione.

5.6 Pubblicità delle misure

In ossequio a quanto previsto nelle "Nuove linee guida" approvate dall'A.N.A.C. con determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017, al fine di dare la più ampia pubblicità alle misure adottate, la presente Sezione è pubblicata nel sito istituzione di POLARIS, nella sezione "Società trasparente – Altri contenuti – Anticorruzione".

5.7 I soggetti coinvolti nella prevenzione

La corretta individuazione ed applicazione delle misure di prevenzione della corruzione sono il risultato di un'azione sinergica del R.P.C.T. e di tutti gli altri soggetti a vario titolo coinvolti.

5.7.1 L'organo di indirizzo politico

In POLARIS l'organo di indirizzo politico è stato individuato nel Consiglio di Amministrazione.
Tale organo deve:

- designare il R.P.C.T.;
- individuare gli obiettivi strategici sulla base dei quali verranno individuate e programmate le misure per la prevenzione della corruzione integrative di quelle previste nel M.O.G.; In tal senso, è opportuno che

l'organo di indirizzo politico valorizzi, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio corruzione.

- creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT.
- incentivare l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale al fine di promuovere una cultura di valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione.
- approvare le misure di cui sopra ricondotte in un documento unitario che costituisce apposita Sezione del M.O.G.;
- adottare/aggiornare la Sezione delle misure per la prevenzione della corruzione elaborate dal R.P.C.T. entro il 31 dicembre di ogni anno o alla diversa scadenza prevista per legge o in via regolamentare (principalmente ad opera dell'A.N.A.C.), ovvero gli aggiornamenti/le modifiche che verranno elaborate dal R.P.C.T. in corso d'anno in casi d'urgenza (quali l'accertamento di significative violazioni, rilevanti mutamenti dell'organizzazione aziendale e/o novità normative immediatamente cogenti).

5.7.2 Il R.P.C.T.

Con decorrenza dal 27 agosto 2018, il C.d.A. ha designato in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione la Signora Nicoletta Borghetto, alla quale è stato attribuito anche il ruolo di Responsabile per la Trasparenza. La nomina è stata ritualmente comunicata all'A.N.A.C..
La decisione di unificare in un'unica figura i compiti di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e di Responsabile della Trasparenza è in linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 7, L. n. 190/2012, come modificato dall'art. 41 D.Lgs. n. 97/2016.
La nomina di Nicoletta Borghetto in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è stata confermata per il triennio 2021 – 2023 dal Consiglio di Amministrazione di Polaris Ambiente s.r.l. con deliberazione del 26 marzo 2021.
L'affidamento alla Sig.ra Borghetto delle suddette funzioni rispetta le indicazioni contenute nelle "Nuove linee guida" approvate dall'A.N.A.C. con determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017, secondo le quali: *"…Nelle sole ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanze che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni, il RPCT potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze in materia di organizzazione e conoscenza della normativa sulla prevenzione della corruzione. In questo caso, il consiglio di amministrazione o, in sua mancanza, l'amministratore, sono tenuti ad esercitare una funzione di vigilanza stringente e periodica sulle attività del soggetto incaricato…"*.
In ragione dell'organizzazione aziendale per cui nell'ambito di POLARIS non erano stati conferiti incarichi dirigenziali fino al 2019, il C.d.A. ha individuato il R.P.C.T. in una figura non dirigenziale (la Sig.ra Borghetto è un quadro) ma dotata, in virtù della sua anzianità professionale, del suo percorso formativo nonché delle capacità professionali acquisite, di competenze specifiche in tema di organizzazione aziendale, nonché a conoscenza della normativa sulla prevenzione della corruzione e dotata di una profonda conoscenza dell'attività e dell'organizzazione aziendale.
Con l'atto di conferimento dell'incarico:

- sono stati attribuiti al R.P.C.T. funzioni e poteri idonei e congrui per lo svolgimento dello stesso con piena autonomia ed effettività;
- sono state individuate le conseguenze derivanti dall'inadempimento degli obblighi connessi;
- sono stati declinati gli eventuali profili di responsabilità disciplinare, con particolare riferimento alle conseguenze derivanti dall'omessa vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza delle misure organizzative per la prevenzione della corruzione, nonché dell'omesso controllo in caso di ripetute violazioni delle misure previste.

In particolare, il R.P.C.T. deve:

- elaborare/aggiornare – in stretto coordinamento con l'O.d.V., in linea con gli obiettivi strategici individuati dall'organo di indirizzo politico ed avvalendosi dell'apporto dei Referenti per la prevenzione – le misure di prevenzione della corruzione, ivi comprese le misure di trasparenza, entro il 31 dicembre di ogni anno o alla diversa scadenza stabilita per legge o in via regolamentare. È espressamente esclusa la possibilità di avvalersi di consulenze esterne ai fini dell'elaborazione/aggiornamento di tali misure;
- proporre all'organo di indirizzo politico, nel corso dell'anno, modifiche delle misure in caso di accertamento di significative violazioni, di rilevanti mutamenti dell'organizzazione aziendale ovvero di novità normative immediatamente cogenti;
- redigere la relazione annuale sull'attività svolta, da trasmettere all'organo di indirizzo politico e all'O.d.V. e pubblicare sul sito aziendale alla sezione "Azienda trasparente – Altri contenuti – Anticorruzione" entro il 15 dicembre di ogni anno o alla diversa scadenza stabilita per legge o in via regolamentare;
- definire, in stretto coordinamento con l'O.d.V. e di concerto con il Responsabile delle Risorse Umane, i piani formativi in materia di anticorruzione rivolti a tutto il personale, con particolare attenzione al personale destinato ad operare in settori esposti a rischio rilevante;
- verificare, di concerto con il C.d.A., la rotazione/possibilità di rotazione degli incarichi nei settori esposti a rischio rilevante ovvero individuare misure alternative alla rotazione;
- verificare che siano rispettate le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013, contestando eventuali situazioni di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di cui al suddetto decreto;
- verificare il rispetto degli obblighi di pubblicazione – controllando la completezza, la correttezza e la chiarezza dei dati – e segnalare all'organo di indirizzo politico, all'O.d.V. e all'A.N.A.C. i casi di mancato o ritardato adempimento di tali obblighi, attivando nei casi più gravi il procedimento disciplinare;
- assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico c.d. semplice e dell'accesso civico c.d. generalizzato;
- verificare, in stretto coordinamento con l'O.d.V., le segnalazioni pervenute e, in caso di accertamento di violazioni, riferisce all'organo di indirizzo politico, attivando il procedimento disciplinare.

Per lo svolgimento dell'incarico di R.P.C.T. non è previsto alcun compenso specifico, neppure in forma di premio.

Il R.P.C.T. è stato reso edotto delle sanzioni applicabili a suo carico:

- in caso di commissione, all'interno della Società, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato;

- per omesso controllo, in caso di ripetute violazioni delle misure previste dal Piano;
- in caso di inadempimento degli obblighi di pubblicazione ovvero in caso di rifiuto, di differimento o di limitazione dell'accesso civico;
- in caso di mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati che lo riguardano così come previsti dalla normativa vigente.

5.7.3 L'O.d.V. e l'O.I.V.

Nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, il nuovo comma 8-bis dell'art. 1 L. n. 190/2012 attribuisce agli Organismi Indipendenti di Valutazione (di seguito, per brevità, O.I.V.) la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del R.P.C.T., nonché il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-funzionale e di performance e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza e il potere di richiedere informazioni al R.P.C.T. ed effettuare audizioni di dipendenti.
Secondo le indicazioni contenute nelle "Nuove linee guida" adottate dall'A.N.A.C. con determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017, la definizione dei nuovi compiti di controllo degli O.I.V. nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza induce a ritenere che, anche nelle società controllate dalle pubbliche amministrazioni, occorra individuare il soggetto più idoneo allo svolgimento di tali compiti.
In POLARIS tale soggetto è stato individuato nell'O.d.V., i cui riferimenti sono chiaramente indicati sul sito web aziendale all'interno della sezione "Società trasparente – Organizzazione".
L'O.d.V. di POLARIS è un organismo monocratico individuato nell'Avv. Alberto Gandini, iscritto all'Ordine degli Avvocati di Sondrio, con specifiche competenze in materia di societaria, penale, di organizzazione aziendale.
Il R.P.C.T. non fa parte né ha mai fatto parte dell'O.d.V.; ciò pone la scelta di POLARIS perfettamente in linea con le più recenti indicazioni fornite dall'A.N.A.C. in materia.
In virtù delle indicazioni contenute nelle "Nuove linee guida" adottate dall'A.N.A.C. con deliberazione n. 1134 del 8 novembre 2017, ferme restando le prerogative dei due organismi, le funzioni del R.P.C.T. devono essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'O.d.V..
In ragione di quanto sopra, nel corso dei loro rispettivi mandati, in conformità alle rispettive competenze, connesse ma non pianamente sovrapponibili:

- svolgeranno un incontro all'anno per verificare eventuali segnalazioni pervenute nei rispettivi flussi informativi e per svolgere le verifiche documentali negli ambiti di comune interesse;
- hanno definito i reciproci flussi informativi;
- formuleranno, in stretta connessione, proposte di modifica/aggiornamento delle misure connotate da urgenza;
- aggiorneranno annualmente, in stretta connessione, le misure anticorruzione da sottoporre per approvazione all'organo di indirizzo politico, in linea con gli obiettivi strategici individuati da quest'ultimo ed avvalendosi dell'apporto dei Referenti per la prevenzione.

