



S.M.A. Sistemi per la Meteorologia e l'Ambiente Campania S.p.A.

Società in house providing a socio unico Regione Campania

REGOLAMENTO DISCIPLINARE / SANZIONATORIO
DOVERI DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

REV.	DATA	CAUSALE
00	11.12.2019	Emissione del documento

Adottato con provvedimento dell'Amministratore Unico n° 47 del 17 dicembre 2019

Publicato sul sito internet aziendale nella sezione "Società Trasparente".

S.M.A. Sistemi per la Meteorologia e l'Ambiente Campania S.p.A.

Headquarters // Centro Direzionale Isola E7 / 80143 Napoli - Italy

Offices // Viale Ellittico, 21 / 81100 Caserta - Italy / T +39 0823 322550 - 329845 / F +39 0823 210346

Registro Imprese Napoli n. iscrizione 07788680630 / REA Napoli n. 659800 / CF e P. Iva 07788680630 / Capitale Sociale € 289.823 i.v.
smacampaniaspa@pec.it

INDICE

1	PREMESSE.....	3
2	OBIETTIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
3	PUBBLICITA' ED AFFICACIA	4
4	GUIDA ALLA VALUTAZIONE	4
5	DOVERI E OBBLIGHI DEL PERSONALE DIPENDENTE	5
6	SISTEMA SANZIONATORIO - LAVORATORI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI).....	10
7	SISTEMA SANZIONATORIO DEI DIRIGENTI.....	15
8	MISURE NEI CONFRONTI DEL RPCT	15
9	SISTEMA SANZIONATORIO - PROCEDURE.....	16
10	RIFERIMENTI NORMATIVI	16
	APPENDICE REGOLAMENTO DISCIPLINARE SMA CAMPANIA	16
	ALLEGATI	19

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

1 PREMESSE

La SMA Campania S.p.A. è una Società interamente controllata da un'Amministrazione locale in favore della quale eroga servizi strumentali in regime cd. *in house*. Pertanto la Regione Campania, amministrazione controllante, esercita nei confronti della Società il cd. "controllo analogo", lo stesso che l'Ente esercita sui propri servizi ed è regolamentata dal Dlgs n.175/2016 successivamente integrato dal Dlgs n.100/2017.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 si porta a conoscenza dei Lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, pubblicato sul sito ufficiale della SMA Campania sezione Amministrazione Trasparente / Atti generali e trasmesso a mezzo intranet aziendale (DocJob), il seguente "Regolamento Disciplinare" approvato con determina dell'Amministratore Unico, intendendosi per tale l'insieme delle norme disciplinari di legge, dei regolamenti aziendali e dei seguenti CCNL:

- a) CCNL *Manageritalia per i Dirigenti*;
- b) CCNL *per i dipendenti delle Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi (ConfCommercio)*;
- c) CCNL *per i dipendenti delle Aziende Fise-Assoambiente*;

relativi alle infrazioni, alle procedure di contestazione delle stesse ed alle sanzioni applicabili.

In riferimento allo strumento utilizzato quale mezzo intranet aziendale, si conferma che il sistema denominato "DocJob", portato a conoscenza di tutto il personale SMA Campania con dispositivo prot. n°3708/14 del 04/09/2014, è considerato a tutti gli effetti valido strumento per la trasmissione delle contestazioni, eventuali proroghe termini e comminazione delle sanzioni disciplinari.

Il sistema "DocJob" informa il dipendente, tramite posta elettronica all'indirizzo dallo stesso indicato al momento della sua attivazione, dell'avvenuto rilascio di un documento invitandolo a collegarsi alla propria area riservata al fine di prenderne visione.

2 OBIETTIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE

In ottemperanza a quanto prescritto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori - L. 20 Maggio 1970 n. 300 - con il presente Regolamento Disciplinare si porta a conoscenza dei lavoratori - il cui rapporto è regolamentato dai Contratti sopra citati - i doveri e le norme disciplinari le sanzioni irrogabili per infrazioni dei doveri di comportamento e le procedure di contestazione. Si fa, altresì, riferimento al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito "MOGC"), nonché al Codice Etico di comportamento ed al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito "PTPCT"), parti integranti del MOGC, documenti pubblicati sul sito ufficiale della SMA Campania, sezione Amministrazione Trasparente/Atti generali, delibera n. 1134 del 08/11/2017 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

È bene sottolineare che le regole in questione non sostituiscono, ma integrano i doveri fondamentali dei lavoratori e non esimono dalla osservanza della normativa civile, penale, amministrativa e contrattuale vigente in materia.

