

# **PIANO di PREVENZIONE della CORRUZIONE**

**2015 - 2017**

## INDICE

<b>A. PREMESSA .....</b>	<b>6</b>
<b>B. QUADRILATERO MARCHE-UMBRIA.....</b>	<b>9</b>
1. La Storia.....	9
2. Identità e Missione.....	9
3. La Strategia .....	10
4. Il Modello di Business .....	10
5. Profilo e Struttura della Quadrilatero .....	11
6. La Corporate Governance.....	12
7. Organi societari.....	12
8. Sistema dei controlli e relative attività.....	14
<b>C. IL PIANO di PREVENZIONE della CORRUZIONE .....</b>	<b>17</b>
1. Dal PNA al PTPC .....	17
2. Obiettivi Anticorruzione .....	18
3. Rapporto fra Modello 231 e PTPC .....	20
i. Codice Etico.....	20
ii. Il Modello 231 di Quadrilatero.....	21
iii. Sistema Disciplinare.....	24
iv. Il PTPC ed il Modello 231: generalità e differenze.....	25
4. I compiti del Responsabile prevenzione della corruzione.....	27
5. I reati secondo il PNA, esclusi ex Dlgs 231/2001 .....	29
6. Processi – aree a rischio - presidi / protocolli.....	39
7. Principi di controllo interno .....	40
8. Rotazione del personale.....	41
9. Conflitto d’interessi .....	42
10. Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi .....	43
i. Misure per il monitoraggio e l’attuazione del D.lgs. n. 39/2013 .....	45
11. Attività successiva allo svolgimento del rapporto di lavoro ( <i>revolving doors</i> ).....	45
i. Divieto di incarichi dirigenziali a soggetti in quiescenza.....	47
12. Formazione delle commissioni di gara .....	47
13. Policy aziendale in tema di sospensione cautelare del dipendente.....	49
14. Whistleblowing – Tutela del dipendente che segnala condotte illecite .....	49
<b>D. PROGRAMMA per la TRASPARENZA e L’INTEGRITA’ .....</b>	<b>53</b>
1. Il principio della Trasparenza - adempimenti eseguiti.....	53

2. I compiti del Responsabile per la Trasparenza .....	54
3. Procedura .....	54
4. La sezione Amministrazione trasparente .....	55
5. Regolamento di disciplina ( <i>in corso di predisposizione</i> ).....	56
6. Il Programma – Obiettivi ed azioni .....	57
7. Formazione.....	58
8. Elaborazione ed approvazione del Programma .....	58
<b>E. ATTUAZIONE e SVILUPPO del PIANO di PREVENZIONE della CORRUZIONE ....</b>	<b>59</b>
<b>F. FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE .....</b>	<b>61</b>
1. Soggetti coinvolti .....	61
i. Individuazione dei soggetti coinvolti nella prevenzione .....	61
ii. I referenti per la prevenzione nelle singole Aree Aziendali.....	61
iii. I dirigenti della Società e il dovere di collaborazione.....	62
iv. Organismo di vigilanza (ex D.lgs. n. 231/2001) .....	62
v. Tutti i dipendenti ed i collaboratori .....	62
2. Modalità di raccordo e coordinamento tra i soggetti che concorrono all’attuazione del PTPC - Obblighi di collaborazione e conseguenti responsabilità .....	62
<b>G. FORMAZIONE DEI DIPENDENTI .....</b>	<b>64</b>
<b>H. COMUNICAZIONE INTERNA – ESTERNA .....</b>	<b>65</b>
<b>I. APPROVAZIONE DEL PIANO.....</b>	<b>65</b>

## ALLEGATI

- N. 1 – Mappatura dei Processi afferenti le posizioni organizzative aziendali, dei reati e delle Procedure

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione è l’Avv. Nicola Fusco, dirigente ANAS distaccato presso la Società Quadrilatero, nominato con disposizione della Quadrilatero stessa in data 22/07/2014, Prot. QMU n. 14428 per gli adempimenti di cui alla L. 190-2012 sulla base delle direttive ed indirizzi della capogruppo ANAS.

Il Responsabile per la trasparenza è il dott. Lorenzo Falciai, dirigente Quadrilatero nominato con disposizione della Quadrilatero stessa in data 30/01/2014 per gli adempimenti di cui alla normativa vigente sulla base delle direttive ed indirizzi della capogruppo ANAS.

## DEFINIZIONI

<b>ANAC</b>	<b>Autorità Nazionale Anticorruzione</b>
<b>QUADRILATERO / QMU</b>	<b>Quadrilatero Marche-Umbria S.p.A., società pubblica di progetto ex art. 172, D.lgs 163/06, soggetta alla direzione ed al coordinamento dell'ANAS S.p.A.</b>
<b>ANAS</b>	<b>ANAS S.P.A.</b>
<b>CIRCOLARE n. 1/2013</b>	<b>La circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.</b>
<b>CIRCOLARE n. 1/2014</b>	<b>La Circolare n. 1 del 14 febbraio 2014 del Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.</b>
<b>CODICE ETICO</b>	<b>Codice Etico approvato dal Consiglio di amministrazione di Quadrilatero S.p.A. nella seduta in data 18 giugno 2014.</b>
<b>DCRUO ANAS</b>	<b>Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione della capogruppo ANAS</b>
<b>DESTINATARI</b>	<b>Destinatari del presente Piano sono: tutto il personale della Quadrilatero, gli amministratori, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con Quadrilatero</b>
<b>DFP</b>	<b>Dipartimento Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri</b>
<b>LEGGE 190</b>	<b>Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante <i>“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”</i></b>
<b>MODELLO 231</b>	<b>Il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.</b>

**ORGANI SOCIALI**

Assemblea degli azionisti, Consiglio di amministrazione e Collegio Sindacale di Quadrilatero Marche-Umbria S.p.A.

**ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di vigilanza nominato ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 nominato nel 2008 e rinnovato da ultimo in data 19/12/2013.

**P.A. centrali**

Per pubbliche amministrazioni centrali si intendono quelle previste dall'art. 1, co. 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*

**PIANO ANTICORRUZIONE – PTPC**

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione previsto dall'art. 1, c. 8, Legge 190.

**PNA**

Il Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica e approvato dall'ANAC in attuazione dell'art. 1, lett. b) della Legge 190 con delibera n. 72 dell'11 settembre 2013.

**RPC**

Responsabile per la prevenzione della Corruzione

## **PIANO di PREVENZIONE della CORRUZIONE**

**2015 - 2017**

### **A. PREMESSA**

La Quadrilatero Marche – Umbria S.p.A., società pubblica di progetto ex art. 172, D.lgs 163/2006, soggetta alla direzione ed al coordinamento dell'ANAS S.p.A., che esercita attività di service di diverse funzioni aziendali, ha approvato il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che costituisce un unico documento con il programma per la Trasparenza e l'Integrità (visionabile sul sito istituzionale [www.quadrilaterospa.it](http://www.quadrilaterospa.it) – “amministrazione trasparente”). Il presente PTPC è stato redatto dal Responsabile per la prevenzione della Corruzione nell'ambito di continui confronti con il Responsabile per la prevenzione della Corruzione della capogruppo ANAS e con le competenti funzioni aziendali ANAS e Quadrilatero.

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) è adottato in attuazione dell'art. 1, c. 5, e seguenti della Legge n. 190/2012 (c.d. legge “Anticorruzione”, di seguito solo “Legge” o “Legge 190”) e tenuto conto altresì di quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito “PNA”) (cfr. Parte Generale, par. 1.3, pag. 12 e ss.) predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e approvato con delibera n. 72 dell'11 settembre 2013 dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito solo “ANAC”), in attuazione del disposto di cui all'art. 1, c. 2, lett. b) della Legge 190.

L'art. 1, comma 5, della Legge 190 prevede che “Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della Funzione Pubblica: a) un piano di prevenzione della corruzione che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.”. Il comma 8 del medesimo articolo stabilisce che “l'organo di indirizzo politico, su proposta del responsabile individuato ai sensi del comma 7, entro il 31 gennaio di ogni anno, adotta il piano triennale di prevenzione della corruzione, curandone la trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica. L'attività di elaborazione del piano non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione.”

Il rinvio, contenuto nel comma 59 dell'art.1 della legge n.190/2012, al Testo Unico del Pubblico Impiego, ed in particolare all'art.1, comma 2, che contiene l'elenco delle Amministrazioni, induce ad escludere la cogente esigenza di farsi carico nella specie di applicare le disposizioni della predetta legge n.190/2012; tuttavia la società Quadrilatero ha inteso condividere i principi della normativa al fine di assicurare il pieno impegno al contrasto più rigoroso dei fenomeni della corruzione e dell'illegalità nonché per garantire la massima trasparenza della attività aziendale.

Tale approccio ha trovato successiva conferma nel “Documento condiviso dal Ministero dell’Economia e delle Finanze e dall’Autorità Nazionale Anticorruzione per il rafforzamento dei meccanismi di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società partecipate e/o controllate dal Ministero dell’Economia e delle Finanze” del dicembre scorso: secondo tale documento *“...le misure contemplate dalla legge n. 190 del 2012 devono trovare applicazione per le società controllate dal Ministero dell’Economia e delle Finanze o da altre pubbliche amministrazioni, anche nei casi in cui le stesse abbiano già adottato il modello previsto dal d.lgs n. 231 del 2001: invero, l’ambito di applicazione dei due interventi normativi sopra menzionati non coincide. Difatti, mentre le norme contenute nel d.lgs n. 231 del 2001 sono finalizzate alla prevenzione di reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società, la legge n. 190 del 2012 persegue la finalità di prevenire condotte volte a procurare vantaggi indebiti al privato corruttore in danno dell’ente (nel caso di specie, della società controllata).*

*Ne consegue che le società controllate, che abbiano già approvato un modello di prevenzione di reati della specie di quello disciplinato dal d.lgs n. 231 del 2001, devono integrarlo con l’adozione delle misure idonee a prevenire anche altri fenomeni di corruzione e illegalità all’interno delle società, come indicati dalla L. n. 190 del 2012.”*

Il presente Piano intende da un lato, affiancare il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 di cui Quadrilatero si è dotata e, dall’altro, acquisire un innovativo approccio – secondo le intenzioni del legislatore - mirante alla prevenzione non solo di specifiche condotte criminose, ma anche di ogni comportamento potenzialmente idoneo a favorire situazioni di mala amministrazione.

Le finalità preventive del Piano sono, pertanto, indirizzate alla corruzione intesa in senso ampio, comprensiva di ogni comportamento anche prodromico della condotta specifica in senso tecnico-giuridico.

Si anticipa in tal senso:

- la circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, secondo cui la prevenzione deve avere ad oggetto tutte le fattispecie nelle quali “nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica (che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319, 319 ter, 320, 322 c.p.) e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell’attività sociale a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite”;

Tutto ciò premesso, il Piano di prevenzione della corruzione di Quadrilatero è rivolto a contenere i comportamenti e l'area di coltura della corruzione, nella accezione ampia del PNA.

A tale scopo, il Piano comprende tra l'altro:

- a. l'esposizione dei processi della società e dei relativi protocolli, procedure ed altri presidi di controllo interno;
- b. l'individuazione dei reati secondo la definizione del PNA e l'associazione con i processi come sopra evidenziati;
- c. l'evidenziazione delle aree aziendali esecutrici dei processi e da considerare a più elevato rischio reato;
- d. indicazioni per una valutazione e graduazione dei rischi reato (riskassessment) nonché una valutazione dell'adeguatezza dei presidi rilevati;
- e. la ricerca di ulteriori misure per la mitigazione dei rischi anche a seguito di analisi di eventuali fenomeni di illecito effettivamente verificatisi negli anni precedenti.

Il Piano di prevenzione della corruzione è costruito per una durata triennale (2015 – 2017), pertanto le azioni riportate, in particolare nei punti d) ed e), saranno sviluppate nell'arco del periodo seppure detto piano sarà rivisto annualmente per tener conto delle analisi nel frattempo sviluppate.

Inoltre detto Piano ha un valore precettivo e dovrà essere osservato da tutti i dipendenti e collaboratori interni ed esterni di Quadrilatero Marche-Umbria S.p.A. e per tale motivo si invitano tutti i destinatari a prenderne visione anche attraverso la pubblicazione nel sito istituzionale sezione amministrazione trasparente.

## **B. QUADRILATERO MARCHE-UMBRIA**

### **1. La Storia**

La Quadrilatero Marche-Umbria S.p.a., costituita in data 6 giugno 2003, è società pubblica di progetto ai sensi dell'art. 172, D.lgs 163/06, ed è soggetta alla direzione ed al coordinamento dell'ANAS S.p.A.

La Quadrilatero Marche-Umbria S.p.A. ha per oggetto, quale soggetto attuatore unico, la realizzazione del progetto pilota denominato "Asse viario Marche Umbria e quadrilatero di penetrazione interna" di cui alle delibere CIPE n. 121/2001 e n. 93/2002, infrastruttura strategica di preminente interesse nazionale ai sensi della legge n. 443/2001 cd. Legge Obiettivo (il "Progetto"), come evidenziato nel sito istituzionale [www.quadrilaterospa.it](http://www.quadrilaterospa.it).

Con contratto stipulato in data 02/11/2010, successivamente integrato in data 01/07/2012 e rinnovato in data 17/03/2014 (prot QMU 36092 del 18/03/2014), la Quadrilatero Marche-Umbria S.p.a. (QMU) ha progressivamente affidato in service alla controllante ANAS S.p.A. diverse funzioni aziendali.

La Quadrilatero Marche-Umbria S.p.a. ha dato in affidamento tutte le attività propedeutiche e realizzative delle infrastrutture viarie ai Contraenti Generali Val di Chienti S.C.p.A. (contratto di affidamento rep. n. 58641 del 20/04/2006 e successivi Atti Aggiuntivi) e DIRPA S.C.a.R.L. in A.S. (contratto di affidamento rep. N. 59059 del 23/06/2006 e successivi Atti Aggiuntivi).

### **2. Identità e Missione**

Quadrilatero è una Società per Azioni (società pubblica di progetto ex art. 172, D.lgs 163/06), organismo di diritto privato in controllo pubblico, partecipata come segue:

- ANAS: 92,38%
- Regione Marche: 2,8%
- Sviluppumbria (Regione Umbria): 2,4%
- Provincia di Macerata: 1,0%
- CCIAA di Macerata: 0,5%
- CCIAA di Perugia: 0,5%
- CCIAA di Ancona: 0,3%
- Provincia di Perugia: 0,1%

La missione di Quadrilatero è la realizzazione del progetto pilota denominato "Asse viario Marche Umbria e quadrilatero di penetrazione interna" di cui alle delibere CIPE n. 121/2001 e n. 93/2002, infrastruttura strategica di preminente interesse nazionale ai sensi della legge n. 443/2001 cd. Legge Obiettivo (il "Progetto"). Per compiuta analisi si rinvia al sito istituzionale [www.quadrilaterospa.it](http://www.quadrilaterospa.it).

Nello svolgimento delle attività propedeutiche al raggiungimento della propria missione, Quadrilatero rispetta i seguenti principi etici fondamentali:

- onestà e imparzialità;
- prevenzione della corruzione e di altri reati;
- prevenzione dei conflitti d'interesse;
- salute e sicurezza;
- promozione e valorizzazione delle risorse umane;
- omogeneità di comportamento della società;
- tutela dell'immagine;
- rispetto della collettività e della tutela ambientale.

Il Codice Etico è uno degli elementi indispensabili del modello organizzativo gestionale e di controllo societario, di cui la società ha deciso di dotarsi a seguito dell'emanazione del D. Lgs.n. 231/2001. Tutti i soggetti economici, prima di giungere alla stipula di qualsiasi contratto, hanno l'onere di prendere visione e rispettare i contenuti del Codice Etico. Quadrilatero è impegnata nella diffusione dei principi fondanti il proprio operato, ma è anche attivamente attenta al monitoraggio dell'effettiva applicazione di tali regole applicando un sistema sanzionatorio in caso di mancata osservanza delle disposizioni previste dal Codice Etico.

### **3. La Strategia**

Il rispetto della "mission" aziendale di Quadrilatero si traduce nell'adozione di una politica di realizzazione degli interventi infrastrutturali che sostenga il progresso economico.

La sicurezza costituisce un elemento importante per Quadrilatero; al fine di ridurre gli effetti negativi sulle vite umane è necessario adottare iniziative nei settori della tecnologia, dell'istruzione e dei controlli.