5.7.4 I Referenti per la prevenzione

Al fine di elaborare idonee misure di prevenzione della corruzione e garantirne l'effettiva attuazione, il R.P.C.T. ha costituito un gruppo di lavoro permanente designando in qualità di Referenti che collaborano con il R.P.C.T. per la raccolta di dati per la loro pubblicazione:

- il Responsabile dell'area amministrativa, Silvia Manfredi;
- il Responsabile acquisti, Emanuela Tamiso;

I Referenti per la prevenzione, oltre che ottemperare alla raccolta dei dati necessari per l'aggiornamenti degli obblighi di trasparenza, sono tenuti a:

- coadiuvano il R.P.C.T. nella valutazione del rischio-corruzione in rapporto ai processi/sotto-processi di rispettiva competenza e nella individuazione delle misure volte a prevenire/contrastare i rischi come sopra valutati;
- si impegnano per la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio;
- curano, per quanto di rispettiva competenza, anche in sinergia tra loro laddove previsto, l'adozione/il rispetto delle misure di cui sopra e informano il R.P.C.T. circa lo stato di attuazione mediante l'invio di report trimestrali, segnalando le criticità eventualmente rilevate e formulando proposte;
- partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, monitorando la corretta applicazione delle misure, fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione e il trattamento del rischio;
- segnalano al R.P.C.T. processi/sotto-processi non mappati/non adeguatamente mappati e propongono l'adozione di nuove misure di prevenzione;
- svolgono attività informativa/formativa nei confronti del personale loro assegnato;
- osservano le misure adottate.

5.7.5 Gli altri soggetti coinvolti

Ferme restando le responsabilità che competono al R.P.C.T., tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nell'attività della Società sono chiamati a concorrere, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, alla elaborazione e alla effettiva attuazione delle misure di prevenzione.
In particolare:

a. il Consiglio di Amministrazione:
   - esamina le misure elaborate annualmente dal R.P.C.T. ovvero le modifiche dal medesimo elaborate in corso d'anno in caso di significative violazioni, di rilevanti mutamenti dell'organizzazione aziendale e/o di novità normative immediatamente cogenti e formula osservazioni/proposte di integrazione/modifica;
   - esamina la relazione annuale redatta dal R.P.C.T. ed assume ogni eventuale conseguente determinazione;
   - approva gli atti necessari a dare attuazione alle misure di cui sopra;
   - vigila sullo stato e sulla corretta attuazione delle misure assumendo informazioni dal R.P.C.T.;
   - segnala al R.P.C.T. processi/sotto-processi non mappati/adeguatamente mappati e propone l'adozione di nuove misure di prevenzione;
   - segnala al R.P.C.T. ogni violazione delle misure previste e/o ogni comportamento non in linea con quanto previsto dalle stesse di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni;
   - osserva le misure adottate;

b. il Collegio Sindacale:
   - esamina le misure elaborate annualmente dal R.P.C.T. ovvero le modifiche dal medesimo elaborate in corso d'anno in caso di significative violazioni, di rilevanti mutamenti dell'organizzazione aziendale e/o di novità normative immediatamente cogenti e formula osservazioni/proposte di integrazione/modifica;

- esamina la relazione annuale redatta dal R.P.C.T. e suggerisce ogni eventuale conseguente determinazione;
- formula osservazioni sugli atti necessari a dare attuazione alle misure di cui sopra in via di approvazione da parte del C.d.A.;
- vigila sullo stato e sulla corretta attuazione delle misure assumendo informazioni dal R.P.C.T.;
- segnala al R.P.C.T. processi /sotto-processi non mappati/adeguatamente mappati e propone l'adozione di nuove misure di prevenzione;
- segnala al R.P.C.T. ogni violazione delle misure previste e/o ogni comportamento non in linea con quanto previsto dalle stesse di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni;
- osserva le misure adottate;

c. <u>i Dirigenti:</u>

- partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, e monitorando la corretta applicazione delle misure fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione e il trattamento del rischio;

d. <u>tutti i Dipendenti:</u>

- segnalano al R.P.C.T. processi/sotto-processi non mappati/adeguatamente mappati e propongono l'adozione di nuove misure di prevenzione;
- segnalano al R.P.C.T. ogni violazione delle misure adottate e/o ogni comportamento non in linea con quanto previsto dalle stesse di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle loro mansioni;
- segnalano al proprio Dirigente/Responsabile casi personali di conflitto di interessi;
- osservano le misure adottate;

e. <u>tutti i soggetti esterni che operano per conto/su incarico di POLARIS (collaboratori, consulenti, fornitori, ecc.)</u>:

- segnalano al R.P.C.T. ogni violazione delle misure adottate da POLARIS e/o ogni comportamento non in linea con quanto previsto dalle stesse di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento dell'incarico/del servizio/del lavoro/della fornitura loro affidati;
- osservano le misure adottate.

6. ANALISI, VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO.

6.1 Analisi del contesto

Ai fini di una migliore comprensione del contenuto del presente documento e, in particolare, al fine di meglio individuare a quali tipi di eventi corruttivi POLARIS sia maggiormente esposta, è necessario esaminare le caratteristiche del contesto ambientale (esterno) nel quale la stessa si trova ad operare e della sua organizzazione interna.

6.2 Analisi del contesto esterno

L'analisi del cotesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale la società opera che, con riferimento, per esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali od economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

In particolare, tale analisi ha la finalità di contestualizzare la realtà in cui il Piano si inserisce, tenendo conto anche del contributo delle più significative realtà culturali presenti nel territorio. La riflessione sulla specificità del contesto può infatti contribuire a meglio definire gli interventi di protezione da adottare nell'ente.
POLARIS svolge la propria attività nella Regione Veneto e, in modo particolare, nella Provincia di Rovigo.

6.2.1 Aspetti fisici

Il territorio della Provincia di Rovigo si estende per una superficie complessiva di 1.788,64 chilometri quadrati nella parte sud della Regione Veneto, al confine con le Regioni Lombardia (Provincia di Mantova) ed Emilia Romagna (Provincia di Ferrara). A nord confina con le Province Venete di Verona, Padova e Venezia. La Provincia, interamente pianeggiante, è attraversata da una più intricata rete idrografica di canali di bonifica e nella parte orientale, la zona deltizia del Po, è occupata da circa 180 chilometri quadrati di superfici vallive e lagunari. Nel loro complesso fiume, canali e aree paludose, costituiscono il 10% del territorio provinciale.
Il "Polesine", termine che significa "terre emergenti dalle acque", è una realtà contraddistinta dalla presenza dei due più grandi fiumi d'Italia, il Po e l'Adige, ed è un territorio interamente pianeggiante, che si estende quasi esclusivamente in senso longitudinale, che ha subito negli ultimi secoli cambiamenti per mano dell'uomo; l'avvento delle bonifiche per il prosciugamento e l'introduzione della meccanizzazione nelle operazioni agricole. L'ambiente è diventato uno dei parametri essenziali di riferimento per ogni processo decisionale di tipo economico e politico, dove il fine ultimo è il raggiungimento di uno sviluppo economico e di un benessere generale che sia sempre più in simbiosi con l'habitat naturale.

6.2.2 Situazione economica e tessuto produttivo

Il sistema produttivo della Provincia di Rovigo, che si è da sempre distinto per il primato dell'agricoltura, presenta anche un notevole sviluppo delle attività di trasformazione manifatturiera, dei servizi commerciali, dell'intermediazione e turistici. Un ruolo importante ed un incremento determinante ha avuto anche il settore della pesca che ha subito una profonda trasformazione con l'introduzione dell'acqua-cultura e con la realizzazione di allevamenti ittici controllati. L'industria è ben rappresentata da diverse grandi e medie aziende, anche appartenenti a gruppi internazionali, soprattutto nei settori: meccanico (compresa la cantieristica navale), chimico, cartario, varie lavorazioni collegate al settore farmaceutico, plastico, agroalimentare. Innumerevoli imprese di minori dimensioni sono presenti anche in altri settori: legno, abbigliamento, alimentare, edilizia. Completa l'offerta produttiva un sistema di subfornitura industriale specializzato, dalle lavorazioni più semplici a quelle più complesse, con notevoli capacità progettuali. Nel territorio provinciale è presente un vivace tessuto di piccole e medie imprese artigiane che costituisce un efficiente indotto e un sistema di subfornitura di alto livello tecnologico, con ampi spazi per la crescita.