In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Società in violazione delle leggi.

Ogni dipendente e/o collaboratore deve agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi contrattualmente sottoscritti ed assicurando le prestazioni richieste. Deve, altresì, conoscere ed osservare il contenuto del Codice Etico, improntando la propria condotta al rispetto, alla cooperazione ed alla reciproca collaborazione.

Il presente Regolamento costituisce, infatti, uno strumento essenziale per garantire l'effettività e l'efficace attuazione del MOGC e del PTPCT, prevedendo un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei presidi e delle misure previste in tali documenti, ivi inclusi gli obblighi di pubblicazione previsti ai fini della trasparenza amministrativa, nonché alla violazione dei principi contenuti nel Codice Etico che vengono

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

considerati disposizioni impartite dal datore di lavoro così come previsto dall'art. 2104 c.c.; ciò a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio e nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori), dei CCNL vigenti e delle procedure aziendali.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal MOGC, dal Codice Etico di comportamento e dal PTPC, costituisce adempimento degli obblighi previsti dall'art. 2104 e art. 2105 del codice civile.

Il tipo e l'entità delle sanzioni sono variabili in relazione alla gravità dei comportamenti e tengono conto del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del codice civile.

Il Regolamento disciplinare è stato redatto sulla base di quanto previsto dai CCNL di categoria applicati a tutti dipendenti della SMA Campania (Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai):

- a) CCNL MANAGERITALIA;
- b) CCNL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI (CONFCOMMERCIO);
- c) CCNL FISE-ASSOAMBIENTE;

Il sistema disciplinare deve, in ogni caso, rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere, nel rispetto dei requisiti di efficacia e deterrenza.

Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento disciplinare, troveranno quindi applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti, nonché le previsioni della contrattazione, inclusa quella collettiva, e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili.

Il presente regolamento prevede infine il relativo sistema disciplinare.

3 PUBBLICITA' ED AFFICACIA

Anche ai sensi di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dall'art. 7 della L.300/70, le norme contenute nel Regolamento disciplinare devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Per la pubblicità nei confronti di Organi sociali e lavoratori dipendenti, la Società provvede alla sua distribuzione sul portale aziendale docjob. Ciascuno dei destinatari è tenuto ad attestare l'avvenuta ricezione del documento secondo le modalità richieste dalla Società. Quest'ultima renderà inoltre disponibile lo stesso Regolamento nella versione digitale pubblicandolo sul sito istituzionale nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente e dandone apposita comunicazione a mezzo atto aziendale.

Per la pubblicità nei confronti di consulenti e terzi in genere la Società provvede ad inserire apposite clausole nelle lettere di incarico e/o nei contratti che ne disciplinano il rapporto secondo quanto previsto nei successivi articoli.

Nel caso di aggiornamenti e/o modifiche del Regolamento disciplinare, così come delle regole di cui al MOGC, che abbiano comunque rilievo sul sistema disciplinare aziendale, dovrà essere data immediata e diffusa informazione in azienda.

4 GUIDA ALLA VALUTAZIONE

È apparso opportuno rimettere alla discrezionalità dei vertici dell'Azienda, sempre nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente, la scelta della sanzione da applicare a categorie di condotte o a singole condotte. Tale assetto, infatti, garantisce la possibilità di considerare, ai fini della individuazione della sanzione da applicare al caso concreto, anche la meritevolezza della condotta globalmente dimostrata dal singolo dipendente, durante l'intero arco della prestazione lavorativa. Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- b) rilevanza degli obblighi violati stabiliti nelle procedure, nei regolamenti e nei contratti, nel piano triennale di prevenzione della corruzione e nel programma triennale della trasparenza ed integrità predisposti da SMA Campania S.p.A., nel Modello Organizzativo o Codice Etico;
- c) livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f) comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia dei Piani e che non sono considerati accettabili dal Codice Etico;
- g) comportamento complessivo del lavoratore con particolare riferimento ai precedenti disciplinari del biennio precedente.