### **4. Il Modello di Business**

I pilastri del modello di business di Quadrilatero sono:

- la missione aziendale: realizzazione ed ammodernamento di infrastrutture viarie di interesse nazionale e conseguente pianificazione ed allocazione delle risorse;
- il monitoraggio dell'ambiente interno ed esterno effettuato attraverso la rilevazione delle *performance* quantitative e qualitative aziendali;
- la *governance*, prerequisite per attuare la missione aziendale e definire una strategia di medio lungo termine.

#### *Realizzazione degli interventi infrastrutturali*

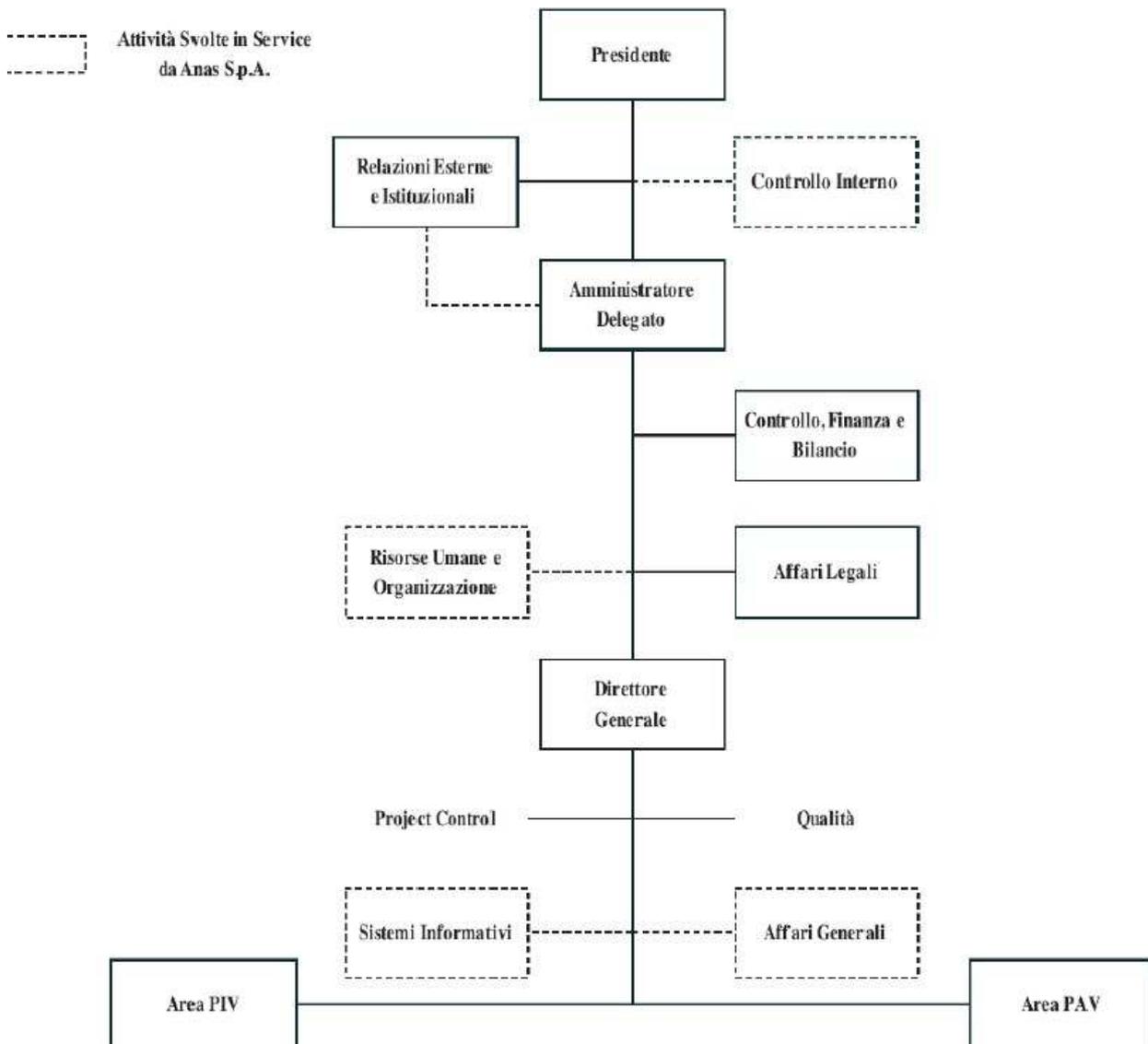
La Quadrilatero Marche-Umbria S.p.a. ha dato in affidamento tutte le attività propedeutiche e realizzative delle infrastrutture viarie ai Contraenti Generali Val di Chienti S.C.p.A. (contratto di affidamento rep. n. 58641 del 20/04/2006 e successivi Atti

Aggiuntivi) e DIRPA S.C.a.R.L. in A.S. (contratto di affidamento rep. N. 59059 del 23/06/2006 e successivi Atti Aggiuntivi).

## 5. Profilo e Struttura della Quadrilatero

La Quadrilatero fa parte del Gruppo Societario ANAS che esercita la direzione ed il coordinamento della Quadrilatero stessa.

L'organigramma aziendale è strutturato come segue:



Legenda:  
**PIV**: Progetto Infrastrutturale Viario  
**PAV**: Piano di Area Vasta

Le strutture organizzative societarie sono improntate al fine di garantire un efficace presidio dei processi aziendali. In particolare rispondono a criteri di razionalizzazione ed armonizzazione per assicurare le seguenti finalità:

- la semplificazione dei processi aziendali;
- il conferimento di maggiore impulso ai processi *core* dell'azienda;
- l'aggiornamento dell'organizzazione rispetto alle sfide che l'azienda deve affrontare nel medio periodo;
- l'eliminazione di duplicazioni e sovrapposizioni delle aree di responsabilità.

Esse tengono altresì conto delle ulteriori norme in materia di contenimento della spesa che si aggiungono alle misure di efficientamento già adottate a livello aziendale.

## **6. La Corporate Governance**

La Quadrilatero si è dotata di una struttura di governo di tipo tradizionale, articolata in Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale. Ai predetti organi si affiancano, nell'ambito del sistema di controllo interno, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, l'Unità Internal Auditing (attività svolta in service da ANAS S.p.A in ragione del contratto evidenziato al precedente punto B.1), l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs.n. 231/2001 (composto da dirigenti ANAS), il Responsabile della Trasparenza ed il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Tutto il sistema normativo e organizzativo interno di Quadrilatero è volto al raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto dei principi di legittimità, trasparenza e tracciabilità.

Il Consiglio di Amministrazione (composto da cinque componenti tra cui il Presidente e l'Amministratore Delegato) ed il Collegio Sindacale (composto da tre membri tra cui il Presidente) sono eletti dall'Assemblea degli Azionisti.

## **7. Organi societari**

Di seguito si riportano le principali prescrizioni inerenti gli organi sociali di Quadrilatero alla luce dello statuto societario vigente.

### **a) L'Assemblea dei soci**

L'Assemblea dei soci:

- approva il Bilancio;
- nomina gli Amministratori e il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- nomina i Sindaci ed il Presidente del Collegio Sindacale;
- determina gli emolumenti dei componenti degli organi di amministrazione e controllo;
- conferisce l'incarico di revisione legale dei conti;

- provvede in seduta straordinaria alle modifiche statutarie.

### **b) Il Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione è composto attualmente da cinque componenti, eletti nel rispetto delle disposizioni di Legge e regolamentari vigenti.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Amministratore Delegato.

L'assunzione della carica di Amministratore di Quadrilatero Marche-Umbria S.p.A. è subordinata alla verifica del possesso di adeguati requisiti di professionalità e di onorabilità ai fini dell'eleggibilità, nonché l'assenza di ipotesi di ineleggibilità/ decadenza del candidato alla carica di Amministratore, individuate specificamente da apposita clausola prevista dalla Direttiva MEF del 24 giugno 2013.

Gli Amministratori durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'ultimo Esercizio del loro mandato (2015). Tutti gli Amministratori sono rieleggibili a norma dell'art. 2383 del Codice Civile.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente o dell'Amministratore Delegato, può conferire deleghe per singoli atti anche ad altri suoi componenti a condizione che non siano previsti compensi aggiuntivi, restando in ogni caso esclusa la delega della rappresentanza e della firma sociale. In caso di potenziali conflitti d'interesse di consiglieri, del Presidente o dell'Amministratore Delegato rispetto alle Deliberazioni proposte in seno al Consiglio di Amministrazione, la prassi seguita è l'astensione motivata dal voto dei soggetti passibili di tali conflitti.

Ai membri del Consiglio di Amministrazione spettano i compensi nella misura determinata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti, valida anche per gli esercizi successivi e fino a diversa determinazione dell'Assemblea, nonché il rimborso delle spese vive sostenute nell'espletamento dell'incarico. È in ogni caso fatto divieto di corrispondere gettoni di presenza ai componenti degli organi sociali. Il compenso annuo spettante a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione è visionabile nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale [www.quadrilaterospa.it](http://www.quadrilaterospa.it).

### **c) Il Presidente**

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è eletto dall'Assemblea e permane nella carica per tutta la durata del Consiglio di Amministrazione. Il Presidente di Quadrilatero Marche-Umbria S.p.A. Dott. Guido Perosino, è in carica per gli esercizi 2013 - 2015, svolge, ai sensi di Statuto ed in ragione di delibera di Consiglio di Amministrazione in data 21/10/2013, le seguenti funzioni: convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione, rappresentanza della società di fronte a qualunque autorità giudiziaria o amministrativa e di fronte a terzi e la firma sociale, inoltre, cura, d'intesa con l'Amministratore Delegato, i

rapporti inerenti alle Aree Relazioni Esterne ed Istituzionali ed esercita la supervisione delle attività di controllo interno.

#### **d) *L'Amministratore Delegato***

L'Amministratore Delegato, Ing. Eutimio Mucilli, cui spetta, in conformità alle deleghe attribuite, la rappresentanza della Società di fronte a qualunque autorità giudiziaria o amministrativa e di fronte a terzi, è munito dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione attribuitigli dal Consiglio di Amministrazione del 21 ottobre 2013 ad eccezione di una serie di atti riservati per Legge e per statuto al Consiglio stesso.

L'Amministratore Delegato dà attuazione alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione. L'Amministratore Delegato provvede altresì, ai sensi dell'art. 2381 comma 5 c.c., agli obblighi informativi nei confronti del Consiglio e del Collegio Sindacale, riferendo periodicamente sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione.

#### **e) *Il Collegio Sindacale***

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi, tra cui il Presidente, più due supplenti ed ha il compito di esercitare le funzioni di vigilanza di cui all'art. 2403 del Codice Civile. I Sindaci durano in carica tre esercizi, scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'ultimo esercizio del loro mandato (2014).

Le principali funzioni di vigilanza e di controllo di competenza del Collegio Sindacale sono:

- vigilare sull'osservanza della Legge e dello Statuto Sociale;
- vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- vigilare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento.

Il compenso annuo spettante ai Sindaci è visionabile nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale [www.quadrilaterospa.it](http://www.quadrilaterospa.it).

### **8. Sistema dei controlli e relative attività**

#### **a) *L'Unità Internal Auditing***

L'Unità Internal Auditing (UIA), attività svolta da ANAS in ragione del contratto di service evidenziato al punto B.1 assicura al Vertice aziendale l'adeguatezza, l'affidabilità e la funzionalità del Sistema di Controllo Interno attraverso la realizzazione di audit e monitoraggi presso le Unità Organizzative (UO) di sede e di cantiere, finalizzati a verificare la conformità dei processi aziendali alla normativa "esterna" ed "interna", nonché la loro

efficacia/efficienza, in linea con gli indirizzi strategici aziendali. In tale contesto l'Internal Auditing svolge il proprio ruolo a supporto della governance aziendale verificando – sulla base delle procedure aziendali - il disegno e la piena operatività del Sistema di Controllo Interno a presidio dei rischi aziendali e rilevando i fattori di disallineamento attraverso valutazioni indipendenti.

L'UIA - in linea con le previsioni normative (Legge n. 69/09) - riferisce all'organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione), cui sottopone il Piano di Audit ed i suoi successivi eventuali aggiornamenti, nonché flussi informativi periodici in merito alle risultanze delle attività di competenza.

L'UIA, in conformità agli Standard Internazionali ed alle Guide Interpretative per la Pratica Professionale dell'Internal Auditing emessi dall'Institute of Internal Auditors, sovrintende all'attivazione delle suindicate azioni da parte delle competenti Unità Organizzative che, a fronte delle carenze rilevate, devono riferire all'UIA in merito alle misure adottate o in corso di adozione.

Oltre agli audit eseguiti sulla base della rischiosità dei processi aziendali della Quadrilatero, sono svolte le seguenti ulteriori attività:

- svolgimento dei monitoraggi richiesti dall'Organismo di Vigilanza 231 di Quadrilatero (composto da dirigenti ANAS), e finalizzati a verificare l'effettiva applicazione del Modello Organizzativo 231 volto, come noto, a prevenire i rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- svolgimento di audit attivati su specifica richiesta del Collegio Sindacale;
- analisi e verifica di segnalazioni, contenenti riferimenti rilevanti, precisi e circostanziati, sulla base di regole interne che costituiscono un presidio finalizzato anche al rafforzamento dell'"impegno anti-corruzione" della Società.

In linea generale gli audit fanno emergere aree di miglioramento a fronte delle quali vengono raccomandate specifiche azioni correttive volte all'ulteriore rafforzamento dei presidi del Sistema stesso.

### ***b) L'Organismo di Vigilanza***

Il D. Lgs. n. 231/2001 disciplina la responsabilità degli enti forniti di personalità giuridica, nonché delle società e associazioni anche prive di personalità giuridica, per gli illeciti amministrativi dipendenti da specifici reati (c.d. "reati presupposto"), posti in essere nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Quadrilatero si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestionale e Controllo (visionabile sul sito istituzionale [www.quadrilaterospa.it](http://www.quadrilaterospa.it)) che costituisce un complesso di regole, strumenti e condotte ragionevolmente idoneo a prevenire eventuali condotte penalmente rilevanti poste in essere attraverso soggetti "apicali" o sottoposti alla loro direzione/vigilanza. Tale Modello si compone di una Parte Generale e di una Parte

Speciale concernente diverse tipologie di reato previste dal Decreto, aggiornate rispetto alle modifiche introdotte con la legge 190/2012.

L'Organismo di Vigilanza di Quadrilatero (di seguito "OdV"), composto da dirigenti ANAS e rinnovato in data 19/12/2013, ha il compito di vigilare sull'efficace attuazione, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello per la prevenzione dei reati adottato in ossequio alle previsioni del predetto Decreto, nonché sull'osservanza dei principi enunciati nel Codice Etico. In particolare, l'OdV svolge le seguenti attività:

- a) vigila sull'osservanza del Modello, potendosi avvalere del supporto funzionale dell'Internal Auditing, dell'Unità Qualità nonché delle strutture aziendali Quadrilatero ed ANAS;
- b) verifica l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs.n. 231/01 e s.m.i.;
- c) valuta e promuove aggiornamenti del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o ad eventuali modifiche normative;
- d) presidia le attività di comunicazione e formazione al fine di diffondere e verificare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico;
- e) informa il vertice aziendale in merito alle attività svolte, attraverso relazioni periodiche.

Si evidenzia inoltre che Quadrilatero - al fine di rendere più efficace l'azione dell'OdV - ha provveduto a nominare, i cosiddetti "Referenti 231", dirigenti apicali appositamente individuati per agevolare i flussi informativi verso l'OdV e segnalare eventuali situazioni di esposizione ai "rischi-reato".

Infine, in merito alle attività di vigilanza e monitoraggio sull'attuazione e rispetto del Modello, su richiesta dell'OdV, l'Unità Internal Auditing esegue i monitoraggi 231 con riferimento ai quattro principi di controllo previsti dal Modello stesso: a) esistenza di procedure formalizzate; b) segregazione dei compiti; c) sistema delle deleghe e procure; d) tracciabilità e verificabilità ex post degli atti. Ad esito dei monitoraggi l'UIA indica all'OdV le azioni correttive necessarie per il rafforzamento del sistema dei controlli a presidio dei "rischi-reato" ex D. Lgs.n. 231/01.

### **c) Il Dirigente Preposto**

In base all'indirizzo definito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di applicare la disciplina della L.262/05 (rivolta alle società quotate) alle proprie controllate, al fine di rafforzare nel proprio ambito il sistema dei controlli sull'informativa economico-finanziaria e di implementare modelli di Governance sempre più evoluti, nel 2007 Quadrilatero ha provveduto alla introduzione della figura ed alla nomina del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari (il DP), attribuendo al medesimo adeguati poteri e mezzi per svolgere l'incarico conferito, secondo un proprio Regolamento (approvato dal CdA) che ne definisce le linee guida.