6.2.3 Criminalità

Per il Veneto, la Direzione Nazionale Antimafia nel suo ultimo rapporto ha evidenziato le dinamiche per la Regione: *"La Procura d Venezia evidenzia, per quanto riguarda la criminalità organizzata italiana, la permanenza di alcuni episodi di resilienza riconducibili a soggetti a vario titolo legati alla c.d. "mafia del Brenta", organizzazione che, pur essendo stata in quanto tale integralmente debellata, presenta ancora oggi soggetti a suo tempo affiliati, che, per fine pena od altri motivi, sono in stato di libertà e che, talora, con particolare riferimento*

ai membri non pentitisi e di maggiore caratura criminale, riemergono nelle vicende criminali della regione quali personaggi ben radicati nel territorio e dotati di una qualche forma di autorità rispetto ai criminali comuni. Per il resto, la criminalità di origine italiana si orienta con frequenza nel traffico illecito di rifiuti, che spesso presenta, però, una logica del tutto interna legata al profitto imprenditoriale ricavabile dalla gestione abusiva del traffico, senza apparire necessariamente legato alla criminalità organizzata tipica del sud dell'Italia.
Esiste, peraltro, in Veneto la presenza di gruppi criminosi originari del Sud Italia, il cui insediamento è principalmente legato a motivi economici di investimento del profitto o di procacciamento di affari, anche attraverso l'infiltrazione nel sistema di aggiudicazione degli appalti pubblici.
Con riguardo a quest'ultimo settore, il Gico della GdF di Venezia segnala che il Veneto è "salito" al nono posto (scalando di una posizione, essendo decimo l'anno precedente) nella classifica degli illeciti accertati dalle varie Forze di Polizia. Sono state registrate nella regione Veneto 1029 infrazioni, pari al 3,7% per cento del dato nazionale; 988 le persone denunciate e 324 sono stati i sequestri, con un aumento – per tutti i dati – al confronto con il medesimo periodo dell'anno precedente.
Anche le "ecomafie" diventano più sofisticate, utilizzando la falsificazione di documenti, fatture, dati e codici, generando ricavi che vengono reinvestiti in attività legali.
(…) il Veneto, pur non avendo un livello pervasivo di presenza criminale come quello delle quattro regioni del sud del Paese, è un'area geografica che suscita notevoli interessi per vari gruppi delinquenziali, sia autoctoni che allogeni in quanto vi è una capillare presenza di piccole e medie imprese che possono essere "aggredite", in relazione al protratto periodo di crisi economica, attraverso il forzato subentro da parte di soggetti dotati di capitali illeciti e disponibilità finanziarie dall'origine oscura (a scopo di investimento o riciclaggio).
Nei settori degli appalti pubblici, della cantieristica navale, delle società di intermediazione finanziaria, dell'edilizia, rifiuti, grande distribuzione, intermediazione di manodopera, permangono segnali della presenza di elementi interessanti al reinvestimento di capitali illeciti, provento di attività illegali spesso perpetrate in altre regioni. (…).
In termini generali, la Procura di Venezia riferisce che i rischi di infiltrazione della criminalità organizzata, tanto italiana che straniera, nel tessuto produttivo veneto continuano ad essere molto alti …; attesa la rilevanza economica del territorio regionale nonché la tradizionale assenza di strumenti di contrasto specifico e diretto nella società civile e nella realtà amministrativa: si può assistere e sempre più frequenti tracce di propagazione e di sviluppo di gruppi criminali esterni.
La specificità della regione nord orientale impone a questi gruppi di assumere connotazioni esterne diverse da quelle tradizionali dei luoghi di origine (quali ad esempio, molto spesso, operare tramite una società, talora già da tempo nota nel contesto locale e perfettamente inserita nella rete di relazioni legali), apparentemente agendo in modo perfettamente corrispondente ai canoni della legalità, salvo poi, di fatto, cercare di forzare e manipolare a proprio vantaggio la situazione economica di riferimento…" (cfr. "Relazione annuale DNA del 12.04.2015", da pag. 957 a pag. 965).
Il "sistema Veneto" pare caratterizzarsi per una tendenza di imprenditori e professionisti a servirsi dell'organizzazione criminale mafiosa come intermediaria con la Pubblica Amministrazione. A tal proposito si richiama, a titolo esemplificativo, l'indagine "At Last", che ha coinvolto imprenditori locali e rappresentanti delle istituzioni, fra cui l'ex sindaco di Eraclea, Mirco Mestre (indagato per scambio elettorale politico – mafioso).
Il quadro sulla presenza di organizzazioni criminali mafiose sul territorio regionale appare ancora più chiaro analizzando il numero di soggetti segnalati per reati di criminalità organizzata: le denunce per 416 *bis* sono passate dalle 28 del 2015 alle 60 del primo semestre 2019, con un incremento del 114%. Il Veneto risulta quindi un territorio appetibile per la criminalità organizzata, che già da tempo si è inserita anche nell'economia legale.
Con particolare riferimento all'attività svolta da Polaris, si rileva sul territorio una preoccupante diffusione di attività illecite connesse alle procedure di smaltimento dei rifiuti. La Regione Veneto figura tra le principali

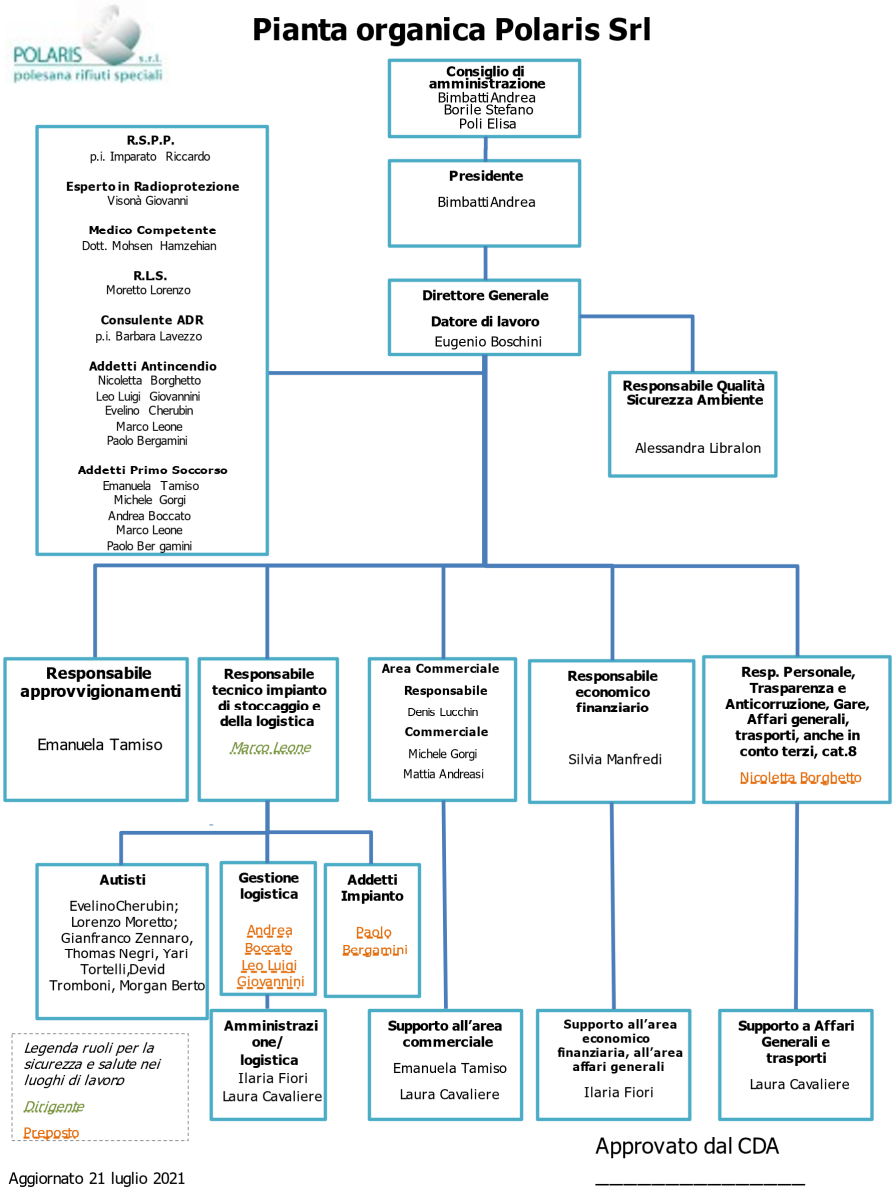
destinatarie dei rifiuti provenienti dal centro-sud del Paese, dove gli impianti di smaltimento risultano insufficienti. Nel territorio operano, infatti, diverse aziende private e pubbliche dedite al compostaggio e smaltimento di rifiuti, anche mediante l'ausilio di termovalorizzatori. Come sottolineato dalla Commissione parlamentare di inchiesta, dal 2016 il Veneto accoglie notevoli quantità di materiale organico proveniente da raccolte differenziate di diverse regioni, anche settentrionali. La stessa Commissione avrebbe ravvisato la presenza di consorterie mafiose nella gestione dei rifiuti della Regione, favorita dalla connivenza di alcuni imprenditori, i quali avrebbero, in passato, costituito società con appartenenti alle cosche reggine, permettendo loro di inserirsi nell'acquisizione e nella gestione degli appalti per lo smaltimento di rifiuti. (cfr "Relazione annuale DIA 2019").