5 DOVERI E OBBLIGHI DEL PERSONALE DIPENDENTE

Per quanto concerne i lavoratori dipendenti essi sono tenuti a rispettare i seguenti obblighi generali:

- 1) **Obbligo della prestazione:** la prestazione lavorativa è l'oggetto dell'obbligazione del lavoratore sia che si tratti di attività manuale sia di attività intellettuale.
- 2) **Obbligo della collaborazione:** il rapporto di lavoro impone l'obbligo di collaborazione per la facoltà riconosciuta al datore di lavoro, di fissare le norme tecnico organizzative alle quali il lavoratore deve attenersi per adempiere la sua obbligazione.
- 3) **Obbligo della subordinazione e di diligenza (art. 2104 C.C.):** l'obbligo della subordinazione è quello che deriva dalla posizione di dipendenza assunta dal lavoratore in seno all'Azienda con la stipulazione del contratto di lavoro, in base al quale egli si impegna a prestare il proprio lavoro intellettuale o manuale (art. 2094 Codice Civile), nonché ad "osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dal datore di lavoro". Il dipendente deve, nel prestare la sua opera, usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione stessa.
- 4) **Obbligo di fedeltà (lealtà) e di non concorrenza (art. 2105 C.C.):** il lavoratore ha l'obbligo di fedeltà che si concretizza nel tenere un comportamento leale nei confronti del datore di lavoro, per esempio nel divieto assoluto di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'Azienda, nell'obbligo di non fare uso né divulgare le notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi produttivi, in modo da recare pregiudizio all'impresa. Il lavoratore deve osservare nel modo più scrupoloso il segreto d'ufficio, deve usare modi cortesi col pubblico e deve tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, custodire beni e attrezzature, di cooperare alla prosperità dell'Azienda.

L'art. 2106 del Codice Civile stabilisce che l'inosservanza dei doveri di diligenza, di obbedienza o dell'obbligo di fedeltà di cui agli articoli 2104 e 2105 Codice Civile espone il lavoratore all'applicazione di sanzioni disciplinari di entità proporzionata alla gravità dell'infrazione commessa.

I dipendenti della SMA Campania S.p.A. nello svolgimento della propria attività lavorativa hanno l'obbligo di osservare i doveri di comportamento di seguito elencati.

COMPORAMENTI IN SERVIZIO

- a. Tenere, nell'esplicazione della propria attività lavorativa, una condotta costantemente uniformata ai principi di disciplina, dignità e moralità.
- b. Tenere, nell'espletamento delle funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'azienda.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

- c. Usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e dall'interesse dell'impresa, nonché fornire una collaborazione attiva, assidua e intensa nello svolgimento delle mansioni assegnate.
- d. Osservare scrupolosamente le disposizioni impartite dai propri responsabili in relazione alla disciplina e alle modalità d'adempimento della prestazione lavorativa.
- e. Astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, azioni che possano distogliere dall'espletamento delle mansioni affidate.
- f. Osservare l'orario di lavoro e adempiere correttamente alle formalità prescritte dall'azienda per la rilevazione delle presenze.
- g. Non allontanarsi, senza espressa autorizzazione del proprio responsabile, dal posto di lavoro durante l'orario di servizio.
- h. Salvo casi di grave e giustificato impedimento, richiedere le ferie e i permessi al proprio responsabile, nel rispetto dei tempi e dei criteri prescritti nelle apposite procedure aziendali.
- i. Utilizzare i permessi di astensione dal lavoro nel rispetto delle condizioni di legge.
- j. Non permanere nei locali dell'azienda oltre il normale orario di lavoro, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio.
- k. Rilasciare una dichiarazione sostitutiva di certificazione circa la propria dimora abituale all'atto dell'assunzione, successivamente con cadenza annuale. Comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora abituale e/o residenza, sia durante il servizio che durante i periodi di ferie e/o di malattia.
- l. Non rilasciare dichiarazioni false e mendaci tali da compromettere il rapporto di fiducia con il datore di lavoro.
- m. Partecipare ai programmi di formazione e di addestramento obbligatori, organizzati dal datore di lavoro.
- n. Ricevere le comunicazioni aziendali consegnate a mano, inviate a mezzo raccomandata A/R e trasmesse mediante il sistema "DocJob".
- o. Festeggiare solo nella pausa pranzo.
- p. Non effettuare in azienda collette, raccolte di firme, vendita di biglietti e di oggetti.
- q. Rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio.
- r. Indossare vestiario adeguato al contesto lavorativo e, ove previsto, la divisa completa, il tesserino di riconoscimento ed i DPI.

UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

- s. Avere cura dei locali, dei mobili, degli oggetti, dei macchinari, degli strumenti e di quant'altro bene aziendale loro affidato per lo svolgimento della prestazione lavorativa (es. autoveicoli ed automezzi aziendali, DPI ricevuti in dotazione, etc.). Ogni bene deve essere conservato e curato con la dovuta diligenza del buon padre di famiglia adottando ogni accorgimento necessario al mantenimento della funzionalità e che possa impedire eventuali danneggiamenti.
- t. Utilizzare beni e strumenti dell'azienda (internet, cellulari aziendali, telefoni fissi ecc.) esclusivamente per fini aziendali.
- u. Utilizzare gli autoveicoli aziendali esclusivamente per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, secondo le indicazioni previste dalle procedure interne.
- v. Utilizzare la posta elettronica aziendale solo per le attività d'ufficio, fatte salve le informazioni delle rappresentanze sindacali dei lavoratori.
- w. Contribuire al contenimento del consumo di materiali (ad es. utilizzare carta riciclata, stampare in modalità fronte-retro) e di energia (ad es. disattivando i dispositivi elettrici/elettronici al termine dell'orario lavorativo).
- x. Non alterare le configurazioni informatiche predisposte dalla Società al fine di acquisire o visualizzare contenuti non appropriati e, comunque, non pertinenti le attività d'ufficio.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO. AMBIENTE

- y. Osservare scrupolosamente tutte le disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, anche astenendosi da comportamenti che possano compromettere la sicurezza e la salute propria o di altri lavoratori, conformemente alla formazione e alle istruzioni ricevute.
- z. Assoluto divieto di fumare in tutti gli uffici compresi gli spazi comuni e/o corridoi, nonché di prestare servizio sotto gli effetti di bevande alcoliche, sostanze psicotrope o stupefacenti e altre sostanze che possano alterare il proprio stato mettendo a rischio la propria salute, quella dei colleghi e di terzi nonché pregiudicare la prestazione lavorativa.
- aa. Sottoporsi alle visite mediche aziendali, obbligatorie periodiche e straordinarie richieste dal datore di lavoro, al fine di verificare lo stato di salute del dipendente per motivi di sicurezza (il rifiuto comporta, oltre la sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a nuovo esito, altresì la comminazione di sanzione disciplinare che può variare secondo il grado di responsabilità).
- bb. In caso di malattia, e in particolar modo per gli infortuni ¹, attenersi scrupolosamente a quanto prescritto dalle normative legali e contrattuali vigenti in materia e agli obblighi di comunicazione.
- cc. Assumere comportamenti responsabili a tutela e rispetto dell'ambiente e della prevenzione dell'inquinamento.

COMPORAMENTO NEI RAPPORTI CON I COLLEGHI

- dd. Attenersi a un comportamento di scrupolosa correttezza relazionale e professionale, massima collaborazione nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i relativi responsabili.
- ee. E' fatto divieto di far ricadere su altri colleghi il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria competenza.
- ff. E' fatto divieto di assumere atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia in azienda.
- gg. Non attuare alcuna discriminazione basata sul genere, la nazionalità, l'etnia, la cultura, la religione, il ceto sociale, l'orientamento sessuale o quello politico.
- hh. Non diffondere informazioni lesive della immagine e della onorabilità dei colleghi.
- ii. E' fatto divieto di assumere atteggiamenti e comportamenti che possano creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di colleghi, anche sotto forma di *mobbing*, *straining*, *stalking occupazionale* o di molestie personali².
- jj. Denunciare comportamenti discriminatori o molesti subiti, da sé o altri, sul luogo di lavoro, nonché eventuali intimidazioni o ritorsioni da essi derivanti.
- kk. Il dirigente favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Amministrazione.

CONFLITTO DI INTERESSI E ALTRE CAUSE OSTATIVE

- ll. All'atto dell'assunzione, informare per iscritto il responsabile dell'ufficio e il responsabile risorse umane di tutti i rapporti di collaborazione, suoi e/o di suoi parenti o affini entri il secondo grado, del coniuge o del convivente, con soggetti privati in qualunque modo retribuiti, intrattenuti negli ultimi tre anni, precisando se tali rapporti siano intercorsi o intercorrono con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti al proprio ufficio e limitatamente alle attività a lui affidate.
- mm. Informare tempestivamente per iscritto il proprio superiore gerarchico riguardo una situazione di qualsiasi natura che possa configurare, anche solo potenzialmente, un conflitto di interessi