La carica di DP è ricoperta dal Dirigente dell'Area Controllo, Finanza e Bilancio.

Il DP, fin dalla sua nomina, ha definito ed implementato il modello di gestione della compliance del Sistema di Controllo Interno amministrativo-contabile di Quadrilatero alla Legge n. 262/05 ispirandosi ad un approccio basato su standard internazionali (c.d. Co.S.O. Framework).

L'effettiva operatività dei controlli posti a presidio dei rischi ad impatto rilevante sull'informativa economico-finanziaria viene monitorata dal DP attraverso delle sessioni di verifiche annuali (Testing) presso le strutture aziendali, selezionate con criteri di rotazione, svolte dall'U.I.A. ANAS nell'ambito del contratto di service con la capogruppo ANAS.

## **C. IL PIANO di PREVENZIONE della CORRUZIONE**

### **1. Dal PNA al PTPC**

Il **Piano Nazionale Anticorruzione** elaborato, come anticipato, dal Dipartimento della Funzione Pubblica in attuazione del disposto di cui all'art. 1, lett. b) della Legge ed approvato da ANAC con Delibera n. 72 dell'11 settembre 2013, precisa che solo le amministrazioni centrali nonché le amministrazioni delle regioni, delle province autonome e degli enti locali sono tenute alla redazione di un piano triennale di prevenzione della corruzione (di seguito "PTPC").

Il PNA prosegue, tuttavia, precisando che i contenuti sono inoltre rivolti agli enti pubblici economici ed agli enti di diritto privato in controllo pubblico<sup>1</sup>, alle società partecipate ed a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono indicati come destinatari. Più in particolare, al fine di dare attuazione alle disposizioni di cui alla Legge, i citati enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti ad introdurre ed implementare adeguate misure organizzative e gestionali. A tal fine, onde evitare inutili ridondanze, il PNA suggerisce che i predetti enti attuino la propria azione di prevenzione della corruzione mediante estensione dell'ambito di operatività dei modelli di organizzazione e gestione del rischio ex D.lgs. n. 231/2001, oltre che ai reati contro la p.a. di cui al D.lgs. n. 231/2001, a tutte le fattispecie considerate nella Legge, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente, fornendo prescrizioni dettagliate di rilievo contenutistico in ordine alle modalità di predisposizione di tali parti di modelli, denominate "Piani di prevenzione della corruzione" (di seguito anche PTPC).

---

(1) Soggetti che il PNA identifica nelle "società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle p.a., sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle p.a., anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi". (cfr. pag. 12).

Il PNA, inoltre, stabilisce che anche le società a partecipazione pubblica, gli enti pubblici economici e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico, “debbono nominare un responsabile per l’attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che ha anche la competenza ad effettuare la vigilanza, la contestazione e le segnalazioni previste dall’art. 15<sup>2</sup> del d.lgs. n. 39/2013”, suggerendo a tal fine la possibilità di individuare tale figura nell’organo di vigilanza ex D.lgs. n. 231/2001.

Il Piano rappresenta lo strumento attraverso il quale l’amministrazione sistematizza e descrive un “processo”- articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione della corruzione. In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell’esaminare l’organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di “possibile esposizione” al fenomeno corruttivo. Ciò deve avvenire ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione, attraverso la predisposizione del Piano; in sostanza, la società è tenuta ad attivare azioni ponderate e coerenti tra loro capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corruttivi. Ciò implica necessariamente una valutazione probabilistica di tale rischiosità e l’adozione di un sistema di gestione del rischio medesimo.

Il Piano contiene una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici di Quadrilatero al rischio di corruzione ed indica gli interventi organizzativi volti a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi potenzialmente configurabili al suo interno nonché ad assicurare le migliori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell’immagine della società, delle aspettative degli azionisti e del lavoro dei dipendenti.

Il Piano quindi esprime un programma di attività su base pluriennale, con indicazione delle aree di rischio e dei possibili specifici reati, delle misure esistenti per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili delle attività aziendali; è altresì strumento per l’individuazione di misure concrete, da testare quanto ad effettiva applicazione ed efficacia preventiva della corruzione.

## **2. Obiettivi Anticorruzione**

E’ convincimento della Società che l’etica nella conduzione degli affari favorisca il successo di una attività imprenditoriale contribuendo a diffondere una immagine di affidabilità, correttezza e trasparenza delle attività poste in essere nel perseguimento dei

---

(2) Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

propri obiettivi. Nella condotta degli affari i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia e possono favorire atteggiamenti ostili nei confronti della Società.

L'onestà rappresenta il principio etico di riferimento per tutte le attività poste in essere dalla Società per il compimento della propria missione. I dipendenti ed i collaboratori di Quadrilatero sono tenuti a rispettare le leggi vigenti nazionali e comunitarie, i regolamenti o codici interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale. In nessun caso è giustificata o tollerata dalla Società una condotta in violazione di tali norme.

I rapporti con gli stakeholders, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. Quadrilatero, nella conduzione delle sue attività, vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi, tesa a promuovere o favorire i propri interessi, tranne vantaggio, o in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio. A tal fine si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e altre condotte idonee a integrare il pericolo di commissione dei reati richiamati dalla legge 190/2012 o dal PNA.

Quadrilatero non consente di corrispondere o accettare somme di denaro, doni o favori a/da parte di terzi, allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società. I dipendenti di Quadrilatero improntano la propria condotta in modo da non attribuire a sé o ad altri alcun vantaggio in considerazione della posizione o del ruolo rivestiti all'interno della Società. In nessun caso è consentito chiedere per sé o per altri ed accettare doni, beni, od altre utilità da soggetti con i quali intrattiene o potrebbe intrattenere rapporti connessi all'attività lavorativa, salvo doni o favori che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia e per particolari ricorrenze.

La pubblicazione di dati, documenti ed informazioni della società ed il connesso accesso aperto a chiunque e senza limitazioni intende incentivare il controllo dei cittadini per i seguenti scopi:

- assicurare la conoscenza dei servizi resi, le loro caratteristiche quantitative e qualitative, nonché le modalità di erogazione;
- verificare l'utilizzo delle risorse finanziarie e di personale;
- prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità.

La società utilizza risorse pubbliche per le attività istituzionali; pertanto essa sviluppa processi a rischio di fenomeni delittuosi; il Piano di prevenzione della corruzione di Quadrilatero contiene una serie di raccomandazioni e principi, rivolti all'organizzazione della società, miranti:

1. a ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
2. ad aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
3. a creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

### **3. Rapporto fra Modello 231 e PTPC**

#### **i. Codice Etico**

Il Codice Etico costituisce parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo 231. Destinatari del Codice Etico sono tutti i dipendenti ed i collaboratori, senza alcuna eccezione, e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con Quadriatero ed operano per perseguirne gli obiettivi.

Il nuovo Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione nel giugno 2014, è visionabile su sito istituzionale [www.quadrilaterospa.it](http://www.quadrilaterospa.it) a cui si rinvia.

Il Codice Etico costituisce uno degli strumenti posti in essere da Quadriatero al fine di garantire la diffusione e l'osservanza di principi, norme e standard generali di comportamento atti alla salvaguardia dei valori etici di riferimento. Le regole del Codice Etico non sostituiscono ma integrano i doveri fondamentali dei lavoratori già fissati nel Regolamento del personale e nell'art. 53 del C.C.N.L. della capogruppo ANAS..

La condotta tenuta in violazione dei principi sanciti dal Codice Etico è considerata rilevante sia che integri gli estremi dei reati, tentati o consumati, richiamati dal D. lgs. 231/01 e s.m.i., sia ove integri gli estremi di altri reati, anch'essi tentati o consumati, previsti e puniti dal Codice Penale ovvero da leggi speciali, vigenti in Italia e all'estero.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa in materia e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e delle sanzioni, Quadriatero porta a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione, integrando le fattispecie sanzionabili in base ai contratti collettivi, costituisce illecito disciplinare nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

La violazione da parte di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali o di prestazioni d'opera con la Società, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con Quadriatero, in particolare per quanto concerne la materia della salute e sicurezza del lavoro, costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte, con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la facoltà di Quadriatero di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge ma, in ogni caso, è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle

disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dall'Organismo di Vigilanza che si avvale del Centro per l'Alta Formazione della capogruppo ANAS e delle ulteriori strutture aziendali, Quadriatero ed ANAS, che dovessero ritenersi utili.

## **ii. Il Modello 231 di Quadriatero**

Quadriatero Marche-Umbria S.p.A. ha provveduto ad introdurre il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 in data 21/04/2008. In ossequio all'art. 7, comma 4, del suddetto Decreto, l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando a) sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni e/o b) intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività; il Modello di Quadriatero è stato aggiornato e la versione del documento attualmente vigente, la cui revisione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 18 giugno 2014, si articola in una Parte generale ed in una Parte speciale.

Il suddetto Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è integralmente visionabile sul sito istituzionale [www.quadrilaterospa.it](http://www.quadrilaterospa.it) – sezione “amministrazione trasparente”.

La Parte generale descrive l'assetto istituzionale ed organizzativo della Società, la struttura e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, la progettazione del piano di formazione e di comunicazione al personale, la struttura del Codice Etico ed il Sistema disciplinare.

In relazione all'attività svolta dalla Società ed a seguito del monitoraggio sulle aree sensibili, la parte speciale, con individuazione di precisi e specifici protocolli di controllo, si riferisce alle seguenti fattispecie di reato:

- A) reati presupposto della responsabilità dell'ente ex D.lgs 231/01;
- B) reati contro la pubblica amministrazione;
- C) reati societari;
- D) reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- E) reati ambientali;
- F) reati informatici;
- G) reati di criminalità organizzata;
- H) reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- I) reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

La revisione del Modello è stata espletata a valle dell'aggiornamento della mappatura delle aree sensibili.

A tal proposito si rammenta che l'attività di identificazione delle aree "sensibili" al rischio di commissione dei reati contro la P.A., dei reati societari e dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro<sup>3</sup> si è snodata secondo le fasi di seguito sintetizzate:

1. analisi dei processi reputati "sensibili", rispetto agli specifici reati;
2. verifica della sussistenza di procedure aziendali e/o della necessità di redazione di nuove procedure e/o di altri protocolli specifici rispondenti alle caratteristiche poste dall'art. 6, comma 2, del Dlgs. 231/2001 (ossia <<diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire>>);
3. analisi dei documenti e delle procedure aziendali esistenti e verifica della loro conformità agli *standard* richiesti dal Dlgs. 231/01 (intelligibilità del sistema di deleghe e sub deleghe, segregazione dei compiti e delle responsabilità, tracciabilità ex post delle operazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi);
4. conduzione di interviste finalizzate a condividere con i *ProcessOwners* i gap individuati nell'ambito dei processi ad essi facenti capo.

Con riguardo ai reati di nuova introduzione (ambientali, informatici, di criminalità organizzata, di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, di corruzione tra privati, ex art. 2635 c.c., di induzione indebita a dare o promettere utilità, ex art. 319 quater, c.p., di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ex art. 25 duodecies del Dlgs. 231/2001), l'attività di identificazione delle aree "sensibili" al rischio di commissione è stata svolta<sup>4</sup> secondo le seguenti tre fasi:

- a) mappatura dei processi/attività sensibili, inventariando i processi aziendali ed individuando le aree "a rischio" di commissione dei reati previsti dal Dlgs. 231/01;
- b) definizione e analisi dei rischi potenziali, individuando, tra quelli oggetto dell'incarico, i reati associabili e le possibili modalità di realizzazione della fattispecie di reato;
- c) analisi, valutazione e adeguamento del sistema di controllo preventivo (c.d. protocolli).

Le descritte attività svolte per l'aggiornamento del modello 231 sono risultate essenziali anche per lo sviluppo del Piano anticorruzione come meglio in seguito descritto.

Per completezza di esposizione si segnala, inoltre, che, in ossequio alle disposizioni vigenti, sono presenti in Quadrilatero le seguenti strutture di controllo:

- Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili;

---

(3) Tale attività è stata svolta dall'Organismo di Vigilanza e dall'Anas S.p.A. in ragione del contratto di service richiamato al punto B.1

(4) Tale attività è stata svolta dalla capogruppo ANAS, in ragione del contratto di service in essere più volte richiamato nel presente documento

- Collegio Sindacale;
- Società di Revisione;

In base alle previsioni del Decreto, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati. In tal senso ed allo scopo Quadrilatero ha adottato un Modello ex art. 6 D. lgs. 231/01, ispirato anche alle Linee Guida redatte dalle Associazioni di categoria e validate dal Ministero di Giustizia;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza, che ha il compito di vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello, riferisce le violazioni al Codice Etico ed i suggerimenti ritenuti necessari agli organi sociali Quadrilatero ed al Collegio Sindacale.

Gli organi sociali Quadrilatero, preso atto delle informazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza in merito alle violazioni del Codice Etico, a seguito di un'analisi delle violazioni stesse, decidono in ordine all'adozione degli opportuni provvedimenti ed all'irrogazione delle relative sanzioni, delle quali fornisce informativa all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza provvede, mediante apposita relazione, ad informare il vertice aziendale circa l'esito dell'attività intrapresa in merito all'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, elemento di efficienza del sistema prevenzionale della società, aiutando l'emersione dei problemi e, quindi, la loro soluzione. La costituzione di tale organismo in un'articolazione adeguata e l'effettività della sua azione rappresentano il presupposto per l'esonero dalla responsabilità dell'ente secondo quanto stabilito dal Decreto.

Tra i requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza rientrano l'autonomia e l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione. In particolare, i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono la previsione di un "riporto" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale operativo e/o al Consiglio di amministrazione.

La strutturazione dell'Organismo di Vigilanza rappresenta una garanzia di indipendenza in linea con il dettato del Decreto. L'organismo è composto di tre membri (dirigenti ANAS).

I soggetti nominati sono dotati dei requisiti di onorabilità vigenti per gli amministratori delle imprese. Costituiscono cause di ineleggibilità e di decadenza le condanne con sentenza passata in giudicato per uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto 231/2001 e s.m.i. o la condanna con sentenza passata in giudicato ad una pena che comporta l'interdizione anche temporanea dagli uffici delle persone giuridiche o delle imprese.

L'Organismo di Vigilanza può giovare, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione, quali "uffici strumentali", di tutte le funzioni e strutture della Quadilatero o dell'ANAS ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle relative competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

Quadilatero, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una puntuale e costante divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione. In particolare, Quadilatero garantisce la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello, nonché i relativi aggiornamenti, non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di Quadilatero in forza di rapporti contrattuali o di rapporti, anche continuativi, di prestazioni d'opera retribuite.

### **iii. Sistema Disciplinare**

Il Dlgs 231/01 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, l'individuazione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza discriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Per tutti i dipendenti, di livello dirigenziale e non, sono previsti in astratto i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 54 del CCNL della capogruppo ANAS, che esercita attività di service anche in materia di gestione del personale, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- rimprovero scritto;
- multa non superiore a quattro ore di retribuzione individuale;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di cinque giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare possono essere applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento nonché dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

Il sistema disciplinare è reso efficace dalla vigenza di un Codice Etico il quale prevede che ogni violazione delle prescrizioni in esso contenute è sempre valutata in funzione delle conseguenze negative sul sistema preventivo riconducibili alla condotta tenuta dal dipendente.

#### **iv. Il PTPC ed il Modello 231: generalità e differenze**

Si è già anticipato nella premessa di questo documento che nel PNA, par. 3.1.1, l'ANAC delinea la struttura ed alcuni contenuti del piano anticorruzione; viene esplicitato che *“Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella legge n. 190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal Dlgs n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella legge n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della legge n. 190/2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale.”*

Merita ricordare che il modello 231 è specificatamente rivolto alla tutela dell'azienda contro la commissione, da parte di propri soggetti apicali o sottoposti, degli specifici reati previsti nel Dlgs 231/2001, elenco peraltro frequentemente aggiornato; relativamente al tema “corruzione” che qui interessa, ci si riferisce agli artt. 24 e 25 del decreto che trattano dei reati di corruzione verso la p.a. previsti dal codice penale<sup>5</sup>.

Il PTPC mira invece alla tutela dell'immagine della società ed alla corretta amministrazione.

Nel PNA la fattispecie corruttiva – come meglio sarà descritto in avanti – include l'intera gamma dei reati trattati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale e, quindi, non solo

---

(5) In particolare: Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.); Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.); Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.); Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.); Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.); Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.); Concussione (art. 317 c.p.); Indebita induzione a dare o promettere utilità (art. 319quater c.p.).

quelli considerati nel Dlgs 231/2001; pertanto il PTPC, e le relative misure, dovranno tener conto di tale estensione e di quanto già esistente nel modello 231, conseguentemente l'area dei reati/comportamenti corruttivi è ancora più ampia.