6.3 Analisi del contesto interno

POLARIS è stata costituita nel 2001 dal Consorzio per lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani nel bacino di Rovigo (Consorzio RSU), partecipato da tutti i 50 Comuni della Provincia di Rovigo.
Nell'agosto 2017 Il Consorzio RSU ha affittato le quote di partecipazione sociale di POLARIS alla società *in house* Ecoambiente S.r.l. e, con atto notarile del 29 dicembre 2018, il Consorzio RSU ha ceduto l'intero ramo di azienda, ivi compresa – dunque – la proprietà delle quote di POLARIS, alla società Ecoambiente S.r.l..
E, dunque, a far data dal 1° gennaio 2019 la società *in house* Ecoambiente S.r.l. è unica proprietaria/unico socio di POLARIS.
Così come definito nello Statuto, POLARIS provvede:
"…. 1. alla raccolta, all'autotrasporto di cose per conto di terzi ed in proprio, allo smaltimento dei rifiuti speciali indicati all'art. 7, comma 3, del D.Lgs. 05/02/1997 N. 22 e successive modiche ed integrazioni (…)
2. alla gestione di servizi strumentali e/o collaterali alle suddette funzioni che abbiano rilevanza economica ed imprenditoriale;
3. alla partecipazione a concorsi, aste pubbliche, concessioni, licitazioni e trattative private, appalti – concorso in Comuni, Province, ed altri Enti in genere, e comunque nei limiti dell'oggetto sociale, anche attraverso la costituzione di società, associazioni in partecipazione joint-venture, accordi temporanei di impresa, consorzi e/o società consortili;
4. ad esperire ogni altra attività accessoria o complementare diretta a favorire l'espletamento dei servizi indicati nei precedenti punti, siano essi affidati da soci pubblici che privati…" (cfr. Statuto archiviato presso la Società).
Inoltre, POLARIS si occupa di attività di intermediazione ed è pertanto iscritta all'Albo Gestori Ambientali (per il dettaglio dell'attività e le relative autorizzazioni ci si riporta integralmente al provvedimento di iscrizione e successive integrazioni, archiviato presso la Società).
La Società opera prevalentemente nel Veneto ed in particolare nella Provincia di Rovigo, tuttavia per lo smaltimento dei rifiuti vengono utilizzati siti e centri delle regioni Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, oltre ad alcuni siti stranieri presenti, per esempio, in Germania e in Austria.
L'obiettivo di POLARIS è quello di dare risposte certe e qualificate alle numerose esigenze ambientali, nel campo dei rifiuti speciali prodotti da enti pubblici o privati. L'attività svolta avviene nel pieno rispetto delle normative vigenti e con un forte orientamento all'efficienza, all'efficacia e alla economicità degli interventi, garantendo nel contempo snellimenti operativi e burocratici alla clientela.
Ha un Sistema di Gestione Qualità e Ambiente certificato secondo gli standard UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001: 2015 e UNI EN ISO 45001:2018.
Nel corso del 2018, il Sistema di Gestione Qualità e Ambiente è stato sottoposto con esito positivo a (ri)certificazione.

Nel corso dell'ultimo anno l'azienda ha implementato il proprio modello organizzativo, sia ai fini della definizione del modello ex D.lgs. n.231/01 che ai fini di una maggiore e migliore operatività interna.
Con deliberazione del 28 marzo 2019 è stato nominato il nuovo Direttore Generale, nella persona del Dott. Ing. Eugenio Boschini, dipendente di Ecoambiente Srl, in distacco presso Polaris Srl.

Con deliberazione del 15 Aprile 2019 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il Regolamento per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture di valori inferiori alle soglie comunitarie.
Con deliberazione del 14 giugno 2019 è stata approvata la nuova pianta organica/organigramma aziendale.
Con deliberazione del 11 luglio 2019 è stata conferita al Direttore Generale specifica Procura *ad Negotia*, al fine di garantirgli autonomia decisionale ed operativa, nel rispetto delle direttive impartite dal CDA.
Con deliberazione del 15 ottobre 2019 è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n.231/01.
Con deliberazione del 13 gennaio 2020 sono state adottate dal Consiglio di Amministrazione le procedure di cui al modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n.231/01.
Nel 2020 la Società ha ottenuto la certificazione UNI EN ISO 45001.
Con deliberazione del 28 aprile 2022 è stato approvato l'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo con l'introduzione di una ulteriore Parte Speciale sui reati in materia tributaria.



6.4 La metodologia di analisi del rischio

La finalità dell'attività di valutazione del rischio è quella di consentire l'identificazione delle aree e dei processi a rischio che devono essere presidiati mediante l'implementazione di misure di prevenzione. La gestione del rischio è un processo circolare che parte dalla mappatura dei processi e termina con il monitoraggio e la valutazione dello stesso.

Il PNA 2019 ha introdotto ulteriori profili di novità, affiancando alle fasi centrali del processo di analisi di gestione del rischio (analisi del contesto, valutazione del rischio, trattamento del rischio) due ulteriori fasi trasversali, la fase di consultazione e comunicazione e una fase di monitoraggio e riesame. Tutto ciò, in un'ottica di sviluppo del processo di analisi gestione del rischio ciclica e sequenziale, che ne favorisca il continuo miglioramento. Inoltre, rispetto alla valutazione tradizionale in cui veniva dato un giudizio solo sulla gravità e sulla probabilità di accadimento dell'evento (cosiddetto rischio inerente), è stata introdotto un giudizio sulla regolamentazione delle attività, ossia della capacità dell'azienda di ridurre il rischio, giungendo così a valutare il "**rischio residuo**".
Sinteticamente, le fasi del processo di valutazione del rischio sono:

1. La **mappatura dei processi** delle aree aziendali sensibili;
2. La **valutazione del rischio** per le fasi sensibili del processo;
3. La definizione delle **misure di prevenzione**, già in essere e da adottare;
4. L'attività di **monitoraggio e valutazione**.
5. L'entità del **rischio residuo**.

La valutazione del cd "rischio residuo" (Tabella "Valutazione del rischio – Allegato 1 del PTPCT) è stata effettuata sulla base di tre tipologie di valutazione, che vengono moltiplicate fra loro per arrivare ad un valore di rischio residuo massimo di 75. I parametri valutativi utilizzati sono:

1. La gravità dell'evento (da 1 a 5) che misura l'impatto dell'evento corruttivo sull'economia e sulla reputazione aziendale;
2. La probabilità che si verifichi l'evento (da 1 a 5)
3. La regolamentazione dell'attività (da 1 a 3 in senso inverso) con un valore di 1 per una situazione sotto controllo a un valore di 3 per una situazione fuori controllo.

Ai fini della redazione del presente documento, il R.P.C.T. ha:

- valutato l'astratta commissibilità di ciascuno dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, in rapporto a tutti i processi, individuando le azioni/attività potenzialmente a rischio reato.

Tale valutazione – i cui esiti sono descritti nella "*Tabella Valutazione Reati L. n. 190/2012 Aree Azioni*", allegato 2 al presente documento così da farne parte integrante – integra e completa quella effettuata con riferimento ai c.d. reati presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001.
Anche laddove la L. n. 190/2012 fa riferimento a reati coincidenti con quelli di cui al D.Lgs. n. 231/2001, infatti, gli indici di rischio in termini di probabilità di accadimento e le misure volte a prevenirli non possono ritenersi coincidenti, ma semmai complementari, posto che il D.Lgs. n. 231/2001 ha riguardo ai reati commessi – esclusivamente ovvero anche – nell'interesse o a vantaggio dell'ente, mentre la L. n. 190/2012 è invece volta a prevenire anche i reati commessi in danno dell'ente.
La valutazione delle concrete modalità attraverso le quali le ipotesi di reato espressamente richiamate dalla L. n. 190/2012 potrebbero verificarsi nella specifica realtà di POLARIS ha consentito al R.P.C.T. di:

- effettuare un'analisi del contesto e della realtà organizzativa dell'ente volta ad individuare le aree di attività in cui potrebbero astrattamente verificarsi i reati di cui sopra e, più in generale, gli illeciti di cui alla L. n. 190/2012.

Le analisi/valutazioni di cui sopra, effettuate al momento della redazione della presente Sezione, verranno aggiornate, di concerto con l'O.d.V., nel corso del tempo, alla luce di eventuali mutamenti del contesto esterno,

del contesto interno nonché in funzione della necessità di integrare – senza sovrapporre – le misure adottate ai sensi e per gli effetti di cui alla L. n. 190/2012 con le misure adottate ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

All'esito delle suddette attività di analisi/valutazione sono stati individuati:

- tutti i principali processi che caratterizzano l'attività dell'ente;
- i soggetti coinvolti in ciascuno di tali processi;
- i "comportamenti corruttivi" (integranti fattispecie di reato o fatti di *maladministration*) che possono verificarsi nell'ambito di tali processi;
- le misure di prevenzione e le procedure adottate;
- l'entità del rischio residuo;
- L'attività di monitoraggio volta a prevenire il rischio di "comportamenti corruttivi";

La mappatura dei processi, nonché l'individuazione delle misure di prevenzione, sia di carattere generale sia di carattere specifico, volte a prevenire/contrastare ciascuno dei rischi valutati è riportata nel documento denominato "Tabella Valutazione Rischio" - Allegato 1 al presente documento, di cui costituisce parte integrante.

Secondo quanto raccomandato nel PNA 2022, Polaris ambiente s.r.l. ha provveduto all'aggiornamento della parte relativa al sistema di monitoraggio delle misure, specificando la periodicità dei controlli da realizzare.