¹ artt. 52 DPR 1124/65 e ss.mm. in caso di infortunio il dipendente è obbligato a comunicarlo immediatamente all'azienda

² A titolo esemplificativo, possono essere considerate persecutorie le azioni sistematiche e protratte nel tempo consistenti in calunnie, maltrattamenti verbali ed offese personali, minacce o atteggiamenti intimidatori, critiche immotivate ed atteggiamenti ostili, delegittimazione dell'immagine di fronte a colleghi o soggetti estranei alla Società, marginalizzazione dell'attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, ripetuti trasferimenti ingiustificati, esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

personali o familiari³ che potrebbero essere percepite come elementi in grado di compromettere l'esercizio imparziale e obiettivo dei compiti assegnati.

- nn. Astenersi dall'adottare decisioni ovvero partecipare all'adozione di decisioni ovvero assumere responsabilità in attività che possano coinvolgere interessi propri o familiari in presenza di una situazione di conflitto di interessi personali o familiari come sopra definita, ovvero in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza⁴.
- oo. Non accettare nomine o incarichi che comportino funzioni non compatibili con la posizione di dipendente dell'azienda ovvero in violazione dell'obbligo di "non concorrenza" ai sensi dell'art. 2105 Codice Civile rispetto alle attività svolte dalla Società.
- pp. Richiedere la preventiva autorizzazione riguardo l'accettazione di incarichi extra-istituzionali a titolo oneroso provenienti da altri soggetti, pubblici o privati, esterni alla Società, secondo quanto previsto dalle procedure aziendali.
- qq. Non accettare incarichi di consulenza o collaborazione di qualsiasi natura, a titolo gratuito o retribuito, da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E REATI 231

- rr. Osservare i principi, gli orientamenti e le indicazioni contenute nella Politica per la prevenzione della corruzione e la trasparenza adottata dalla Società.
- ss. Collaborare attivamente con Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 e con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito "RPCT") previsto dalla L. 190/2012 ai fini dell'acquisizione delle informazioni necessarie per la gestione dei rischi (segnalando, anche per il tramite del proprio superiore gerarchico, criticità ma anche attraverso suggerimenti, buone pratiche e comportamenti virtuosi da diffondere), nel definire e attuare le misure previste e perseguire gli obiettivi attesi, agendo in conformità alla Politica per la prevenzione della corruzione e la trasparenza adottata dalla Società, parte integrante del PTPCT pubblicato sul sito istituzionale.
- tt. Osservare scrupolosamente le misure, le procedure, i regolamenti e le prescrizioni contenute nel PTPCT o comunque rilevanti in materia di anticorruzione e trasparenza.
- uu. Assicurare l'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di propria pertinenza e responsabilità.
- vv. Assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza previste per le società in controllo pubblico secondo le disposizioni vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati soggetto all'obbligo di pubblicazione nella sezione Società Trasparente del sito web aziendale.
- ww. Adottare comportamenti o "pratiche" conformi a quanto previsto dal Modello 231.
- xx. Segnalare al proprio superiore gerarchico e/o al RPCT e/o all'OdV secondo le modalità previste dalle procedure aziendali eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ferma restando l'eventuale denuncia all'ANAC o all'autorità giudiziaria.
- yy. Comunicare al datore di lavoro ovvero Amministratore Unico dell'azienda la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali a carico, nonché le successive fasi del procedimento fino alla conclusione del medesimo al fine di consentire alla Società di considerare la gravità delle imputazioni e lo stato di accertamento compiuto dall'Autorità giudiziaria (il datore di lavoro ha il diritto di essere informato direttamente dal lavoratore, in maniera precisa e

³ Parenti, affini entro il secondo grado, coniuge o conviventi ovvero: *i*) persone con le quali abbia: rapporti di frequentazione abituale; *ii*) soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi; *iii*) soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente; *iv*) enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente; *v*) in ogni altro caso in cui esistano ragioni di opportunità e convenienza.

⁴ Ad esempio, in presenza di una situazione che metta in pericolo i doveri di integrità, indipendenza e imparzialità del dipendente ovvero che possa arrecare un danno di immagine alla Società.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

puntuale, sulle vicende che possano anche ledere gravemente il rapporto fiduciario con il dipendente, ed ha l'obbligo di riservatezza delle notizie delle quali viene a conoscenza). La valutazione sarà effettuata secondo le clausole generali di **correttezza e buona fede**, in relazione al vincolo del rapporto fiduciario, con previsione di misure di tipo organizzativo (ad es. attribuzione incarico differente, trasferimento altro ufficio, con funzioni corrispondenti per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera) ovvero sanzioni di tipo conservativo sospensivo dalla retribuzione (5-10 giorni) e dalla prestazione lavorativa e/o anche espulsivo, a seconda della gravità dei fatti dimostrati.