Quanto ai contenuti, la Tavola n. 2 del PNA indica le misure che detti modelli di prevenzione della corruzione dovrebbero contenere, e segnatamente:

- l'individuazione delle attività a rischio;
- la programmazione della formazione mirata per le aree a maggior rischio;
- la previsione delle procedure gestionali finalizzate alla prevenzione dei reati;
- l'individuazione di idonee modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie;
- l'introduzione di un Codice di comportamento per i dipendenti che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse;
- la regolazione di procedure per l'aggiornamento del modello;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo vigilante;
- la regolazione del sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni ai fini del monitoraggio da parte dell'amministrazione vigilante;
- l'introduzione di un sistema disciplinare che includa le sanzioni per i casi di illecito.

Nella stessa direzione del PNA si è espressa anche la Circolare del DFP 1/2014 sopra ricordata, che indica come soluzione un'integrazione dei modelli di organizzazione gestione e controllo ex 231/2001 delle società, prospettando che per gli “...enti ai quali si applichi il dettato del Dlgs. 8 giugno 2001, n. 231...e che, quindi adottino un modello di organizzazione e di gestione idoneo alla prevenzione di reati e che affidino ad un organismo di vigilanza (cosiddetto OdV) la verifica del modello, appare possibile che il modello organizzativo ex Dlgs. N. 231/01 ed il Programma per la trasparenza e l'integrità siano contenuti in un unico documento (nel quale potrebbero essere valutati anche i rischi di corruzione, inserendovi i contenuti del “piano di prevenzione della corruzione” ex lege 190/2012), per ragioni di economicità e di razionale organizzazione.”

Nell'organizzazione di Quadrilatero – oltre al codice etico ed al modello 231 continuamente aggiornati dall'ANAS, in virtù del contratto di service evidenziato al punto B.1, sotto la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza - operano da tempo strumenti che contribuiscono alla prevenzione dei fenomeni delittuosi di che trattasi; ci si riferisce in particolare:

- alla ricorrente mappatura dei processi aziendali atta ad evidenziare obiettivi, rischi e responsabilità nella gestione;
- alle procedure aziendali che nella illustrazione delle attività, dei processi, dei compiti e delle responsabilità degli enti coinvolti, definiscono i punti di controllo per la gestione e la minimizzazione dei rischi;
- ai procedimenti di esecuzione delle gare (esperite in service da ANAS) per l'affidamento di contratti per lavori e per forniture di beni e servizi che soddisfano le

prescrizioni di legge e si sviluppano nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, parità di trattamento, trasparenza;

- ai protocolli di legalità stipulati per evitare le infiltrazioni malavitose nella esecuzione delle attività societarie di realizzazione degli interventi infrastrutturali;
- alla raccolta delle dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità per la conferma dei requisiti necessari alla attribuzione di incarichi a consulenti, collaboratori e dirigenti;
- alla possibilità di accesso non condizionato del cittadino che voglia essere informato sull'organizzazione nonché alla facoltà di richiedere atti di proprio personale interesse;
- al sistema disciplinare, secondo il quale la condotta tenuta in violazione dei principi sanciti dal Codice Etico, oltre che delle altre norme e regole aziendali, è considerata rilevante sia che integri gli estremi dei reati, tentati o consumati, richiamati dal Dlgs. 231/01 e s.m.i., sia ove integri gli estremi di altri reati, anch'essi tentati o consumati, previsti e puniti dal Codice Penale ovvero da leggi speciali, vigenti in Italia e all'estero;
- ai programmi di formazione (svolti in service da ANAS) rivolti:
  - ai dipendenti, per l'aggiornamento delle competenze, dei contenuti etici e dei principi di legalità nei comportamenti;
  - ai dirigenti, ai responsabili ed ai referenti operanti a vario titolo nelle aree a rischio di corruzione.

La varietà e l'ampiezza degli strumenti sopra citati, che hanno nel tempo raggiunto una efficace integrazione nei contenuti, nei presidi e nelle strutture deputate alla loro gestione ed al loro controllo per un continuo monitoraggio circa l'applicazione e l'adeguatezza, fornisce garanzia di impegno in ordine alla prevenzione dei fatti delittuosi richiamati dalle norme e testimonia il costante rispetto, da parte di Quadrilatero, dei principi di legittimità, trasparenza e tracciabilità.

Per tutto quanto sopra, Quadrilatero ha scelto l'opzione di redigere un PTPC per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, secondo la definizione del PNA par 2.1, con esclusione dei reati ex D. lgs 231/2001 previsti nel modello 231 della società. In definitiva, il modello 231 ed il PTPC vanno visti come un complesso unitario atto a fronteggiare l'intera gamma di reati e comportamenti "corruttivi" richiamati dal Dlgs 231/2001, dalla legge 190 e dal PNA; in tale ambito l'Organismo di Vigilanza ed il responsabile anticorruzione operano in modo coordinato e complementare anche attraverso incontri periodici e scambi di informativa.

#### **4. I compiti del Responsabile prevenzione della corruzione**

Come anticipato, l'art. 1 comma 7 della legge 190 dispone che venga nominato un Responsabile per la prevenzione della corruzione le cui funzioni sono disciplinate dai commi 8 e 10 della stessa legge.

Il Responsabile è figura centrale del sistema di prevenzione del rischio di corruzione con particolare riferimento ai reati di cui al successivo paragrafo e provvede alla redazione ed attuazione del PTPC (ex commi 5 e 9).

Il Responsabile, individuato come detto nel dirigente Avv. Nicola Fusco, svolge l'attività sulla base delle direttive ed indirizzi della capogruppo ANAS, come da atto di nomina richiamato in premessa, e risponde, per le funzioni in argomento, direttamente al Presidente ed all'Amministratore Delegato.

Per lo svolgimento dei compiti assegnati e di seguito evidenziati ha il supporto del service della capogruppo ANAS e, secondo necessità, di altre competenti funzioni aziendali di ANAS e di Quadrilatero:

- a) assume l'iniziativa affinché l'organo di indirizzo politico (il CdA di Quadrilatero) adotti, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano per la prevenzione della corruzione e provvede alla relativa pubblicazione sul sito istituzionale<sup>6</sup>. A tal fine, secondo il PNA, il responsabile della prevenzione è tenuto:
  - a svolgere un'attività di coordinamento generale tra i vari soggetti (organismi di controllo interno, dirigenti e referenti nelle aree di competenza) preposti allo svolgimento di funzioni interferenti per l'individuazione delle aree di rischio proprie dell'organizzazione amministrativa di riferimento;
  - ad individuare e valutare le misure di prevenzione della corruzione, con il coinvolgimento dei dirigenti delle aree di competenza e sulla base degli esiti del monitoraggio sulla trasparenza e l'integrità dei controlli interni e degli altri organismi di controllo interno;
  - a definire la priorità di trattamento dei rischi;
  - curare la definizione delle modalità e dei tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del Piano;
- b) definire, entro il 31 gennaio di ogni anno, procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione<sup>7</sup>;
- c) provvedere alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (art. 1, co. 10 Legge);
- d) individuare, con il supporto del service ANAS, il personale da inserire nei programmi di formazione dei dipendenti chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il

---

(6) La mancata predisposizione del piano costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale (art. 1, co. 8 della Legge).

(7) La mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale. (art. 1, co. 8 Legge). Secondo il PNA, l'individuazione delle risorse umane, dei fabbisogni formativi e delle iniziative formative da inserire nel Programma Triennale della Formazione ex art. 7-bis del D.lgs n. 165/2001 deve essere effettuata dal service ANAS in raccordo con i dirigenti responsabili.

- rischio di corruzione (art. 1, co. 10 Legge), tenendo presenti il ruolo affidato a ciascun soggetto e le aree a maggior rischio di corruzione individuate nel Piano<sup>8</sup>;
- e) seguire egli stesso specifici corsi di formazione in ordine a programmi e strumenti da utilizzare per la prevenzione e tematiche settoriali (quali ad es. tecniche di risk management);
  - f) pubblicare, entro il 15 dicembre di ogni anno, nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta (art. 1, co. 14 Legge)<sup>9</sup>;
  - g) nei casi in cui l'organo di indirizzo politico (il CdA) lo richieda o qualora lo ritenga opportuno, riferire sull'attività (art. 1, co. 14 Legge).
  - h) curare - anche attraverso le disposizioni del Piano - che nell'amministrazione, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico siano rispettate le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi ex D.lgs. n. 39/2013<sup>10</sup>;
  - i) curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione e la pubblicazione sul sito istituzionale della comunicazione ANAC dei risultati del monitoraggio (art. 15 d.P.R. n. 62/2013).
  - j) segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni del D.lgs. n. 39/2013 alla ANAC, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, D.lgs. n. 39/2013).

Ciò ritenuto, le suddette attività, alla luce delle disposizioni societarie vigenti e delle procedure aziendali in essere, saranno svolte sulla base delle direttive ed indirizzi della capogruppo ANAS, anche nell'ambito del rapporto di service più volte richiamato.

## **5. I reati secondo il PNA, esclusi ex Dlgs 231/2001**

Di seguito si illustrano le linee guida seguite, sulla scorta degli indirizzi e direttive della capogruppo ANAS, per l'identificazione, in relazione ai processi gestiti da Quadrilatero, del rischio di commissione dei reati indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione, ovvero i reati di cui al Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale.

Occorre premettere che, per i reati contro la P.A. inclusi nel novero dell'elenco di cui al d. lgs. 231/01 e richiamati dagli artt. 24 e 25 di quest'ultimo, le valutazioni in ordine alla possibile sussistenza del rischio di commissione nell'ambito dei processi aziendali<sup>11</sup> è già

---

(8) Secondo il PNA, i criteri di selezione debbono essere motivati e pubblicati sulla intranet dell'amministrazione insieme ai nominativi selezionati.

(9) Secondo il PNA, tale relazione deve essere trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica in allegato al Piano dell'anno successivo e deve contenere un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo agli ambiti specificati nel PNA medesimo.

(10) A tale fine deve: (i) contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità di cui al D.lgs. n. 39/2013, (ii) segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni del D.lgs. n. 39/2013 alla ANAC, all'AGCM ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla L. n. 215/2001, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, D.lgs. n. 39/2013).

(11) Si precisa che le attività descritte nel presente Piano hanno tenuto conto anche dei processi gestiti dal Responsabile della Trasparenza, nominato con O.d.S n. 1/2014 del 9.1.2014 (CDG 0002490 P) e dal

stata svolta in occasione dell'elaborazione e dell'aggiornamento della "Gap Analysis 231" alle cui conclusioni ci si è allineati.

Con riguardo alle ulteriori fattispecie di reato dei pubblici ufficiali<sup>12</sup> contro la P.A., inserite nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale e non ricomprese nel catalogo dei "reati 231", la valutazione in merito alla possibile sussistenza del rischio di commissione nell'ambito dei processi gestiti da Quadrilatero è stata svolta avendo riguardo a due parametri fondamentali: i) da un lato, gli elementi costitutivi del reato di volta in volta considerato (interesse tutelato, soggetto attivo, condotta, evento, elemento psicologico); ii) dall'altro, il prevalente orientamento dottrinale e giurisprudenziale formatosi in ordine ai predetti elementi costitutivi.

A tal proposito risulta indispensabile segnalare la circostanza che l'integrazione del reato e, quindi, la sua effettiva perseguibilità da parte dell'Autorità Giudiziaria, si potrà avere solo nei casi in cui siano presenti tutti gli elementi costitutivi dello stesso, come sopra indicati: così, ad esempio, nel caso dell'abuso d'ufficio, la mancanza del dolo intenzionale, fa sì che il reato non sussista; inoltre deve essere presente anche il principio di offensività, che subordina l'effettiva punibilità dell'autore del reato alla concreta lesione del bene giuridico tutelato. Più in particolare, secondo detto principio, il reato, quando anche perfezionato nei suoi elementi costitutivi, non comporta la punibilità dell'autore ove manchi una effettiva lesione del bene o dell'interesse protetto dalla norma di riferimento.

Si riportano di seguito le fattispecie individuate.

<b>A) Peculato (art. 314 c.p.)</b>	
<b>B) Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)</b>	
<b>A)</b> La fattispecie punisce due ipotesi di reato: (i) il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la	Con riguardo al reato di peculato, ex art. 314 c.p., ed a quello di peculato mediante profitto dell'errore altrui, ex art. 316 c.p., ci si è allineati all'ormai datato orientamento giurisprudenziale che, muovendo dal presupposto che i reati in

Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nominato con O.d.S. n. 9/2014 del 11.4.2014 (CDG 0050899 P).

(12) E' "pubblico ufficiale" chi esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa; è altresì pubblico ufficiale chi, essendo inquadrato in una struttura pubblica o privata, può o deve, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, formare o manifestare la volontà della P.A. ovvero esercitare poteri autorizzativi o certificativi (art. 357 c.p.). E' "incaricato di pubblico servizio" chi svolge un'attività disciplinata nelle forme di una pubblica funzione, in mancanza dei poteri tipici della pubblica funzione stessa, sempre che non svolga semplici mansioni d'ordine o preli un'attività meramente materiale (art. 358 c.p.). Anche i dipendenti ANAS/QMU, quindi, per alcune delle attività svolte, possono rivestire il ruolo di pubblico ufficiale (ove ricorrano le condizioni poste dall'art. 357 c.p.) e/o di incaricato di pubblico servizio. Ciò peraltro trova conferma in un consolidato orientamento giurisprudenziale (ex multis Consiglio di Stato, Sez VI, 17 giugno 2010, n. 38/49) in base al quale la nozione di Pubblica Amministrazione è da intendersi in senso ampio ricomprendendo una molteplicità di soggetti caratterizzati da varietà e multiformità tipologica, tra i quali vanno annoverati le società per azioni in mano pubblica, i concessionari di servizi pubblici, le imprese pubbliche e gli organismi di diritto pubblico.