6.5 Le aree a maggior rischio corruzione

La scomposizione dell'attività di POLARIS ha condotto ad esaminare le seguenti aree di attività obbligatorie ai sensi della Tabella 3 di cui all'Allegato 1 del PNA 2019:

- Acquisizione e Gestione del Personale;
- Incarichi e nomine;
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

POLARIS non svolge attività comprese nelle tre ulteriori aree di attività obbligatorie ai sensi della Tabella 3 di cui all'Allegato 1 al P.N.A. 2019 e precisamente:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per i destinatari;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- contratti pubblici (se non limitatamente all'acquisto di beni e servizi, attività valutata – quindi – all'interno della specifica categoria).

Sono state poi esaminate le seguenti aree di attività non espressamente previste nella Tabella 3 di cui all'Allegato 1 del PNA 2019:

- tenuta contabilità e redazione bilancio;
- Information tecnology;

All'esito della valutazione del rischio, le aree che risultano esposte a un rischio pari o superiore al valore soglia sono le seguenti:

1. Acquisizione e Gestione del Personale;
2. Incarichi e nomine;
3. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
4. Acquisto di beni e servizi e affidamento di lavori;

6.6 Valutazione e trattamento del rischio: le misure di carattere specifico

La valutazione dei rischi corruzione come sopra effettuata e, in particolare, l'analisi dei processi maggiormente esposti a rischio, delle possibili "condotte corruttive" e dei fattori che le favoriscono ha consentito di individuare le misure volte a prevenire/contrastare tali rischi.
Le misure elaborate da POLARIS per gestire i rischi corruzione di dividono in generali e specifiche.
Le misure generali si applicano a tutti i processi aziendali e saranno meglio definite ed illustrate nel successivo capitolo 7.
Le misure specifiche sono state, invece, individuate al fine di prevenire/contrastare i rischi che connotano i processi/sotto-processi aziendali di cui si è detto nel paragrafo che precede e sono pertanto indicate nel documento denominato "Tabella Valutazione rischio" allegato 1 al presente documento, di cui costituisce parte integrante.
In particolare, tale documento indica:

- le misure specifiche già adottate;
- le misure specifiche da adottarsi;
- i soggetti responsabili della adozione;
- i tempi previsti.
- Il monitoraggio delle misure;
- Il rischio inerente e il rischio residuo;

7. ANALISI, VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO. LE MISURE DI CARATTERE GENERALE

7.1 Codice di comportamento

Il Codice di comportamento dei dipendenti di POLARIS è costituito dal Codice Etico adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 17 luglio 2018.
Alla data di adozione della presente Sezione non si sono evidenziate violazioni del Codice Etico.
La programmazione relativa all'anno 2023 prevede il monitoraggio sulla corretta applicazione dei contenuti del Codice Etico nonché, se del caso, la predisposizione di un aggiornamento di tale documento.

7.2 Misure di disciplina del conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

Il Codice Etico disciplina espressamente il conflitto di interesse al capitolo 9.
Nel corso del 2019 non sono state effettuate comunicazioni volte ad evidenziare la sussistenza di un conflitto di interesse né sono state presentate dichiarazioni di astensione ovvero richieste di chiarimenti in casi dubbi.
Alla data di elaborazione della presente Sezione non è stata evidenziata l'esistenza di situazioni di conflitto di interesse non dichiarate.
La programmazione relativa all'anno 2023 prevede:

- la verifica di adeguatezza del Codice Etico nella parte relativa al conflitto di interesse con eventuale aggiornamento della stessa;
- la predisposizione di una apposita procedura volta a disciplinare le modalità da adottarsi per le comunicazioni e i soggetti preposti alle conseguenti determinazioni.

7.3 Autorizzazione allo svolgimento di attività/incarichi extra-aziendali

La programmazione per lo svolgimento di attività/incarichi extra – aziendali relativa all'anno 2022 prevede:

- lettera a tutti i dipendenti volta a ricordare l'obbligo di richiedere l'autorizzazione per lo svolgimento di attività/incarichi extra-aziendali e le modalità alle quali attenersi;
- il rispetto della procedura di autorizzazione per svolgere incarichi extra – aziendali.

La procedura prevede quanto segue: il soggetto che intenda svolgere un'attività/ incarico extra – istituzionale, dovrà informare tempestivamente il Responsabile del personale, il quale, dopo aver verificato l'insussistenza di cause di incompatibilità, provvederà a rilasciare l'autorizzazione richiesta.

7.4 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. pantouflage)

Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. n. 165/2001, i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, di detto decreto non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto sopra sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.
In virtù delle indicazioni fornite dall'A.N.A.C.:

- nel novero dei "dipendenti che esercitano poteri autoritativi o negoziali" devono essere compresi anche i dipendenti che, pur non titolari di tali poteri, collaborano all'esercizio degli stessi svolgendo istruttorie che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale;
- l'ambito dei soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione presso i quali i dipendenti di cui sopra non possono svolgere attività lavorativa o professionale deve essere definito mediante un'interpretazione ampia, ricomprendendo anche i soggetti formalmente privati ma partecipati o in controllo pubblico.

Ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 39/2013, "…ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo…".
Al fine di favorire il rispetto dei divieti di cui summenzionato art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. n. 165/2001, la programmazione relativa all'anno 2019 prevedeva:

- lettera a tutti i dipendenti che in POLARIS "esercitano poteri autoritativi o negoziali", inteso nell'ampio significato indicato dall'A.N.A.C., volta a ricordare il divieto di svolgere attività lavorativa, subordinata o autonoma, nell'ambito di soggetti privati destinatari dei suddetti poteri autoritativi o negoziali nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con POLARIS;
- l'introduzione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Condizione da accertarsi mediante acquisizione di apposita autocertificazione "anti pantouflage".

Il PNA 2022 è intervenuto sulla disciplina del pantouflage. Per ciò che attiene la realtà di Polaris s.r.l., il divieto di pantouflage è circoscritto a coloro che rivestano uno degli incarichi di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 39/2013, secondo quanto previsto all'art. 21 del medesimo Decreto. Pertanto la programmazione delle misure di seguito elencate sarà circoscritta solo agli incarichi come definiti dal Decreto citato:

- l'inserimento nei contratti di assunzione del personale la clausola del divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i 3 anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage* , allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- la facoltà di agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli *ex* dipendenti di cui sopra;
- la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto ai punti precedenti e il divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con la nostra Azienda per i successivi tre anni; obbligo da parte del dipendente di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Il RTPC, nel caso in cui venga a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un *ex* dipendente, si impegna a segnalare detta violazione ai vertici dell'organizzazione ed eventualmente anche al soggetto privato presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

7.5 Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti a verificare la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del D.Lgs. n. 39/2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi.
Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- su richiesta, nel corso del rapporto;
- in ogni caso, con periodicità annuale.

Il R.P.C.T. verifica con cadenza annuale che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.
Nel corso del 2018 non stati conferiti incarichi dirigenziali.
Laddove vi siano (si creino) le condizioni previste dalla legge, il R.P.C.T. è tenuto ad acquisire dai soggetti interessati la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto con cadenza annuale, a norma dell'art. 20 d.lgs. n. 39/2013.
Nell'anno 2019 è stato conferito l'incarico di Direttore Generale al Dott. Ing. Eugenio Boschini.
Il R.P.C.T. ha correttamente acquisito la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità.
Laddove vi siano (si creino) le condizioni previste dalla legge, il R.P.C.T. è tenuto ad acquisire dai soggetti interessati la dichiarazione d'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto con cadenza annuale.

7.6 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

Ai fini dell'applicazione degli artt. 35 bis D.Lgs. n. 165/2001 e 3 D.Lgs. n. 39/2014, le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti a verificare la sussistenza di eventuali condanne penali per reati contro la pubblica amministrazione:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 D.Lgs. n. 39/2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis D.Lgs. n. 165/2001.

Laddove vi siano (si creino) le condizioni previste dalla legge, il R.P.C.T. è tenuto ad acquisire dai soggetti interessati la dichiarazione di insussistenza di condanne penali per reati contro la pubblica amministrazione all'atto della formazione della commissione/conferimento incarico/assegnazione ad uffici nonché, successivamente, con cadenza annuale.

7.7 Rotazione del personale

Come evidenziato anche nel P.N.A. 2016, la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione societaria, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo. Tale affermazione vale, a maggior ragione, con riferimento al personale dell'area direttiva.
L'esiguo numero di dipendenti (complessivamente pari a 18) e le competenze specifiche richieste per lo svolgimento dei rispettivi incarichi/mansioni, e conseguente infungibilità, non hanno consentito a POLARIS di utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione.
L'A.N.A.C. ha peraltro evidenziato che, qualora la misura della rotazione non possa concretamente realizzarsi, le amministrazioni/le società sono tenute a fornire adeguate motivazioni circa la mancata applicazione di tale

istituto e ad adottare misure volte ad evitare che i soggetti non sottoposti a rotazione abbiano il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio-corruzione.
Quanto al primo aspetto, si precisa che la Società, oltre ad avere un numero limitato di risorse umane (18 dipendenti) e una struttura organizzativa non particolarmente articolata, al momento della redazione della presente Sezione non ha figure dirigenziali.
Quanto al secondo aspetto, la mappatura dei processi aziendali di cui al documento denominato "Tabella Valutazione del Rischio", allegato 1 al presente documento, evidenzia che l'organizzazione aziendale, pur tenendo conto delle specificità sopra evidenziate quanto al numero di dipendenti e alla non articolata struttura organizzativa, garantisce una ripartizioni di compiti e poteri tali da escludere che le decisioni dell'ente vengano assunte da un unico soggetto.
Infine, con riferimento specifico, alla c.d. rotazione straordinaria, ossia alla rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, si evidenzia che il R.P.C.T. ha verificato che, nell'anno 2018, nessun dipendente di POLARIS è stato sottoposto a procedimento penale e/o disciplinare.
Infine, con riferimento specifico alla c.d. rotazione straordinaria, ossia alla rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per *condotte di natura corruttiva*, si evidenzia che la deliberazione n.215 del 26 Marzo 2019 non ha chiarito definitivamente se la normativa sia applicabile ai soggetti esclusi dall'applicazione diretta del d.lgs. 165/2001, fra cui rientrano gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Ciò non di meno, la soluzione più equilibrata è stata quella di ritenere la misura solo facoltativa per i soggetti suindicati.
Risulta invece sicuramente applicabile l'ipotesi di "trasferimento ad altro ufficio solo a seguito di rinvio a giudizio" ex art. 3 co.1 del d.lgs. n. 97 del 2001.

7.8 Tutela del whistleblower

L'art. 54 bis D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1 comma 51, L. n.190/2012, prevede che "…fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia…". Nei commi successivi del citato art. 54 bis D.Lgs. n. 165/2001 sono poi disciplinati: il tendenziale divieto di rivelazione del nome del segnalante nei procedimenti disciplinari, il controllo che il Dipartimento della funzione pubblica deve esercitare su eventuali procedimenti disciplinari discriminatori, la sottrazione delle segnalazioni al diritto di accesso di cui alla L. n. 241/1990.
Il P.N.A. riconduce espressamente la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in particolare tra quelle obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge. Tra i soggetti tenuti a dare attuazione a tale tutela rientrano anche gli enti privati in controllo pubblico e tra i soggetti destinatari della tutela sono compresi anche i dipendenti di tali enti.
Al fine di fornire alle pubbliche amministrazioni e ai soggetti privati in controllo pubblico i necessari orientamenti applicativi, con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, l'A.N.A.C. ha emanato apposite "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (c.d. whistleblower).

Nel corso del 2018 – in attuazione di dette Linee guida, nelle quali è espressamente auspicato che le segnalazioni vengano inviate direttamente al R.P.C.T. – è stato attivato un apposito indirizzo di posta elettronica al fine di favorire le segnalazioni di eventi corruttivi (segnalazioni@polarisambiente.it).
Tale indirizzo è pubblicato nell'apposita sezione del sito aziendale "Società trasparente – Altri contenuti – Dati ulteriori" con adeguata evidenza e con la precisazione che *"La Società promuove la segnalazione di fatti, comportamenti, azioni od omissioni illeciti o contrari a Codici di comportamento o ad altre norme o disposizioni organizzative sanzionabili in via disciplinare, sia da parte di dipendenti che di terzi (c.d. whistleblowing). L'art. 1, c. 51, della legge 190/2012 tutela l'autore delle segnalazioni contro il rischio di conseguenze pregiudizievoli cui potrebbe potenzialmente incorrere con la segnalazione effettuata"*.
È stato attivato anche un indirizzo di posta elettronica dedicato alle segnalazioni rivolte all'O.d.V. con riferimento agli illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, non pienamente coincidenti con quelli previsti dalla L. n. 190/2012 (odv@polarisambiente.it).
Tale indirizzo è pubblicato nell'apposita sezione del sito aziendale "Azienda trasparente – Disposizioni generali" con la precisazione di cui sopra.
Posto che a coloro che effettuano le segnalazioni potrebbe non risultare chiara la distinzione tra illeciti rilevanti ai sensi e per gli effetti di cui alla L. n. 190/2012 e illeciti rilevanti ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e al fine di operare un utile interscambio tra R.P.C.T. e O.d.V., rispettando al contempo l'obbligo di riservatezza, le segnalazioni inoltrate al R.P.C.T. e all'O.d.V. attraverso i suddetti indirizzi di posta elettronica verranno ricevute da entrambi gli organi.
La gestione delle segnalazioni pervenute ai suddetti indirizzi di posta elettronica o con ogni altra modalità verrà effettuata congiuntamente dal R.P.C.T. e dall'O.d.V. nel pieno rispetto di quanto previsto dalla L. n. 179/2017 *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* e dalle Linee guida emanate dall'A.N.A.C. con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 e/o successivi aggiornamenti.
La Società ha redatto un'apposita procedura per la segnalazione di illeciti ed irregolarità.
Nel corso del 2021 la Società ha provveduto ad informare tutti i dipendenti sui contenuti di cui alla L.n. 179/2017 e sulle modalità per segnalare eventuali illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto di lavoro.

7.9 Formazione del personale

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione.
In conformità alle indicazioni contenute nel P.N.A. 2013, che non risultano superate dai successivi aggiornamenti del P.N.A., gli obiettivi perseguiti da POLARIS attraverso la pianificazione degli eventi formativi rivolti al proprio personale sono i seguenti:

- dotare tutti i dipendenti di una adeguata consapevolezza circa i rischi connessi alle loro azioni, così che la discrezionalità sia esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni siano assunte con "cognizione di causa";
- realizzare una effettiva conoscenza e condivisione in capo a tutti i dipendenti degli strumenti di prevenzione adottati da POLARIS;
- dotare tutti i dipendenti di una competenza minima circa le normative e le procedure aziendali da applicare;

- dotare di una competenza specifica i dipendenti che sono chiamati ad operare nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione delle normative e delle procedure aziendali da applicare;
- diffondere i valori etici fatti propri da POLARIS.

A tali fini, i percorsi formativi sono strutturati su due livelli:

- un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti e avente ad oggetto l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- un livello specifico, rivolto al R.P.C.T., ai Referenti, ai componenti degli organismi di controllo e ai dirigenti/dipendenti addetti alle aree a rischio, avente ad oggetto le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali in relazione al ruolo svolto da ciascuno.

I fabbisogni formativi sono individuati dal R.P.C.T., di concerto con l'O.d.V. e in raccordo con il dirigente/responsabile delle risorse umane.

Si indicano di seguito gli eventi formativi sui sono stati indirizzati i dipendenti della Società nel corso dell'anno 2018 - 2019, con indicazione dei nominati, delle date e degli organizzatori:

- *"Aggiornamento formazione addetto al primo soccorso aziendale"*
  Sig. Michele Giorgi
  16.11.2018 – Polistudio S.p.A.

- *"Corso anticorruzione e trasparenza"*
  Sig.ra Nicoletta Borghetto
  5.12.2018 – IT Legals

- *"Aggiornamento formazione gestione emergenze in attività a rischio incendio medio"*
  Sig. Leo Luigi Giovannini, Sig. Evelino Cherubin e Sig.ra Nicoletta Borghetto.
  11 dicembre 2018 – Polistudio S.p.A.

- *"Formazione per dirigenti in materia di salute & sicurezza sui luoghi di lavoro.*
  Sig. Marco Leone,
  8.8. 2019 – ECOL STUDIO S.p.A.

- *"Formazione per dirigenti in materia di salute &sicurezza sui luoghi di lavoro – 16 ore"*
  Ing. Eugenio Boschini,
  20.9.2019 – ECOL STUDIO S.p.A.

- *"Formazione particolare e aggiuntiva per preposti alla sicurezza"*
  Sig. Paolo Bergamini
  20.9.2019 - ECOL STUDIO S.p.A.

- *"Formazione sulla salute e sicurezza per preposti"*
  Sig. Andrea Boccato, Sig. Leo Luigi Giovannini, Sig.ra Nicoletta Borghetto,
  20.9.2019 – ECOL STUDIO S.p.A.

- *Formazione addetto gestione emergenze in attività rischio incendio medio"*
  Sig. Paolo Bergamini,
  14.11.2019 – POLISTUDIO S.p.A.

- *"Formazione r.l.s."*
  Sig. Lorenzo Moretto
  15.11.2019 – SISTEMA

- *"Formazione diretto tecnico impianti rifiuti"*
  Sig.ra Nicoletta Borghetto, sig. Marco Leone
  29.11.2019 – TUTTO AMBIENTE

Per l'anno 2019 era prevista la formazione del personale sia sulle misure di prevenzione alla corruzione di cui alla legge n. 190/2012 che sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001.
In virtù del fatto che il Modello di cui al D.lgs. n. 231/2001 è stato adottato nell'ottobre 2019, si è ritenuto più opportuno rinviare l'attuazione dei percorsi formativi all'anno 2020, per permettere di pianificare una formazione più organica sugli argomenti in esame.
Nell'anno 2020 l'Azienda ha ottenuto la certificazione ISO 45001 e pertanto l'attività di formazione della popolazione dipendente ha riguardato le tematiche inerenti la normativa sulla sicurezza sul lavoro.
Tuttavia, per l'anno 2021, l'Azienda ha già provveduto a programmare attività di formazione specifica sulla legislazione anticorruzione, che prevede:

- Una formazione generale rivolta a tutti i dipendenti sulle tematiche dell'etica e della legalità, per una conoscenza approfondita del Codice di Etico aziendale. Le metodologie utilizzate saranno basate sull'approccio frontale rafforzato dall'esame di casi concreti ed eventuali questionari auto - valutativi.
- Una formazione specifica per il RPCT e i REFERENTI sui temi specifici della corruzione e della responsabilità amministrativa degli enti.