<p>disponibilità di danaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria o (ii) ne fa uso momentaneo e dopo tale uso, la restituisce immediatamente (c.d. peculato d'uso).</p> <p><b>B)</b> La fattispecie punisce il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità.</p>	<p>argomento siano &lt;&lt;plurioffensivi&gt;&gt;, ovvero tali da ledere o, quantomeno, porre in pericolo non solo la legalità, l'efficienza, la probità e l'imparzialità della pubblica amministrazione ma anche il patrimonio della stessa, esclude la configurabilità della fattispecie laddove non ricorra la condotta appropriativa, intesa quale "inversione del titolo del possesso" da parte del pubblico funzionario, che inizia a comportarsi come proprietario nei confronti del bene del quale ha il possesso in ragione del suo ufficio. Pertanto, il rischio di commissione dei reati in argomento, è stato ravvisato, sostanzialmente, nell'ambito dei processi aziendali caratterizzati dal possesso o dalla disponibilità da parte del dipendente, per ragioni connesse al proprio ufficio, di denaro o altre cose mobili afferenti al patrimonio di Quadrilatero S.p.A.</p>
--	---

<p>➤ <b>Abuso di ufficio (art. 323 c.p.)</b></p>	
<p>La fattispecie punisce il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto.</p>	<p>Con riferimento al reato di abuso d'ufficio, ex art. 323 c.p., trattandosi di un reato &lt;&lt;proprio&gt;&gt;, il "rischio reato" è stato ravvisato solo nelle ipotesi in cui l'attore del processo in esame rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.</p> <p>Inoltre, la condotta richiesta dal codice penale prevede che venga arrecato ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale o un danno ingiusto agendo in violazione di norme di legge o di regolamento ovvero violando gli obblighi di astensione nei casi prescritti.</p> <p>Nell'ipotizzare il "rischio reato" si è, dunque, considerato – in astratto – se la condotta realizzabile in un determinato processo potesse cagionare un ingiusto vantaggio patrimoniale o un danno ingiusto e se potesse essere svolta in violazione di legge, di regolamento (inteso quale fonte di normazione secondaria) o di un obbligo di astensione (normativamente previsto).</p> <p>Sul punto, dottrina e giurisprudenza concordano nel ritenere che, affinché sia rispettato il principio di determinatezza della fattispecie penale, la violazione di legge non può essere riscontrata nella sola inosservanza dei principi di buon andamento o imparzialità della P.A. di cui all'art. 97 della Costituzione, bensì nella violazione di una espressa norma di legge (o di regolamento) del cui mancato</p>

	<p>rispetto il funzionario pubblico o l'incaricato di pubblico servizio possa essere chiamato a rispondere.</p> <p>A tale riguardo è bene inoltre chiarire che le procedure aziendali sono state considerate equiparabili ad un regolamento solo nelle ipotesi in cui l'adozione delle stesse da parte di Quadrilatero, discenda da un puntuale obbligo normativo.</p> <p>Di contro, la violazione di prescrizioni procedurali volte a rispondere a mere esigenze organizzative non è stata ritenuta idonea ad integrare la condotta richiesta ai fini della configurabilità del reato in argomento.</p>
--	--

<p><b>A) Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio (art. 325 c.p.)</b>  <b>B) Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326 c.p.)</b></p>	
<p><b>A)</b>          La fattispecie punisce il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che impiega, a proprio o altrui profitto, invenzioni o scoperte scientifiche, o nuove applicazioni industriali, che egli conosca per ragione dell'ufficio o servizio, e che debbano rimanere segrete.</p> <p><b>B)</b>          La fattispecie punisce il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza.</p> <p>Al medesimo reato è sottoposto il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, per procurare a sé o ad altri un indebito profitto patrimoniale, si avvale illegittimamente di notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete.</p>	<p>Con riguardo ai reati di Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio ex art. 325 c.p. e di rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio, ex art. 326 c.p., in linea con l'orientamento espresso anche di recente dalla giurisprudenza di legittimità, si è ritenuto che le fattispecie in argomento si possano configurare solo nel caso in cui le notizie rivelate debbano rimanere segrete in virtù di una legge, di un regolamento, ovvero della natura stessa della notizia, che può recare danno alla pubblica amministrazione.</p>

<p>➤ <b>Rifiuto di atti d'ufficio - Omissione (art. 328 c.p.)</b></p>	
<p>La fattispecie punisce: (i) il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza</p>	<p>Con riguardo al reato previsto dall'art. 328 c.p., "Rifiuto d'atti d'ufficio. Omissione", premesso che anche in tal caso il reato si configura come &lt;&lt;proprio&gt;&gt;, la norma disciplina due fattispecie diverse.</p>

<p>pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo e (ii) il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo.</p>	<p>Il primo comma punisce il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che indebitamente rifiuta di compiere atti d'ufficio "qualificati", ovvero atti d'ufficio che devono essere compiuti senza ritardo per "ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica o di ordine pubblico o di igiene e sanità". Pertanto, nei processi in cui tali ragioni non sono oggettivamente riscontrabili non si è ritenuto di segnalare il relativo rischio reato.</p> <p>Il secondo comma punisce la condotta del pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio che "entro 30 giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo". punto si è ritenuto necessario – ai fini della configurabilità del reato di omissione – che nei processi esaminati fosse ipotizzabile l'attivazione di un procedimento amministrativo ad istanza di parte, intendendo per "parte", secondo giurisprudenza costante, un soggetto privato. Pertanto, nei processi esaminati che non prevedono l'interesse e la correlativa istanza da parte di un privato non si è ritenuto di ravvisare il rischio di commissione del reato di cui all'art. 328, c. 2, c.p.</p>
--	---

<p><b>A) Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 334)</b></p> <p><b>B) Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 335)</b></p>	
<p><b>A)</b> La fattispecie punisce chiunque sottrae, sopprime, distrugge, disperde o deteriora una cosa sottoposta a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa e affidata alla sua custodia, al solo scopo di favorire il proprietario di essa. Soggiace al medesimo reato il proprietario della cosa affidata alla sua custodia che la sottrae, la sopprime, la distrugge, la disperde o la deteriora.</p> <p><b>B)</b> La fattispecie punisce chiunque, avendo in custodia una cosa sottoposta a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa, per colpa ne cagiona la distruzione o la dispersione, ovvero ne agevola la sottrazione o la soppressione.</p>	<p>Con riguardo ai reati di cui agli artt. 334 e 335 c.p., rispettivamente "sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa" e "violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa", l'attività di identificazione delle aree aziendali a rischio di commissione è stata condotta muovendo dal presupposto che i delitti in questione vengono integrati qualora il proprietario-custode, dolosamente, nel caso di cui all'art. 334 c.p. e, colposamente, nel caso di cui all'art. 335, sottragga, disperda o distrugga i beni sottoposti a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità</p>

	amministrativa, la configurabilità degli stessi è stata ravvisata solo in riferimento a quei processi aziendali in cui è ipotizzabile che l'autorità giudiziaria o quella amministrativa gravino di un vincolo di indisponibilità il bene affidato in custodia.
--	---

Nello svolgimento dell'attività di identificazione del rischio di commissione dei reati contro la p.a., si è tenuto conto, della definizione di corruzione enunciata nel paragrafo dedicato alla strategia di prevenzione a livello nazionale per il periodo 2013-16 del Piano Nazionale Anticorruzione: in esso il concetto di corruzione assume una accezione ampia, comprensiva *“delle varie situazioni in cui nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata dagli articoli 318, 319 e 319 ter c.p., 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'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso che rimanga a livello di tentativo”*.

L'introduzione di un concetto così ampio di corruzione ha inciso sulle scelte adottate da Quadrilatero sotto tre differenti profili.

- In primo luogo, fermo restando che la valorizzazione dell'accezione ampia della nozione di corruzione di cui al P.N.A. è già elemento caratterizzante il Codice Etico di Quadrilatero, al fine di garantire la realizzazione di un PTPC che risponda efficacemente alle esigenze di legalità e trasparenza espresse dal legislatore con la legge 190/12, sono state valutate ed inserite nella mappatura dei processi a “rischio reato” anche aree di attività ulteriori rispetto a quelle definite come “aree di rischio comuni e obbligatorie” dall'Allegato 2 del P.N.A..
- In secondo luogo, l'analisi ha avuto ad oggetto anche quelle condotte che, sebbene non rilevanti penalmente in quanto non ancora tali da integrare una fattispecie tipica di reato evidenziano comunque “un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno”<sup>13</sup>.

---

(13) Sotto questo profilo preme ancora sottolineare la differente impostazione del PTPC rispetto al Modello Organizzativo ex d. lgs. 231/01: in quest'ultimo, infatti, le finalità di prevenzione e controllo sono volte a scongiurare il verificarsi di un numero chiuso di reati (ampliabile solo a seguito di un intervento normativo).

Tali condotte sono state indicate con la locuzione meramente rappresentativa di “corruzione atipica”<sup>14</sup>.

L’identificazione dei processi aziendali che presentano il rischio di realizzazione di siffatte condotte consente di tenere sotto controllo anche quelle aree di attività rispetto alle quali non è stato ravvisato il rischio di reati in senso stretto e, quindi, di ampliare lo spettro delle iniziative aziendali volte alla mitigazione dello stesso. Di seguito si indicano, peraltro, senza intendimenti esaustivi, alcune possibili fattispecie e le relative attività.

**“Corruzione atipica” (fattispecie non penalmente rilevanti)**

1. Concludere le pratiche verso particolari soggetti in anticipo rispetto ad un ordine cronologico di arrivo pur nella correttezza procedurale.
2. Mettere in pagamento celermente verso particolari soggetti rispetto ad un ordine cronologico di arrivo pur nella correttezza procedurale.
3. Mettere una pratica in cima alla lista al fine di favorire un soggetto rispetto ad un altro.
4. Individuare sempre le stesse aree di audit, omettendo di effettuare le verifiche su un’area “amica”, non osservando le priorità scaturenti dalla valutazione dei rischi aziendali – risk assessment.
5. Avere un atteggiamento più benevolo nei confronti di un candidato ad una selezione (interna o esterna) rispetto agli altri, favorendolo nella prova orale pur rimanendo all’interno delle regole derivanti dal Regolamento per il reclutamento del personale.
6. Favorire lo sviluppo professionale di una risorsa a parità di curriculum e merito rispetto ad un’altra.
7. Nominare all’interno della commissione di accordo bonario ex art. 240 del Codice dei Contratti, nel rispetto dei requisiti richiesti dal Codice dei Contratti e dal regolamento interno, un componente che possa accordarsi con l’altro indicato dall’impresa, favorendo quest’ultima in virtù di accordi sottostanti.
8. A parità di requisiti nominare sempre gli stessi soggetti all’interno delle commissioni di collaudo.
9. Non sollecitare pagamenti scaduti.
10. Fornire chiarimenti più articolati ad una impresa concorrente al fine di agevolare la sua partecipazione alla gara.

(14) Si precisa che i comportamenti ricondotti da Quadrilatero e da Anas S.p.A. alla nozione di “corruzione atipica” non sono in alcun modo identificabili in quelli tipizzati dagli artt. 318 e segg. c.p. e dall’art. 346-bis c.p., afferendo, piuttosto, a prassi che possono risultare prodromiche alla integrazione degli elementi costitutivi di fattispecie di reato vere e proprie.

Infine, con riferimento ancora ad eventuali situazioni di abuso del potere affidato ad un soggetto, sono stati inseriti nella mappatura dei “rischi reato” anche quelli di privati contro la P.A. (di cui al Capo II del Titolo II), seppur non espressamente citati nel predetto P.N.A.. La fattispecie di reato il cui rischio di commissione potrebbe astrattamente interessare i processi gestiti da Quadrilatero ed ANAS per le attività in service sono state identificate in reati quali il millantato credito, ex art. 346 c.p., il traffico di influenze illecite ex art. 346 *bis* c.p. e – in considerazione del ruolo di Stazione Appaltante di Quadrilatero mediante il supporto del service ANAS – quelli di cui agli artt. 353, 353 *bis*, 355 e 356 c.p., rispettivamente turbata libertà degli incanti, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente, inadempimento di contratti di pubbliche forniture e frode nelle pubbliche forniture.

➤ **Millantato credito (art. 346)**

La fattispecie punisce chiunque, millantando credito presso un pubblico ufficiale, o presso un pubblico impiegato che presti un pubblico servizio, riceve o fa dare o fa promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione verso il pubblico ufficiale o impiegato.

E' previsto un aumento di pena nel caso in cui la promessa sia utilizzata come pretesto per dover comprare il favore di un pubblico ufficiale o impiegato, o di doverlo remunerare.

Con riguardo al millantato credito, partendo dal presupposto che il bene giuridico tutelato dall'art. 346 c.p. è il prestigio della pubblica amministrazione, che è offeso quando un suo organo viene fatto apparire come corrotto o corruttibile o quando la sua attività funzionale viene fatta apparire come ispirata a caratteri incompatibili con quelli della imparzialità e correttezza cui la P.A. deve ispirarsi ex lege, le aree aziendali a rischio di commissione sono state sostanzialmente identificate con quelle in cui, da un lato il dipendente di Quadrilatero rivesta la qualifica di pubblico funzionario o di incaricato di pubblico servizio (cfr. nota 5) e, dall'altro, si possa registrare con una certa frequenza l'instaurarsi di rapporti con soggetti privati.

➤ **Traffico di influenze illecite (art. 346-bis)**

La fattispecie punisce chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di corruzione per atti contrari ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) e corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o

Con riferimento al reato di traffico di influenze illecite, l'attività di identificazione delle aree aziendali a rischio di commissione ha mosso dal presupposto che la ratio della norma è quella di punire attività prodromiche, attive e

<p>con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio. La medesima fattispecie colpisce chi indebitamente dà o promette denaro o altro vantaggio patrimoniale.</p>	<p>passive, rispetto ad atti di corruzione propria o corruzione in atti giudiziari - come si desume agevolmente dall'inciso iniziale contenuto nell'art. 346 bis, comma 1 - determinando una tutela penale anticipata rispetto al momento in cui viene consumato l'accordo corruttivo ed evitando che gli incarichi pubblici possano sedimentare un tessuto di relazioni con i pubblici ufficiali su cui il privato possa fare leva nello svolgimento della sua attività di intermediazione verso la pubblica amministrazione. Conseguentemente, anche in considerazione del 3° comma dell'art. 346 bis, che prevede una specifica aggravante per l'ipotesi in cui il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio, la configurabilità della fattispecie in commento è stata riscontrata in tutte quelle aree di attività in cui è stata ravvisata la possibilità di integrazione delle fattispecie corruttive.</p>
--	---

<p>➤ <b>Turbata libertà degli incanti (art. 353)</b></p>	
<p>La fattispecie punisce chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti.</p>	<p>Il reato di turbata libertà degli incanti, di cui all'art. 353 c.p., punisce la condotta di chi, con violenza, minaccia o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti.</p> <p>La fattispecie in esame ha natura plurioffensiva, in quanto oggetto della tutela penale è sia la libertà di partecipare agli incanti, sia la libertà di chi vi partecipa di influenzarne legittimamente l'esito (attraverso la libera concorrenza).</p> <p>Circa la nozione di "incanto", la giurisprudenza ritiene che esso sia ravvisabile in ogni situazione nella quale la P.A. proceda all'individuazione del contraente mediante una gara ed indipendentemente dal nomen iuris conferito alla procedura, ed anche in assenza di formalità (cfr. Corte di Cassazione, Sezione 6 penale, Sentenza 22 luglio 2011, n. 29581). Viceversa, per costante giurisprudenza, il reato non troverà applicazione nel caso di affidamento diretto.</p> <p>Si tratta di un reato &lt;&lt;comune&gt;&gt; che però</p>

	<p>prevede al secondo comma una specifica aggravante per l'ipotesi in cui il colpevole sia la persona preposta dalla legge o dall'Autorità agli incanti suddetti.</p> <p>Da questo punto di vista si è ritenuto di ravvisare uno specifico rischio reato per il dipendente Anas che prenda parte al procedimento amministrativo relativo e che rivesta la qualifica di pubblico funzionario.</p>
--	--

<p>➤ <b>Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.)</b></p>	
<p>La fattispecie punisce, salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione.</p>	<p>La fattispecie di cui all'art. 353 bis, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (introdotta dalla legge 13 agosto 2010, n. 13, in materia di normativa antimafia), punisce chiunque, con violenza o minaccia o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione.</p> <p>La norma è stata introdotta con la finalità di fornire una specifica tutela anche alla fase di indizione della gara e, segnatamente, a quella di approvazione del bando, al fine di scoraggiare il comportamento di coloro che, con la collusione della stazione appaltante, tentano di far redigere i c.d. "bandi-fotografia" e cioè quei bandi di gara che contengono requisiti talmente stringenti da determinare ex ante la platea dei potenziali concorrenti.</p> <p>Il bene giuridico tutelato è quello del buon andamento della P.A. che, nel reato in esame, si esplicita nella possibilità, per la Stazione Appaltante, di selezionare il migliore offerente sul mercato.</p> <p>Autore del delitto può essere "chiunque" e quindi anche il pubblico ufficiale che rappresenta l'Amministrazione interessata.</p>

**A) Inadempimento di contratti di pubbliche forniture (art. 355 c.p.)**  
**B) Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)**

<p><b>A)</b> Chiunque, non adempiendo gli obblighi che gli derivano da un contratto di fornitura concluso con lo Stato, o con un altro ente pubblico, ovvero con un'impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità, fa mancare, in tutto o in parte, cose od opere, che siano necessarie a uno stabilimento pubblico o ad un pubblico servizio, e' punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa non inferiore a lire duecentomila.</p> <p><b>B)</b> Chiunque commette frode nell'esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo precedente, e' punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a lire due milioni.</p>	<p>Con riferimento ai reati di cui agli artt. 355 e 356 c.p., inadempimento e frode nelle pubbliche forniture, la valutazione circa la sussistenza del rischio reato è stata effettuata ipotizzando la possibilità di sanzionare il funzionario Anas a titolo di concorso ex artt. 110 e segg. del c.p. con il privato.</p> <p>Il bene giuridico tutelato è, appunto, il corretto adempimento dei contratti di forniture, al fine di evitare pregiudizi al buon andamento dei settori pubblici destinatari delle forniture medesime.</p> <p>Nel concetto di "pubblica fornitura" rientra anche il contratto d'appalto; gli artt. 355 e 356 c.p., infatti, puniscono l'inadempimento o la frode in danno della P.A., quale che siano gli schemi contrattuali in forza dei quali i fornitori sono tenuti a particolari prestazioni.</p>
--	---

**6. Processi – aree a rischio - presidi / protocolli**

Il presente PTPC, articolato in più fasi per una durata triennale, nel prendere preliminarmente in considerazione da un lato, le condotte "corruttive" come definite nel paragrafo precedente e, dall'altro, i processi sviluppati da Quadrilatero sulla base delle direttive ed indirizzi della capogruppo ANAS, per il raggiungimento dei propri obiettivi, individua in particolare:

- Le attività e le relative posizioni organizzative a maggior rischio corruzione;
- Le procedure aziendali, il contratto di service con la capogruppo ANAS, protocolli e presidi esistenti, al fine di valutarne l'adeguatezza, in funzione di contrasto verso dette condotte illecite;
- Le eventuali azioni da implementare per ridurre ulteriormente dette condotte.

La mappatura dei processi aziendali è attività normalmente complessa che richiede una attenta radiografia delle attività sviluppate verso la *mission* aziendale. La capogruppo ANAS ha ormai sviluppato da tempo tali analisi, ripetute continuamente anche per tener conto di variazioni organizzative; per gli scopi qui delineati si è fatto inizialmente riferimento alla mappatura, aggiornata di recente, per l'adeguamento del modello 231 di Quadrilatero ai nuovi reati introdotti con la legge 190/2012.

Nell'allegato 1, condiviso con la capogruppo ANAS in ragione delle attività di service, si riportano in dettaglio i processi aziendali.

Ancora nell'allegato 1 sono riportate, per ciascun processo, le possibili tipologie di condotte illecite, fra quelle individuate nel paragrafo precedente, ed i protocolli aziendali (procedure, regolamenti, istruzioni operative, direttive, ecc) posti a presidio; tali puntuali associazioni sono state condivise con la capogruppo ANAS.

Come detto, nell'allegato 1 sono riportate tutte le attività a maggior rischio rilevate, distinte per unità organizzativa di gestione.

Su tali attività si concentrerà inizialmente l'attenzione alla prevenzione con particolare riguardo alle procedure aziendali di gestione e presidio di tali aree, al contratto di service con ANAS, al fine di analizzare la loro adeguatezza rispetto alle condotte illecite astrattamente considerate; successivamente si procederà, nell'arco di durata del piano, ad un coinvolgimento delle aree operative sia per una più puntuale e migliore classificazione di rischiosità sia per valutare ancora l'adeguatezza dei presidi nonché la necessità di prospettare ulteriori azioni atte a ridurre il livello di rischio, ovviamente con riferimento ai reati legge 190/PNA.

A tale riguardo la Quadrilatero provvederà anche alla nomina di referenti per la materia ed a standardizzare un flusso informativo verso il responsabile anticorruzione, relativamente alle informazioni necessarie per monitorare l'attuazione del piano e, tendenzialmente, verificare il livello di rischio residuale; tra l'altro il responsabile anticorruzione acquisirà anche informazioni sui provvedimenti adottati dalla società nei confronti di dipendenti o per iniziativa della magistratura di cui l'azienda sia venuta a conoscenza, relativamente alla materia di cui al presente piano.

Anche l'adozione di principi ed efficaci misure, come meglio dettagliato nei successivi paragrafi, rappresenta una forte prevenzione al verificarsi di eventi di tipo corruttivo; in tale direzione operano anche gli obblighi di pubblicazione di dati ed informazioni secondo la normativa della trasparenza, in particolare il Dlgs 33/2013, di cui al prossimo paragrafo D.

Infine la formazione, di cui si dirà, rappresenta anche essa un forte presidio contro la commissione di condotte corruttive.

## **7. Principi di controllo interno**

Il sistema dei controlli perfezionato dalla Quadrilatero sulla base delle direttive ed indirizzi della capogruppo ANAS, prevede, con riferimento ai processi sensibili individuati, la vigenza di procedure aziendali specifiche, fondate sui seguenti principi generali:

- Segregazione delle attività: si richiede l'applicazione del principio di separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- Esistenza di procedure/norme/circolari: sono disposte regole aziendali e procedure formalizzate che fissano principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili;

- Poteri autorizzativi e di firma: le deleghe e procure conferite sono: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definite e conosciute all'interno della Società;
- Tracciabilità: ogni operazione relativa all'attività sensibile è, ove possibile, adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile è verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, sono disciplinati i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate;
- Archiviazione: la documentazione rilevante viene conservata per ogni futura necessità.

In linea con i principi generali di controllo, Quadrilatero ha realizzato diverse iniziative tra le quali si segnalano:

- l'adozione del Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione, che è parte integrante del modello 231;
- la definizione di un Funzionigramma, in coerenza con l'Organigramma Aziendale, in cui sono individuate funzioni, ruoli e responsabilità ai diversi livelli organizzativi per una ripartizione dei compiti nell'ambito dei processi gestiti;
- l'implementazione di Procedure di regolamentazione delle singole fasi relative ai processi di natura operativa ed amministrativa, dirette a disciplinare le modalità di svolgimento delle attività della Società;
- l'introduzione e certificazione del Sistema di Gestione della Qualità;
- la sottoscrizione di diversi protocolli antimafia per il contrasto delle infiltrazioni malavitose nella realizzazione degli interventi infrastrutturali.

## **8. Rotazione del personale**

Occorre a riguardo premettere che la L. n. 190/2012 affronta la tematica della rotazione del personale all'art. 1, commi 4, lett. e), 5, lett. b) e 10.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, nell'Allegato 1 al Piano Nazionale Anticorruzione, ha fornito dei criteri per l'attuazione della misura di cui trattasi.

Alla luce di quanto sopra, spetta all'organo di indirizzo della Quadrilatero (sulla base delle direttive ed indirizzi della capogruppo ANAS che svolge anche attività di service in materia di gestione di personale), nel pieno rispetto della legislazione vigente e delle indicazioni fornite dal DFP, dotarsi, all'interno della propria organizzazione, di adeguati criteri per dare attuazione alla rotazione del personale dirigenziale e di quello con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operanti nelle aree a più elevato rischio di corruzione, in modo da contemperare le esigenze della legge con quelle operative aziendali.

In primis occorre evidenziare che la Quadrilatero è una Società Pubblica di Progetto ai sensi dell'art. 172, D.lgs 163/06, soggetta alla direzione ed al coordinamento di ANAS che fornisce rilevanti attività in service come precedentemente esposto.

Fermo quanto sopra, il personale dirigenziale e quello con funzione di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operanti nelle aree a più elevato rischio di corruzione, è essenzialmente distaccato presso Quadrilatero dalla capogruppo ANAS. Le figure che compongono tale personale, date le diverse caratteristiche di funzione, professionalità e di ruolo aziendale, non sono tra loro fungibili ma "roteabili" solo con analogo personale della capogruppo ANAS.

Ciò posto, con specifico riferimento alla rotazione del personale addetto alle aree di rischio corruzione, si premette che l'individuazione delle misure da adottare al riguardo debba necessariamente pervenire da parte dell'azionista e capogruppo ANAS e non possano prescindere da quanto sopra esposto e dalla salvaguardia:

- a) della continuità e del buon andamento dell'attività aziendale;
- b) della specificità delle professionalità acquisite dal personale coinvolto nella rotazione e dell'aggiornamento di quelle che il personale di nuova nomina deve possedere;
- c) delle esigenze organizzative aziendali e di quelle specifiche della struttura interessata dalla rotazione.

## **9. Conflitto d'interessi**

L'art. 1, comma 41, della legge 190 ha introdotto l'art. 6 bis nella legge n. 241 del 1990, rubricato *"Conflitto di interessi"*. La disposizione stabilisce che *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."*

Pertanto, come ribadito nel PNA, la norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

Di seguito si riportano le prescrizioni inserite nel codice etico di Quadrilatero (par. 2.3) in materia di conflitto d'interessi, rivolte, oltre che ai dipendenti a qualunque livello e senza alcuna eccezione, anche a: azionista, amministratori, sindaci, revisori, collaboratori, fornitori e comunque a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Società, operando per il perseguimento dei suoi obiettivi:

*“Quadrilatero si impegna a mettere in atto misure idonee a prevenire e ad evitare che i soggetti coinvolti nelle attività aziendali siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.*

*Si intende sussistente una situazione di conflitto d'interesse sia nel caso in cui un collaboratore (o persona ad esso comunque collegata), con il proprio comportamento persegua interessi diversi da quello della missione aziendale o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia nel caso in cui i rappresentanti degli stakeholders (riuniti in gruppi, associazioni, istituzioni pubbliche o private), agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.*

*I destinatari del presente Codice devono astenersi dal partecipare a qualsiasi attività che possa generare o far apparire un conflitto di interesse, in osservanza ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza.*

*In particolare, vi è un dovere di astensione dall'intrattenere rapporti professionali esterni con soggetti nei confronti dei quali sussista un obbligo di neutralità ed imparzialità: in tali casi, occorre dare tempestiva informazione al diretto superiore.*

*Coloro che sono tenuti all'osservanza del presente Codice non devono esercitare alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.*

*Il dipendente, fermo restando quanto dettato dalle norme contrattuali, non può assumere incarichi esterni in società o imprese commerciali i cui interessi siano direttamente o anche solo potenzialmente contrastanti o interferenti con quelli di Quadrilatero e, comunque, non può accettare incarichi di collaborazione con soggetti che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti l'ufficio.*

*Il dipendente non può accettare da soggetti diversi da Quadrilatero retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.*

*Tutti i destinatari del Codice Etico debbono astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della Società.*

Come riportato, la segnalazione deve essere indirizzata al dirigente superiore, il quale esamina quanto sottoposto alla sua attenzione e, valutata l'effettiva esistenza di un potenziale conflitto d'interesse, agisce sollevando il dipendente dall'incarico o dalla decisione.

## **10. Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi**

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (G.U. 19 aprile 2013, n. 92) entrato in vigore il 4 maggio 2013, attua la delega contenuta nei c. 49 e 50 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012 in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati di diritto pubblico. In particolare, il Decreto prevede fattispecie di:

- inconferibilità, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);

- incompatibilità, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

La disciplina contenuta nei capi V e VI del Decreto prevede l'incompatibilità tra gli incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti in controllo pubblico e:

- cariche in enti di diritto privato regolati o controllati da pubbliche amministrazioni, nonché lo svolgimento di attività professionali (capo V);
- cariche elettive e di governo a livello statale, regionale e locale (capo VI).

La vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità è effettuata nell'ambito delle direttive ed indirizzi della capogruppo ANAS (che espleta attività di service anche in materia di gestione del personale e di affidamento attività a terzi).

In tema di efficacia nel tempo, le norme su inconferibilità e incompatibilità degli incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico previste dal decreto, non si applicano alle situazioni in essere alla data di entrata in vigore del provvedimento medesimo (4 maggio 2013).

Fermo quanto sopra, sia Quadrilatero che ANAS hanno inviato a tutti i dirigenti della società, istruzioni operative ed un modulo di attestazione circa l'insussistenza delle cause ostative all'esercizio degli incarichi dirigenziali, ai sensi dell'art. 20 del citato d.lgs. 39/2013.

Tale modulo è stato compilato dagli interessati e trasmesso al Responsabile della Trasparenza che ne ha curato la pubblicazione sul sito istituzionale di Quadrilatero alla Sezione "*Amministrazione trasparente*", accanto al curriculum vitae di ciascun soggetto redatto su modello europeo.

Ai fini della pubblicazione, dalle citate dichiarazioni, sono stati cancellati alcuni dati sensibili.

Relativamente agli assegnatari di incarichi – soggetti esterni - si sta provvedendo ad analogo raccolta e pubblicazione.

Quadrilatero, con il supporto del service ANAS, provvede a reperire le attestazioni:

- all'atto del conferimento di un nuovo incarico;
- annualmente, nel mese di giugno o tempestivamente su richiesta nel corso del rapporto;
- tempestivamente all'insorgenza di una causa di incompatibilità o di inconferibilità.

#### **i. Misure per il monitoraggio e l'attuazione del D.lgs. n. 39/2013**

Al fine di garantire la sistematica osservanza degli obblighi posti dal d.lgs. 39/2013, la competente struttura ANAS, in ragione del contratto di service richiamato al punto B.1, provvederà a fornire indicazioni a Quadrilatero affinché quest'ultima inserisca:

- nelle procedure per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, l'espressa indicazione delle cause ostative previste dal citato decreto e una clausola in virtù della quale l'efficacia del provvedimento di conferimento dell'incarico è condizionata alla acquisizione agli atti della dichiarazione di insussistenza delle cause ostative, che l'interessato è tenuto a rendere ai sensi dell'art. 20 del citato decreto legislativo;
- negli atti di conferimento/rinnovo dell'incarico, una clausola in virtù della quale l'assolvimento dell'obbligo di rendere annualmente, nel termine stabilito dalla società o tempestivamente su richiesta della medesima, la dichiarazione di cui all'art. 20 costituisce condizione di efficacia dell'incarico e che la sua violazione comporta la decadenza/rimozione dall'incarico medesimo.

Nel caso in cui venisse riscontrata la sussistenza di una situazione di inconfiribilità/incompatibilità, questa deve essere tempestivamente comunicata dal service ANAS al Responsabile anticorruzione che, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013, provvede a segnalare i possibili casi di violazione delle disposizioni del decreto medesimo all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato, nonché alla Corte dei Conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

#### **11. Attività successiva allo svolgimento del rapporto di lavoro (*revolving doors*)**

*In base al comma 16 ter dell'art. 53 del d.lgs 165/2001, introdotto dalla legge 190/2012, "I dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, 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 previsto dal precedente comma 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 e accertati ad essi riferiti".*

Inoltre, l'art. 21 del D.lgs. n. 39/2013 stabilisce che, ai soli fini dell'applicazione di tale divieto "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. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico".*

Destinatari del divieto sono tutti i dipendenti che per il ruolo o la posizione ricoperti nella società hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura.

Tali soggetti, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, qualunque sia la causa di cessazione, e, quindi, anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione, non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari dell'attività del dipendente nell'esercizio dei suoi poteri autoritativi o negoziali.

La violazione del divieto comporta l'applicazione delle seguenti sanzioni:

- sull'atto, nullità dei contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti in violazione del divieto;
- nei confronti dei trasgressori, i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono avere rapporti contrattuali con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente, per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti ed accettati in esecuzione dell'affidamento illegittimo. Pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso in caso di violazione.

Ciò ritenuto, la capogruppo ANAS, in ragione del contratto di service evidenziato al punto B.1, provvederà ad attivare i Responsabili delle competenti strutture ANAS e Quadrilatero affinché assicurino che in tutti i contratti di assunzione di personale Quadrilatero sia inserita la clausola che preveda il divieto di prestare attività lavorativa (nella forma sia subordinata che autonoma) nei tre anni successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro, per il soggetto che:

- abbia esercitato poteri autoritativi e negoziali nei confronti di Quadrilatero nella precedente amministrazione (trattasi di p.a. ai sensi dell'art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 165/2001, autorità amministrative indipendenti, enti di diritto privato in controllo pubblico ed enti di diritto privato regolati o finanziati);
- sia stato titolare di uno degli incarichi previsti dal D.Lgs. n. 39/2013 (ad es.: presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato, dirigente di Quadrilatero);
- abbia svolto – come esterno – attività di consulenza a favore di Quadrilatero.

Qualora emerga la violazione del divieto, le competenti funzioni di ANAS, in ragione del contratto di service, adottano le dovute iniziative a tutela di Quadrilatero ed ANAS, e nei confronti del soggetto resosi responsabile della violazione dell'obbligo, dandone tempestiva comunicazione al Responsabile anticorruzione.

### **i. Divieto di incarichi dirigenziali a soggetti in quiescenza**

L'art. 6 del d.l. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014 - mediante una modifica dell'art. 5, co. 9 del D.L. n. 95/2012 - con riguardo agli incarichi e alle cariche conferite a decorrere dal 25 giugno 2014 (data di entrata in vigore del decreto) prevede:

- l'estensione del divieto, originariamente previsto per le p.a. ex art. 1, co. 2 Dlgs. n. 165/2001, anche per le p.a. inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'ISTAT ex art. 1, co. 2 L. n. 196/2009 e per le autorità indipendenti (ivi inclusa la CONSOB), di attribuire incarichi di studio e di consulenza a qualsiasi soggetto, già lavoratore privato o pubblico, collocato in quiescenza, a prescindere dall'attività svolta;
- il divieto per le predette amministrazioni di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle medesime amministrazioni, nonché degli enti e delle società dalle medesime controllate;
- l'esclusione dall'applicazione del predetto divieto solo per gli incarichi o le cariche conferiti a titolo gratuito, i quali non possono superare la durata di un anno, non prorogabile né rinnovabile, presso ogni singola amministrazione nonché gli incarichi o le cariche presso gli organi costituzionali.