Nel 2022 sono stati pienamente rispettati gli obiettivi fissati per la programmazione della formazione in materia di anticorruzione a tutti i dipendenti di Polaris Ambiente s.r.. Il 27 aprile 2022 e il 27 gennaio 2023, difatti, si sono svolte due sessioni formative nell'ambito delle quali sono stati trattati i seguenti argomenti:

- Introduzione alla normativa Anticorruzione e Trasparenza. la Legge c.d. "Anticorruzione" n. 190/2012:
  - L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
  - La Determinazione ANAC n. 1134/2017 per l'attuazione della normativa anticorruzione anche alle Società in Controllo Pubblico;
  - La normativa in materia di Trasparenza: D.lgs. n.33/2013 e il D.lgs. n.97/2016
  - La figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione Il Responsabile per la Trasparenza.

- Strategie di prevenzione della corruzione: il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione di Polaris Ambiente s.r.l..

- Le misure per la prevenzione della corruzione e trasparenza:

- il Conflitto di Interessi, l'Incompatibilità e l'Inconferibilità di Uffici e Incarichi;
- Il Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici;
- l'autorizzazione a svolgere attività/incarichi extra – aziendali;
- il c.d. "Pantouflage";
- la rotazione straordinaria dei dipendenti;
- Il Whistleblower e la tutela del dipendente che segnala illeciti.

- Il Sistema di Monitoraggio e Controllo Anticorruzione e Trasparenza.

- Le Sanzioni Amministrative e Penali;

- Trasparenza e accesso civico come misura di prevenzione alla corruzione: la sezione "Società Trasparente" di Polaris s.r.l..

Nel 2022 il RPCT Nicoletta Borghetto ha svolto un corso di aggiornamento in materia di:

- Formazione aree ad alto rischio – organismi partecipati e anticorruzione: vincoli e responsabilità di 4 ore (Promo P.A. Fondazione).

Per l'anno 2023 si prevede lo svolgimento di almeno una sessione annuale sui seguenti temi:

- Codici di comportamento;
- Etica pubblica;
- Linee guida contenute all'interno del PNA 2022.

7.10 Trasparenza e accesso generalizzato – rinvio

La trasparenza è misura di fondamentale importanza ai fini della prevenzione della corruzione.
Secondo le indicazioni delle "Nuove linee guida" adottate dall'A.N.A.C. con determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017, le misure relative alla trasparenza sono disciplinate nella apposita sezione del presente documento, alla quale si rinvia anche per quanto concerne l'accesso generalizzato.

7.11 Patti di integrità

Come precisato nel P.N.A. 2013, i patti di integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Si tratta di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.
Posto che POLARIS non è stazione appaltante nel senso proprio del termine, al momento della redazione della presente Sezione, non ha adottato patti di integrità.

8. MONITOTAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO E INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

L'integrazione della presente Sezione nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e l'utilizzo, anche in chiave anticorruzione oltre che 231, di protocolli e procedure già adottate dalla Società nell'ambito del Sistema di Gestione Qualità e Ambiente fa sì che il sistema dei controlli sull'attuazione della presente Sezione si articoli su più livelli, tra loro interconnessi:

- il monitoraggio continuo curato, per quanto di rispettiva competenza, dai Referenti per la prevenzione, che informano il R.P.C.T. circa lo stato di attuazione e il rispetto delle misure adottate mediante report trimestrali, segnalando le criticità eventualmente rilevate e formulando proposte;
- gli audit previsti dal Sistema di Gestione Qualità e Ambiente;
- le verifiche svolte dall'O.d.V.;
- i controlli di specifica competenza del R.P.C.T..

Nel 2020, in seguito all'approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D.lgs. 231/2001 si è provveduto ad adottate misure volte ad una ancora maggiore integrazione tra i vari sistemi di controllo.
In particolare:

- il piano degli audit del Sistema di Gestione Qualità e Ambiente, così come gli esiti di tali audit, verranno comunicati al R.P.C.T. e all'O.d.V., per quanto di rispettiva competenza;
- con riferimento agli ambiti di comune interesse, il R.P.C.T. e l'O.d.V. predisporranno e daranno attuazione a un piano di audit congiunti, definiranno i reciproci flussi informativi e programmeranno un piano di incontri volti allo scambio di informazioni rilevanti.

L'interazione dei sistemi di controllo interni si gioverà altresì del periodico scambio di informazioni rilevanti tra O.d.V. e Collegio Sindacale.
Le misure di monitoraggio adottate dall'Azienda per i processi sensibili sono state meglio definite alla luce dei suggerimenti introdotti dal PNA 2022: è stata definita la periodicità dei controlli da effettuare per ogni misura.

9. IL SISTEMA SANZIONATORIO – RINVIO

Il mancato rispetto dei doveri che discendono dall'applicazione delle norme in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e, in particolare, il mancato rispetto degli obblighi di cui alla presente Sezione costituiscono fonte di responsabilità disciplinare.
Per quanto attiene al sistema sanzionatorio, si rinvia al relativo paragrafo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che sarà adottato dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

10. AGGIORNAMENTO DELLE MISURE

Il presente documento è un atto di programmazione triennale, ma con aggiornamento almeno annuale, entro il 31 dicembre di ogni anno, ovvero alla diversa data stabilita per legge o in via regolamentare (in particolare dalle delibere A.N.A.C.).
La approvazione delle misure previste nella presente Sezione compete al Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo politico, su proposta elaborata dal R.P.C.T., di concerto con l'O.d.V..
Il processo di aggiornamento si articola nelle seguenti fasi:

- definizione degli obiettivi strategici di parte dell'organo di indirizzo politico;
- redazione della prima stesura della presente Sezione a cura del R.P.C.T., di concerto con l'O.d.V. e con il supporto dei Referenti per la prevenzione;
- trasmissione della prima stesura al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, ai Referenti per la prevenzione, ai Dirigenti e agli enti soci al fine di sollecitare la formulazione di eventuali osservazioni/proposte;
- definitiva approvazione delle misure ad opera del Consiglio di Amministrazione.

Il R.P.C.T. può, tuttavia, sollecitare l'aggiornamento della Sezione anche in corso d'anno in caso di:

- significative violazioni;
- rilevanti mutamenti dell'organizzazione aziendale;
- novità normative immediatamente cogenti.

SEZIONE DELLE MISURE DI TRASPARENZA

11. PREMESSA

11.1 Scopo e contenuto della presente Sezione

La presente Sezione è volta a dare attuazione alle indicazioni contenute nelle "Nuove linee guida" adottate dall'A.N.A.C. con determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017, secondo cui le misure di trasparenza devono confluire in un'apposita sezione del documento contenente le misure di prevenzione della corruzione integrative del "Modello 231".
Nella presente Sezione sono pertanto individuate:

- le misure organizzative elaborate da POLARIS al fine di dare attuazione agli obblighi di trasparenza che incombono in capo alla stessa, ossia le modalità, i tempi e le risposte per dare attuazione agli obblighi di pubblicazione che incombono in capo alla Società, a partire dai flussi informativi, nonché al monitoraggio sull'attuazione degli stessi;
- il sistema delle responsabilità, con indicazione dei soggetti che, unitamente al R.P.C.T., sono coinvolti nell'adozione/attuazione delle misure di trasparenza previste dalla normativa vigente e/o introdotte da POLARIS;
- le misure organizzative volte a dare attuazione al diritto di accesso generalizzato.

11.2 Definizione di "trasparenza"

Ai sensi dell'art. 1 D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, "…la trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".
Tale definizione, decisamente più ampia rispetto a quella riportata nel testo previgente, costituisce il criterio al quale POLARIS ha conformato il proprio operato nella adozione ed attuazione delle misure di cui alla presente Sezione.

11.3 Gli obiettivi strategici

In virtù degli obiettivi strategici individuati dall'organo di indirizzo politico, POLARIS persegue nella propria azione e nella definizione/realizzazione delle misure organizzative di cui alla presente Sezione i seguenti obiettivi:

- garantire il massimo livello di trasparenza nell'uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti, nonché il pieno e tempestivo rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- garantire ai cittadini che si avvalgono dell'accesso generalizzato un riscontro tempestivo e completo.

11.4 Gli obblighi di pubblicazione

Gli obblighi di pubblicazione che incombono su POLARIS sono chiaramente indicati nell'allegato 3 – Sezione "Società trasparente – Amministrazione trasparente – Elenco degli obblighi di pubblicazione" (per brevità, Tabella obblighi di pubblicazione).