Le competenti funzioni della capogruppo ANAS, che esercita attività di service anche in materia di gestione del personale ed affidamento attività a terzi, collaboreranno con il responsabile anticorruzione per verificare il rispetto delle citate disposizioni; nel caso in cui venisse riscontrata la sussistenza di una situazione ricadente in uno dei citati divieti, questa deve essere tempestivamente comunicata al Responsabile della prevenzione che, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013, provvede a segnalare i possibili casi di violazione delle disposizioni del decreto medesimo all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato, nonché alla Corte dei Conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

## **12. Formazione delle commissioni di gara**

L'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, co 46 della legge 190/2012, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede:

*“1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:*

*a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*

*b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*

*c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*

*2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.”.*

Al riguardo e con riferimento alle aree degli affidamenti delle concessioni, degli affidamenti a Contraente Generale, degli appalti lavori ed acquisizione di beni e servizi la Società, in ragione del contratto di service con ANAS evidenziato al punto B.1, già dispone di strumenti di prevenzione della corruzione ai sensi di quanto previsto dal PNA, Parte generale, par. 3.1.10 e Allegato 1, B 11; in particolare, la menzionata capogruppo ANAS ha adottato:

- a) un “Regolamento per la nomina e la composizione delle commissioni giudicatrici” nell’ambito delle procedure di gara di rilevanza comunitaria, con decorrenza dal 1° gennaio 2008; tale documento - pubblicato nella sezione delle aree tematiche dedicata alle procedure aziendali della rete intranet ANAS – è conforme con la disciplina dettata dal Dlgs. n. 163/2006, dal D.P.R. n. 207/2010, dagli artt. 35-bis del Dlgs. n. 165/2001 e dagli art. 3 e 15 del Dlgs. n. 39/2013 per la scelta dei componenti della Commissione di gara; infatti dopo aver definito l’ambito di applicazione, reca una serie dettagliata di prescrizioni in merito a: (i) modalità di designazione e composizione della commissione; (ii) requisiti di onorabilità; (iii) cause di incompatibilità. Inoltre per il funzionamento delle commissioni sono esplicitati principi generali quali: (i) imparzialità; (ii) assenza di conflitti d’interesse; (iii) riferimento al codice etico aziendale;
- b) un “Regolamento per le acquisizioni di beni e servizi in economia”, dal 2007; sulle linee tracciate dall’art. 125 del D.Lgs. 163/06, questo Regolamento abbraccia compiutamente l’intero processo degli affidamenti a terzi di beni e servizi al di sotto della soglia comunitaria, inquadrabili nel concetto di "economia"; da un lato, viene definito l’ambito oggettivo di applicazione attraverso un’elencazione analitica di voci di spesa in grado di comprendere, per quanto possibile, tutte le esigenze di acquisto delle strutture centrali e periferiche di ANAS, siano esse processate attraverso il sistema ANASSAP o meno; dall’altro lato, le modalità di affidamento previste, integrate dal sistema degli Elenchi Fornitori che garantiscono la necessaria economicità, efficienza e speditezza delle attività di acquisizione, semplificando i relativi processi mediante l’utilizzo di strumenti informatici evoluti quali il Portale Acquisti.
- c) “Norme per la formazione degli Elenchi Fornitori”, che rappresentano, nel loro insieme, la lista degli operatori economici di comprovata affidabilità, che ANAS coinvolge nelle attività negoziali volte all’affidamento di beni e servizi per importi compresi tra 20.001,00 e 207.000,00 Euro (Acquisti in Economia), ai sensi del già citato “Regolamento per le acquisizioni in economia di beni e servizi di ANAS S.p.A.” La gestione degli Elenchi Fornitori è garantita dal Portale Acquisti ANAS ed è

---

<sup>15</sup> Riferito alle inconfiribilità di incarichi dirigenziali e assimilati in caso di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per i medesimi titoli di reato.

effettuata mediante un processo informatizzato totalmente dematerializzato (paperless). Il coordinamento degli stessi è assicurato dall'Unità Acquisti della Condirezione Generale Legale e Patrimonio; la soglia massima è soggetta a revisione periodica secondo quanto previsto ex art. 248 d.lgs. 163/06 e s.m.i.

Da considerare anche, come anticipato in tema di inconfiribilità, una specifica politica del personale che impedisce la partecipazione a commissioni di gara nel caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico del dipendente (ad esempio, perché la Società ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o una perquisizione o sequestro) e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva.

Tali strumenti che da tempo operano in ANAS (che esercita attività di coordinamento e controllo su Quadrilatero e svolge attività di service come evidenziato al precedente punto B.1), costituiscono importanti presidi di prevenzione in aree notoriamente esposte a fenomeni di corruzione e rilevate nel precedente par C. 6di questo PTPC.

### **13. Policy aziendale in tema di sospensione cautelare del dipendente**

In via preliminare si segnala che - ai sensi di quanto previsto dall'art. 51 del CCNL della capogruppo Anas in vigore - il dipendente a cui sia stata notificata una informazione di garanzia per fatti connessi all'esercizio delle sue funzioni, o comunque inerenti agli interessi della Quadrilatero e dell'ANAS, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla Quadrilatero ed alla capogruppo ANAS. La notifica dell'informazione di garanzia, ad ogni modo, non può essere causa di sospensione dal servizio (cfr. art. 51 CCNL ANAS).

Tale preliminare misura è intesa a garantire la tutela degli interessi aziendali, attraverso la preliminare conoscenza delle situazioni soggettive dei dipendenti, a prescindere dagli specifici sviluppi processuali.

Quadrilatero, sulla base delle direttive ed indirizzi della capogruppo ANAS S.p.a. (che espleta attività di service anche in materia di personale), inoltre, ha la possibilità di avvalersi dell'istituto della "sospensione cautelare", specificamente regolata dall'art. 52 del CCNL ANAS e dalla Legge 27 marzo 2001, n. 97 recante "*Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.*"

### **14. Whistleblowing – Tutela del dipendente che segnala condotte illecite**

In attuazione dell'art. 1, c. 51<sup>16</sup>, della Legge n. 190/2012 (c.d. legge anticorruzione), Quadrilatero, sulla base delle direttive ed indirizzi della capogruppo Anas S.p.A. (che

---

(16) Che ha introdotto nel d.lgs. n. 165/2001 il nuovo art. 54-bis (tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti):

1. *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*

esercita attività di service anche in materia di gestione del personale) ha elaborato un sistema di protezione del 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.

Scopo del meccanismo di protezione del *whistleblower* è quello di:

- a) rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni;
- b) fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- c) garantire forme di tutela nei confronti dei segnalanti;

nella convinzione che la segnalazione di condotte illecite, oltre che un atto di manifestazione di senso civico, rappresenti uno strumento importante per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per Quadrilatero e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

La segnalazione non deve riguardare doglianze di carattere personale del dipendente o rivendicazioni e istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alle vigenti procedure aziendali.

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno di Quadrilatero e/o di ANAS e, quindi, dell'interesse pubblico. In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- a) penalmente rilevanti;
- b) in violazione del Codice Etico, del CCNL ANAS o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- c) suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale a Quadrilatero o ai suoi dipendenti, ad enti pubblici, e agli utenti della società;

---

*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 od indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*

*2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.*

*3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.*

*4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni"*

- d) suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di Quadrilatero;
- e) suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza di dipendenti o di terzi o di arrecare un danno all'ambiente.

Il *whistleblower* deve fornire tutti gli elementi utili per consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del segnalante, con indicazione della posizione/funzione svolta;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e l'ufficio) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime non potranno essere prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti.

Il *whistleblower* trasmette all'indirizzo di posta elettronica [whistleblower@quadrilaterospa.it](mailto:whistleblower@quadrilaterospa.it) la segnalazione, utilizzando l'apposito modello. In alternativa, può inviarlo al Responsabile della prevenzione della Corruzione (Quadrilatero Marche-Umbria S.p.A. via Monzambano n. 10, Roma). In ogni caso, le segnalazioni sono aperte esclusivamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Più in particolare:

- Quadrilatero ha predisposto sistemi di tutela della riservatezza;
- l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento istruttorio, l'identità non può essere rivelata senza il consenso scritto del segnalante, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- anche nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità non può essere rivelata, senza il suo consenso scritto, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può effettuare una nuova segnalazione alla casella di posta elettronica [whistleblower@quadrilaterospa.it](mailto:whistleblower@quadrilaterospa.it)

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, con le modalità sopra indicate.

Il sistema di protezione del *whistleblower* lascia comunque impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi del c.p. e dell'art. 2043 del c.c.. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto in epigrafe.

## **D. PROGRAMMA per la TRASPARENZA e L'INTEGRITA'**

Il Responsabile per la trasparenza (di seguito "Responsabile") è il dott. Lorenzo Falciai, dirigente Quadrilatero Marche – Umbria S.p.A. nominato con Disposizione del 30 gennaio 2014.

Premessa - La Quadrilatero Marche – Umbria S.p.A. (di seguito QMU), soggetta alla direzione e al coordinamento dell'Anas S.p.A., ha redatto il Programma 2014-2016 per la trasparenza e l'integrità, che costituisce un punto fondamentale del Piano di Prevenzione della Corruzione, di seguito riportato.

Il Programma (visionabile sul sito istituzionale e di seguito riportato) è stato curato dal Responsabile della Società per la Trasparenza con il costante supporto della capo gruppo Anas S.p.A. e delle competenti funzioni aziendali. QMU, in attuazione dei contenuti della Delibera n. 50/2013 della CIVIT (ora ANAC), ha provveduto alla redazione del Programma in epigrafe nell'obiettivo di riaffermare un rigoroso contrasto dei fenomeni della corruzione e dell'illegalità, assicurando al contempo la massima trasparenza nella pubblicazione di elementi rilevanti riguardo alla propria organizzazione ed alla attività di pubblico interesse.

### **1. Il principio della Trasparenza - adempimenti eseguiti**

Quadrilatero condivide il principio generale, di cui all'art. 1 del Dlgs 33/2013, secondo cui *"la trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."* In tale quadro:

- sono pubblicati nel sito istituzionale dati, informazioni e documenti concernenti l'organizzazione e l'attività della società;
- chiunque ha diritto di accedere al sito direttamente, immediatamente, senza autenticazione ed identificazione;
- viene assicurata, tra l'altro, l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza delle informazioni.

In osservanza degli adempimenti previsti dal Dlgs 33/2013<sup>17</sup>, Quadrilatero nel corso del 2014, ha:

- nominato con disposizione in data 30 gennaio 2014 il responsabile ex art. 43, attribuendogli il compito di assicurare gli adempimenti previsti dalla normativa vigente;
- creato, nell'ambito del proprio sito istituzionale, un'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art. 9 co 1, nella quale vengono specificatamente riportati dati, informazioni e documenti in linea con quanto richiesto dalla normativa, anche attraverso un meccanismo automatico di reindirizzamento alle informazioni già presenti nel sito istituzionale;

---

(<sup>17</sup>) Ove non diversamente indicato gli articoli di seguito citati si riferiscono al Dlgs 33/2013.

- indicato, ancora nella sezione Amministrazione trasparente, le modalità attraverso le quali chiunque può accedere direttamente ed immediatamente alle informazioni riportate nonché effettuare segnalazioni;
- pubblicato le informazioni richieste dalla AVCP con la delibera n. 26/2013, ai sensi dello art. 1, co 32 L. 190/2012, relativamente ai dati riepilogativi degli affidamenti di lavori, forniture e servizi del periodo 1.12.2012 – 31.12.2013; della avvenuta pubblicazione, nella voce “Bandi di gara e contratti”, è stata anche data formale comunicazione alla AVCP;
- ha in corso di definizione una procedura aziendale che attribuisce compiti e responsabilità nelle modalità di aggiornamento del sito/sezione Amministrazione trasparente e nella accessibilità di terzi alle informazioni;
- nominato il titolare del “potere sostitutivo” ai sensi dell’art. 5 c.4;

## **2. I compiti del Responsabile per la Trasparenza**

Il Responsabile per la Trasparenza ha i seguenti compiti che attua con il costante supporto della capogruppo ANAS e delle competenti funzioni aziendali:

- a) svolgere stabilmente un’attività di monitoraggio sull’adempimento, da parte della società, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando alla ANAC (nonché all’organo di esercizio di potere di indirizzo politico amministrativo), i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, co. 1);
- b) provvedere all’aggiornamento del Programma per la trasparenza e l’integrità, all’interno del quale devono essere previste specifiche misure di monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il Piano anticorruzione (art. 43, co. 2);
- c) controllare ed assicurare la regolare attuazione dell’”accesso civico” (art. 43, co. 4); sul punto, giova segnalare che il Responsabile per la trasparenza è il naturale destinatario delle istanze di accesso (art. 5, co. 2), disciplinate da specifiche istruzioni e modulistica;
- d) segnalare, in relazione alla gravità, i casi di inadempimento o adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ai fini dell’eventuale attivazione di procedimenti disciplinari nonché, al vertice della società ed alle funzioni competenti, ai fini dell’attivazione di altre forme di responsabilità (art. 43, co. 5);
- e) rendere ad ANAC, ove questa ne faccia richiesta, il rendiconto sui risultati del controllo svolto all’interno della pubblica amministrazione (art. 45, co. 2).

## **3. Procedura**

Quadrilatero ha in corso di predisposizione una specifica procedura per assicurare *“l’integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l’omogeneità, la facile accessibilità nonché la conformità ai documenti originali”* (art. 6, comma 1).

#### **4. La sezione Amministrazione trasparente**

La sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale QMU è in continuo aggiornamento a seguito anche dei chiarimenti forniti dalla circolare 1/2014 del Dipartimento Funzione Pubblica. Di seguito si rappresenta l’elenco delle voci e dei contenuti così come previsto dalla delibera 50/2013 di ANAC:

- **Disposizioni Generali**

- Programma per la Trasparenza
- Atti generali
- Oneri informativi per cittadini e imprese

- **Organizzazione**

- Organi di indirizzo politico-amministrativo
- Sanzioni per mancata comunicazione dei dati
- Articolazione degli uffici
- Organigramma
- Organismo di vigilanza
- Telefono e posta elettronica

- **Consulenti e Collaboratori**

- Collaboratori
- 

- **Personale**

- Incarichi amministrativi di vertice
- Dirigenti

- **Bandi di concorso**

- Lavoro

- **Performance** *(in corso di implementazione)*

- **Enti Controllati**

- **Attività e procedimenti** *(in corso di implementazione)*

- **Provvedimenti** *(in corso di implementazione)*

- **Controlli sulle imprese** *(in corso di implementazione)*

- **Bandi di gara e contratti**

- Dati trasmessi alla AVCP (Pubblicazione dati ex art.1, comma 32 L.190/2012)
- Versione PDF (Accesso civico)

- **Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici** *(in corso di implementazione)*

- **Bilanci**

- Bilanci societari
- **Beni immobili e gestione patrimonio**
- **Controlli e rilievi sull'Amministrazione** (*in corso di implementazione*)
- **Servizi erogati**
  
- **Pagamenti dell'amministrazione** (*in corso di implementazione*)
- **Opere pubbliche**
- **Pianificazione e governo del territorio**
- **Informazioni ambientali**
- **Interventi straordinari e di emergenza**
  
- **Altri contenuti**
  - Responsabile anticorruzione e PPC (*in corso di implementazione*)
  - Accesso civico
  - Provvedimenti per uso altri servizi in rete

Dette “voci” sono in parte alimentate attraverso un automatico reindirizzamento ad informazioni già presenti nel sito istituzionale. Per le altre “voci” si procede con aggiornamenti tempestivi, in presenza di modifiche di situazioni, o con aggiornamenti periodici.

#### **5. Regolamento di disciplina** (*in corso di predisposizione*)

Il Regolamento in epigrafe, in corso di predisposizione, è adottato in conformità alle deliberazioni ANAC n. 65/2013 e 66/2013 nell'ambito dell'autonomia regolamentare della società; esso disciplinerà:

- le modalità di comunicazione delle informazioni riguardanti i titolari di incarichi di esercizio di poteri di indirizzo politico in QMU, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 33/2013;
- il procedimento relativo alla verifica dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione e pubblicazione delle informazioni e all'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal Decreto, con specifico riferimento agli artt. 46 – 47 e 22;

Il Regolamento, inoltre, individua:

- i titolari di incarichi di esercizio di poteri di indirizzo politico di QMU soggetti agli obblighi di pubblicità e trasparenza;
- l' "Autorità amministrativa competente" all'accertamento delle condotte e quella deputata ad irrogare le sanzioni amministrative pecuniarie previste.

## 6. Il Programma – Obiettivi ed azioni

Il presente programma contempla obiettivi ed azioni da porre in essere e monitorare, con il costante supporto della capo gruppo Anas S.p.A. e delle competenti funzioni aziendali, che in relazione all'arco temporale di riferimento riguardano in particolare:

- nel residuo periodo 2014 l'implementazione delle attività, specie in termini di aggiornamento della sezione Amministrazione trasparente del sito;
- nel 2015 e nel 2016 quelli ulteriori da porre in essere al fine di monitorare e vigilare sugli adempimenti di che trattasi in osservanza del principio generale di trasparenza ex art. 1, comma 1.

	<b>OBIETTIVI</b>	<b>AZIONI</b>
<b>A</b>	Verifica periodica dei contenuti delle voci al fine di un continuo allineamento a quanto richiesto dalla normativa vigente con specifico riferimento alle società di diritto privato.	Il Responsabile acquisisce le novità normative al fine del continuo adeguamento delle informazioni da pubblicare.
<b>B</b>	Monitoraggio della "qualità" dell'informazione nei termini espressi dall'art. 6, comma 1.	Il Responsabile verifica in particolare: <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'adeguatezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente;</li> <li>• La provenienza e la conformità ai documenti originali delle informazioni più rilevanti pubblicate, con particolare riguardo a quelle la cui omissione può comportare sanzioni ai sensi degli art. 47 e 46.</li> </ul>
<b>C</b>	Misurazione del grado di soddisfazione dell'utente.	Verrà elaborato un questionario da sottoporre all'utente nella sezione Amministrazione trasparente, attraverso il quale si possa definire il grado di soddisfazione riguardo alla accessibilità ed alla qualità/ quantità di informazioni pubblicate.

<b>D</b>	Verifica trimestrale degli avvenuti “accessi” di terzi per una sintesi delle tipologie di quesiti posti, della completezza delle risposte fornite e la misurazione dei tempi di risposta.	Ai fini di una verifica qualitativa e quantitativa degli accessi degli utenti, trimestralmente il Responsabile riepiloga le tipologie di richiesta di informazioni/ segnalazioni – pervenute al Responsabile - nonché delle relative risposte fornite dagli enti aziendali al fine di identificare eventuali carenze nella pubblicazione delle informazioni.
<b>E</b>	Riporto al CdA riguardo alla attuazione del programma.	Il Responsabile riferisce semestralmente al Consiglio di Amministrazione riguardo all’aggiornamento della sezione trasparenza del sito istituzionale evidenziando sia le novità sia eventuali criticità emerse.

## 7. Formazione

QMU, in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, identifica le seguenti azioni da svilupparsi nel periodo di vigenza del presente programma (secondo semestre 2014, 2015 e 2016):

- partecipazione alle presentazioni curate dal Responsabile per la trasparenza Anas S.p.A. finalizzate ad evidenziare in particolare i principi ispiratori e le regole da seguire per gli obblighi di trasparenza;
- ricorso a moduli informativi per il personale maggiormente coinvolto nei processi afferenti la trasparenza.

## 8. Elaborazione ed approvazione del Programma

Il Responsabile della trasparenza è titolare del processo di redazione, attuazione e monitoraggio del Programma.

Inoltre il **Piano** (aziendale) **di Prevenzione della Corruzione**, di cui questo Programma per la trasparenza costituisce un punto fondamentale, sarà portato alla approvazione del CdA che, come organo di esercizio dell’indirizzo politico – amministrativo, avrà pertanto contezza dell’intera visione in tema di Trasparenza e di anticorruzione.

## **E. ATTUAZIONE e SVILUPPO del PIANO di PREVENZIONE della CORRUZIONE**

Nel paragrafo C.5 sono stati indicati i reati/condotte illecite oggetto di attenzione secondo la richiamata definizione del PNA e di precipuo interesse per Quadrilatero; nel paragrafo C.6 sono riportate le aree aziendali a maggior rischio, distinte per unità organizzativa di appartenenza; nel richiamato allegato 1 sono riportate le analoghe informazioni riferite a tutti i processi aziendali. Pertanto tale ricognizione elaborazione rappresenta una fotografia dell'esistente a fine 2014.

Come detto, il piano anticorruzione ha una durata triennale, pertanto si esplicitano di seguito i macro obiettivi oggi individuabili per i prossimi anni, che saranno perseguiti sulla base delle direttive ed indirizzi della capogruppo ANAS, che esercita attività di service, come evidenziato in premessa. Si ricorda che trattasi di un piano a revisione annuale, nel quale si terrà conto degli esiti delle attività di volta in volta sviluppate:

- **2015**
  - Analisi più approfondita, attraverso una metodologia di coinvolgimento anche delle aree operative, per la misurazione della rischiosità insita nei processi al fine di definire una scala di priorità;
  - Valutazione dell'adeguatezza dei protocolli/presidi/procedure aziendali/service ANAS a contrasto della commissione dei reati individuati; trattasi di una gap analysis a partire dalle aree maggiormente a rischio;
  - Individuazione dei referenti anche a livello decentrato per costituire una rete informativa verso il responsabile anticorruzione;
  - Predisposizione di un regolamento dei flussi informativi che contempli i soggetti, i contenuti e le modalità di trasmissione al RPC ai fini dell'accertamento delle violazioni agli obblighi in materia di anticorruzione;
  - Modalità di attuazione della *job rotation* nelle aree a maggior rischio;
  - Sviluppo del piano di formazione a partire dalle posizioni apicali a rischio.
  
- **2016**
  - Individuate e rettificate le rischiosità di aree/ processi, i relativi reati, le procedure aziendali ed i presidi di riferimento, si dovrebbe procedere ad un confronto con il piano di Internal Auditing e di altri enti di *compliance* per individuare, fra le attività programmate, quegli interventi di interesse dell'anticorruzione; quindi richiedere all'UIA ed altri enti di compliance di eseguire delle estensioni di monitoraggio sulla base dei classici principi di controllo (segregazione di funzioni, sistema di deleghe, poteri e procure, tracciabilità, esistenza/ adeguatezza di protocolli, documentazione, archiviazione, ecc); in tal modo l'anticorruzione si avvarrebbe di parte del lavoro di altri enti aziendali senza gravare direttamente con richiesta di ulteriori specifici interventi;
  - Contestualmente si attiverebbe una prima identificazione di possibili misure di mitigazione dei rischi correlata anche ad anomalie eventualmente osservate;

- Analisi dei flussi informativi provenienti dagli enti aziendali, con riferimento agli obblighi in materia di anticorruzione come disciplinati dal regolamento sopra individuato;
  - Analisi dei provvedimenti disciplinari adottati verso dipendenti per comportamenti rivelatisi “corruttivi”, anche attraverso le informative di provvedimenti adottati dalla magistratura;
  - Monitoraggio delle segnalazioni dei c.d. “whistleblower”;
  - Completamento del piano di formazione allargato anche agli operatori nelle attività a rischio.
- 
- **2017**
    - Le azioni da sviluppare sarebbero una prosecuzione ed un affinamento delle attività svolte negli anni precedenti, secondo le linee di indirizzo sopra esplicitate, e riviste alla luce di quanto effettivamente emerso, anche con riferimento ad eventuali rischi specifici non rilevati nelle prime analisi;
    - Nella sostanza si passerebbe, per quanto riguarda processi ed elencazione attività/ aree a rischio, da una misurazione/ classificazione del “rischio corruzione”, al trattamento/ mitigazione del rischio stesso;
    - Anche l’esame dei flussi informativi, con l’eventuale evidenziazione della violazione di particolari obblighi, darà mirate indicazioni verso gli obiettivi anticorruzione illustrati nel par. C. 2;
    - Collegamento del piano di formazione con il principio di rotazione del personale nelle attività/ aree a maggior rischio;
    - Infine, il riesame annuale del piano consente di rivedere le linee di indirizzo e di ripercorrere la gestione e la mitigazione dei rischi.

## **F. FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE**

### **1. Soggetti coinvolti**

#### **i. Individuazione dei soggetti coinvolti nella prevenzione**

Fermi restando i compiti e le responsabilità attribuiti al RPC, occorre considerare che tutti i dipendenti di Quadrilatero mantengono il proprio livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti e sono tenuti a collaborare con il Responsabile alla realizzazione delle azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione all'interno di ciascuna società di appartenenza.

#### **ii. I referenti per la prevenzione nelle singole Aree Aziendali**

La circolare del DFP del 25 gennaio 2013 n. 1 (cfr. par. 2.2., pag. 8) pur confermando l'unicità della figura del RPC previsto dall'art. 1, c. 7 della Legge n. 190/2012, da indicazioni per la designazione di referenti per la prevenzione della corruzione, che operino nell'ambito della sede legale e delle unità periferiche, con lo scopo di attuare una strategia unitaria di prevenzione.

A tali soggetti, come sottolineato dal P.N.A. (cfr. Parte Generale, pag. 30 e All. 1, A.2 pag 7 e B.1.1.6) sono affidati specifici compiti di relazione e segnalazione al R.P.C., affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività della Società, nonché di costante monitoraggio sull'attività svolta con riferimento specifico alle condotte illecite identificate nel par. C. 5.

In particolare, i referenti saranno:

- identificati tra il personale avente una posizione qualificata nell'ambito dell'organizzazione di Quadrilatero ed una conoscenza diretta della quotidiana attività della società e delle relative problematiche;
- inseriti nei percorsi di formazione, come previsto dal P.N.A. (Parte Generale, par. 3.1.12, pag. 48);
- tenuti ad osservare le indicazioni fornite dal RPC (art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012 e PNA All. 1, pag 7).

Nello specifico saranno individuati referenti fra i soggetti che gestiscono le attività a maggior rischio corruzione come individuate nel par. C.6

### **iii. I dirigenti della Società e il dovere di collaborazione**

Tutti i dirigenti della società, per l'area di rispettiva competenza, sono chiamati a collaborare con il R.P.C. all'attuazione nelle misure contenute nel PTPC (art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012 e PNA All. 1, pag 7), ed in particolare a:

- svolgere un'attività informativa nei confronti del RPC e dei referenti nonché riferire in merito a violazioni del PTPC;
- partecipare al processo di gestione del rischio di commissione dei reati come sopra descritti;
- attivare, comunicandole tempestivamente anche al R.P.C. le misure adottate rispetto alle violazioni rilevate;
- suggerire, in vista della revisione annuale del PTPC, misure di prevenzione più idonee, per le specifiche aree di rischio.

### **iv. Organismo di vigilanza (ex D.lgs. n. 231/2001)**

Si è anticipato, cfr. par. C. 3, iv, che OdV e RPC sono deputati a fronteggiare l'intera gamma di reati e comportamenti "corruttivi" richiamati dal Dlgs 231/2001, dalla legge 190 e dal PNA; pertanto l'Organismo di Vigilanza ed il responsabile anticorruzione opereranno in modo coordinato e complementare anche attraverso incontri periodici e scambi di informativa.

### **v. Tutti i dipendenti ed i collaboratori**

Anche tali categorie partecipano alla gestione del rischio osservando le misure contenute nel PTPC, segnalando le situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza durante l'attività a favore di Quadrilatero nonché segnalando casi di personale conflitto di interessi.

## **2. Modalità di raccordo e coordinamento tra i soggetti che concorrono all'attuazione del PTPC - Obblighi di collaborazione e conseguenti responsabilità**

Nel precedente paragrafo sono stati indicati gli obblighi di collaborazione verso il Responsabile anticorruzione a carico di tutti i soggetti coinvolti nella prevenzione. A tale scopo – come anticipato - sarà predisposto un apposito regolamento nel quale saranno contenute linee guida per i referenti in merito alle segnalazioni da inviare al RPC

Si sottolinea l'obbligo dei soggetti sopra indicati di informare anche il Responsabile anticorruzione di tutti i fatti costituenti violazioni del presente piano triennale e di tutti i fatti corruttivi eventualmente verificatisi nella Società, a prescindere dalla loro configurazione in termini di fattispecie di reato, di illecito amministrativo o di illecito disciplinare. Le

segnalazioni possono essere inoltrate in forma scritta o per via telematica, attraverso l'apposita procedura dedicata ai whistleblowers, reperibile sul sito istituzionale di Quadriatero alla Sezione "Amministrazione Trasparente" - "altri contenuti" - "anticorruzione". Il Responsabile agisce in modo da assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse dalle competenti funzioni aziendali di Quadriatero e di ANAS al Responsabile le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e le notizie provenienti dalla Magistratura, dagli organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti le attività a rischio;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle strutture organizzative, nell'ambito di attività di controllo, da cui possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Piano;
- le notizie di procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'organismo di indirizzo politico (CDA) e la capogruppo ANAS, che svolge attività di service anche in materia di gestione di personale come precedentemente evidenziato, assicurano che tutte le unità organizzative forniscano il loro apporto collaborativo al Responsabile anticorruzione, in osservanza della normativa vigente e delle disposizioni aziendali, incluse eventuali violazioni delle disposizioni del D lgs. n. 33/2013 e del D lgs. n. 39/2013.

## **G. FORMAZIONE DEI DIPENDENTI**

La Quadrilatero, sulla base delle direttive ed indirizzi della capogruppo ANAS, che svolge attività di service anche in materia di Gestione e Formazione del personale, adotterà il *“Piano per la formazione del personale operante in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione”* (di seguito solo il *“Piano di formazione”*), adottato ai sensi dell’art. 1, c. 5, lett. b) della Legge 6 novembre 2012, n. 190. Obiettivo del Piano di formazione è quello di creare una conoscenza diffusa del quadro normativo di riferimento ed una assimilazione delle tematiche dell’etica e della legalità, attraverso una serie articolata e coordinata di interventi formativi/informativi. In tale contesto, si intende altresì fornire gli strumenti di prevenzione per condurre in modo efficace ed efficiente le attività a rischio di corruzione, oltre a facilitare momenti di confronto e di scambio di esperienze e di buone pratiche.

E’ fermo convincimento di Quadrilatero, infatti, che la conoscenza della normativa prodotta a livello nazionale ed i suoi riferimenti internazionali nonché la sensibilizzazione e la diffusione di una cultura *“dell’integrità”* rivolta a tutti i dipendenti, con particolare focalizzazione per il Responsabile anticorruzione, per i referenti, per i Dirigenti e Funzionari addetti alle aree a rischio, costituisce il presupposto indispensabile per la consapevole applicazione ed attuazione dell’intera disciplina in materia di prevenzione della corruzione. L’attività di formazione dei dirigenti e dei dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione rappresenta uno dei più importanti strumenti di prevenzione della corruzione. Il piano triennale di prevenzione della corruzione nella fase applicativa si collega al Piano della formazione aziendale per la sensibilizzazione e per la diffusione di una cultura *“dell’integrità”* attraverso l’approfondimento delle norme in materia di trasparenza e anticorruzione nonché quelle di diritto civile, penale ed amministrativo correlate.

In tale contesto, il Piano di formazione ha come obiettivo principale quello di portare a conoscenza dei partecipanti le modifiche normative introdotte con la Legge 190/2012, nonché il suo recepimento da parte di Quadrilatero attraverso il PTPC, con il fine ultimo di prevenire e ridurre il fenomeno corruttivo.

## **H. COMUNICAZIONE INTERNA – ESTERNA**

Come già indicato in precedenza, nei periodici incontri fra dirigenti Quadrilatero, il Responsabile anticorruzione ha modo di esporre l'evoluzione del quadro normativo e di riferimento della materia nonché i contenuti dei piani e programmi sviluppati. La pubblicazione di questi ultimi e delle altre informazioni sul sito web assicura una comunicazione costante e diffusa a tutto il personale aziendale.

Analogamente, l'accesso consentito senza limiti – anche dall'esterno - alle informazioni pubblicate sull'organizzazione, denota l'attenzione che Quadrilatero pone nella comunicazione verso gli stakeholder costituiti da amministrazioni pubbliche, centrali e locali, concessionari, imprese e altri soggetti con cui la società ha in corso rapporti contrattuali, affidamenti a Contraente Generale, appalti di lavori e forniture di beni o servizi nonché ogni altro tipo di rapporto utile per lo svolgimento delle attività.

## **I. APPROVAZIONE DEL PIANO**

Il Responsabile prevenzione della corruzione, sulla base degli indirizzi e delle direttive della capogruppo ANAS (che svolge attività di service come evidenziato al punto B.1), è owner del processo di formazione, redazione, attuazione e monitoraggio del Piano anticorruzione e, quindi, anche della sua revisione annuale; nello svolgimento delle funzioni, si avvale della collaborazione delle Unità aziendali ANAS e Quadrilatero che assicurano l'apporto di tutte le competenze utili.

Il presente Piano di Prevenzione della Corruzione, approvato dal Consiglio di Amministrazione Quadrilatero nella seduta del 19/12/2014, viene pubblicato sul sito istituzionale di Quadrilatero.

31 Gennaio 2015