Si evidenzia che non sono applicabili a POLARIS gli obblighi di pubblicazione relativi alle seguenti Macrofamiglie:

- "enti controllati", posto che POLARIS non versa nelle condizioni previste nella relativa sotto-sezione;
- "sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici", poiché tali concessioni non rientrano tra le attività svolte da POLARIS;
- "opere pubbliche", posto che POLARIS non realizza opere pubbliche.

Sarà cura della Società eliminare/limitare allo stretto indispensabile l'eventuale pubblicazione di dati sensibili.

11.5 I dati ulteriori

Consapevole che la promozione di sempre maggiori livelli di trasparenza, anche gli obblighi normativamente imposti, costituisce uno degli obiettivi strategici indicati dall'A.N.A.C. a seguito delle modifiche apportate all'art. 10 D.Lgs. n. 33/2013 dal D.Lgs. n. 97/2016, POLARIS ha deciso di pubblicare sul proprio sito web nella Sezione "Società Trasparente – Altri contenuti" il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (quando) adottato ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 231/2001, limitatamente alla Parte Generale.

Il R.P.C.T. si riserva, tuttavia, di individuare, di concerto con l'O.d.V. e con il supporto dei Referenti per la trasparenza, possibili dati ulteriori, rispetto a quelli normativamente indicati, la cui sistematica pubblicazione risulti sostenibile in rapporto alla situazione organizzativa della Società.

11.6 Il sito web – "Sezione Società Trasparente"

Nel 2018 POLARIS ha costituito sul proprio sito web una apposita sezione denominata "Società trasparente", in cui vengono pubblicati i dati, le informazioni e i documenti previsti dal D.Lgs. n. 33/2013.

11.7 Il Responsabile della trasparenza

Come già precisato nel sotto-paragrafo 5.7.2, con decorrenza dal 27 agosto 2018, il Consiglio di Amministrazione ha designato in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione la Signora Nicoletta Borghetto, alla quale è stato attribuito anche il ruolo di Responsabile della Trasparenza. La nomina è stata ritualmente notificata all'A.N.A.C..

I doveri del R.P.C.T. e le sanzioni al medesimo applicabili in caso di violazioni sono indicati nel sotto-paragrafo 5.7.2.

11.8 Le misure organizzative per dare attuazione agli obblighi di trasparenza

La definizione delle misure volte a dare attuazione agli obblighi di trasparenza che incombono su POLARIS, ossia ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi e della conseguente pubblicazione, nonché il costante monitoraggio circa l'effettivo rispetto di tali obblighi, costituisce il cuore della presente Sezione.
Ai fini di cui sopra, il R.P.C.T. ha individuato nel documento, denominato "Tabella elenco obblighi di pubblicazione", allegato 3 al presente documento così da farne parte integrante:

- i dati, le informazioni e i documenti che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- i tempi normativamente previsti per la pubblicazione;
- i tempi previsti per la verifica circa la corretta pubblicazione;
- la data dell'ultima verifica;
- i nominativi dei soggetti che li detengono/elaborano (c.d. soggetti produttori dei dati) e dei soggetti preposti alla loro pubblicazione (c.d. soggetti preposti alla pubblicazione dei dati);
- le tempistiche con le quali devono essere trasmessi da coloro che li detengono/elaborano a coloro che sono preposti alla loro pubblicazione nel sito aziendale;
- i nominativi dei soggetti preposti alla vigilanza e al monitoraggio continuo sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione – con indicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti di specifica competenza di ciascuno.

Nel 2023 la Società ha predisposto una organizzazione per coadiuvare il RPCT nella predisposizione di due figure preposto alla raccolta dei dati da trasmette al RPCT per la pubblicazione nella Sezione del sito "Società Trasparente". Le due figure sono rispettivamente:

- Silvia Manfredi (Ufficio amministrativo contabile) la quale, secondo le scadenze stabilite, provvede alla trasmissione dei dati su dotazione organica, costi del personale e dati sui pagamenti;
- Emanuela Tamiso (Ufficio acquisti) la quale provvede all'aggiornamento e alla trasmissione della tabella riepilogativa riguarda gli incarichi di collaborazione e consulenza.

11.9 Gli altri soggetti coinvolti nell'adozione/attuazione delle misure di trasparenza

Il corretto e tempestivo rispetto degli obblighi di pubblicazione e, più in generale, delle misure di trasparenza implica l'adozione di un "sistema delle responsabilità", ossia l'individuazione di tutti i soggetti che, unitamente al R.P.C.T., sono a vario titolo coinvolti nell'adozione/attuazione delle misure di trasparenza.
Come evidenziato nel paragrafo che precede, il R.P.C.T. ha individuato:

- i soggetti produttori dei dati, ossia i soggetti che detengono/elaborano i dati, le informazioni e i documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria, e i soggetti preposti alla loro pubblicazione;
- i Referenti per la trasparenza, tenuti alla vigilanza e al monitoraggio continuo sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione.

Sono altresì chiamati a concorrere nell'adozione/attuazione delle misure di trasparenza, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, i seguenti soggetti:

a. organo di indirizzo politico, i cui compiti sono descritti nel sotto-paragrafo 5.7.1, chiamato a nominare il R.P.C.T., ad approvare il Piano delle misure anticorruzione comprensivo delle misure di trasparenza e a individuare gli obiettivi strategici anche in ordine alle misure di trasparenza;
b. l'O.d.V.,i cui compiti sono descritti nel sotto-paragrafo 5.7.4. Con specifico riferimento agli obblighi di pubblicazione l'O.d.V., individuato quale O.I.V., è tra l'altro tenuto a rilasciare la relativa attestazione;
c. il Collegio Sindacale, i cui compiti sono descritti nel sotto-paragrafo 5.7.6.

11.10 Monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure si articola su più livelli, tra loro interconnessi, e precisamente:

- i Referenti per la trasparenza curano, per quanto di rispettiva competenza, il monitoraggio continuo, informando il R.P.C.T. in caso di non conformità;
- il R.P.C.T. effettua con cadenza trimestrale monitoraggi a campione e con cadenza annuale un monitoraggio completo, utilizzando a tal fine la "Tabella elenco obblighi di pubblicazione";
- l'O.d.V., in veste di O.I.V., verifica la pubblicazione, la completezza e l'aggiornamento dei dati e l'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione al momento del rilascio della attestazione di cui all'art. 14, comma 4, lett. g), D.Lgs. n. 150/2009.

11.11 Il sistema sanzionatorio – rinvio

Il mancato rispetto dei doveri che discendono dall'applicazione delle norme sulla trasparenza e, in particolare, il mancato rispetto degli obblighi di cui alla presente Sezione costituiscono fonte di responsabilità disciplinare.
Per quanto attiene al sistema sanzionatorio, si rinvia al relativo paragrafo del M.O.G. adottato dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

11.12 L'accesso civico "semplice" e "generalizzato"

L'accesso civico "semplice" consente a chiunque il diritto di richiedere, gratuitamente e senza necessità di motivazione, documenti, informazioni e dati di cui le pubbliche amministrazioni abbiano omesso la pubblicazione prevista dal D.Lgs. n. 33/2013. Per l'esercizio dell'accesso civico semplice la richiesta deve essere presentata al R.P.C.T. utilizzando il seguente indirizzo mail (accessocivico@polarisambiente.it) e, in caso di ritardo o di mancata risposta, al titolare del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. n. 33/2013.
Ai sensi dell'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, *"allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalla pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5-bis"*.
In virtù dei chiarimenti offerti dall'A.N.A.C. con la determinazione n. 1039 del 28 dicembre 2016, tale nuova tipologia di accesso (c.d. "generalizzato") si traduce, in estrema sintesi, in un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati, i documenti e

le informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito obbligo di pubblicazione.
L'accesso generalizzato non sostituisce l'accesso civico semplice che – come scritto sopra – rimane circoscritto ai soli documenti, dati ed informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione e costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge.
L'accesso generalizzato deve, peraltro, essere tenuto distinto anche dall'accesso ai documenti amministrativi disciplinato dalla L. n. 241/1990 (c.d. "accesso documentale"). La finalità di tale accesso è, infatti, quella di porre i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche di cui sono titolari.
POLARIS ha pubblicato sul proprio sito web nella Sezione "Società trasparente – Altri contenuti – Accesso civico" un apposito indirizzo di posta elettronica (accessocivico@polarisambiente.it) a cui rivolgere le richieste di accesso a documenti, dati e informazioni di cui sia stata omessa la pubblicazione nonostante l'obbligatorietà.
Al momento, POLARIS non ha attivato un apposito indirizzo riservato all'accesso generalizzato ritenendo sufficiente quello già esistente, anche per non creare confusione nel cittadino.
Le richieste di accesso civico semplice e generalizzato verranno condivise con l'O.d.V. per quanto di competenza.
L'O.d.V. avrà cura di verificare il rispetto delle misure previste in materia di accesso civico semplice e accesso generalizzato.
Nel corso del 2020 verrà istituito e pubblicato sul sito web aziendale nella sezione "Società trasparente – Altri contenuti – Accesso civico" il c.d. "registro degli accessi".

***

ALLEGATI

1 Tabella Valutazione Rischio;
2 Tabella Valutazione Reati L. n. 190/2012 Aree Azioni;
3 Tabella obblighi di pubblicazione;