RISERVATEZZA

- zz. Mantenere l'assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda.
- aaa. Rispettare il segreto d'ufficio e mantenere riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, che non siano oggetto di trasparenza in conformità alla legge e ai regolamenti.
- bbb. Non utilizzare a proprio profitto le notizie conosciute in ragione delle funzioni svolte.
- ccc. Usare nello svolgimento della propria attività la massima riservatezza e discrezione in relazione ai dati di cui verrà a conoscenza, curandone attentamente la loro protezione.
- ddd. Trattare eventuali dati personali in modo lecito e secondo correttezza.
- eee. Raccogliere e registrare i dati personali esclusivamente per le finalità e con le modalità inerenti alle banche dati.
- fff. Non comunicare a nessuno qualsivoglia dato personale di cui si viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.
- ggg. Custodire diligentemente e con ordine i documenti affidati, consentendone l'accesso in conformità alle prescrizioni impartite dal responsabile dell'ufficio.
- hhh. Qualora coinvolto nella gestione delle segnalazione pervenute tramite l'istituto del whistleblowing, osservare gli obblighi di riservatezza e segreto d'ufficio rispetto alle informazioni di cui si venga a conoscenza.

REGALI E ALTRE UTILITÀ

- iii. Non accettare, per sé o per altri, regali o altre utilità, anche sotto forma di sconto, ad eccezione di quelli di modico valore, non superiore orientativamente a 50 (cinquanta) Euro, limite da non superare nell'arco di un anno solare; qualora superato tale limite, sarà messo immediatamente a disposizione del datore di lavoro della Società per la restituzione o laddove non fosse possibile, per essere devoluti a fini benefici. In caso di devoluzione benefica sarà cura del datore di lavoro portare a conoscenza della società i beneficiari della devoluzione.
- jjj. Non accettare, per sé o per altri, regali o altre utilità, anche sotto forma di sconto, anche di modico valore che possano comunque compromettere la propria imparzialità e/o arrecare pregiudizio all'immagine della Società in quanto possono essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore contrario alle leggi o disposizioni interne.
- kkk. Informare sempre il proprio superiore gerarchico riguardo i regali o le altre utilità ricevuti, per sé o per altri.
- lll. Non chiedere né sollecitare, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore, da soggetti che possano trarre benefici da atti / attività (compiute o da compiere) proprie dell'ufficio.

COMPORAMENTI NEI RAPPORTI DEI FORNITORI

- mmm. Rispettare i principi comuni e il quadro normativo vigente nonché le procedure aziendali per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, nonché di incarichi di consulenza.
- nnn. Mantenere la riservatezza circa l'intera procedura di gara e sui nominativi degli operatori economici concorrenti fino all'aggiudicazione.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

ooo. Segnalare al proprio superiore gerarchico qualsiasi richiesta illecita, pretesa o tentativo di influenzare, turbare o falsare lo svolgimento della procedura di affidamento e/o l'esecuzione del contratto.

COMPORAMENTI NEI RAPPORTI PRIVATI E CON I MEZZI DI INFORMAZIONE

ppp. Non trarre benefici, sotto qualsiasi forma, dalla posizione ricoperta all'interno dell'azienda e non valersi di tale posizione per svolgere a fine di lucro attività in contrasto o in concorrenza con quelle dell'azienda.

qqq. Non assumere comportamenti tali da ledere l'immagine e gli interessi aziendali.

rrr. Nel rispetto dei principi costituzionali posti a tutela della libertà di espressione nonché dei diritti sindacali e politici, a meno di espressa autorizzazione, non rilasciare interviste o dichiarazioni pubbliche che possano incidere sull'immagine della Società diffuse attraverso gli organi di informazione. I rapporti con gli organi di informazione sono riservati all'organo di amministrazione ovvero alle altre funzioni a ciò delegate / preposte.

PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI

sss. Non partecipare ad associazioni od organizzazioni vietate dalla legge o le cui finalità siano in contrasto con quelle perseguite dalla Società.

ttt. Fermo restando il rispetto della disciplina vigente in materia di diritto di associazione, comunicare all'ufficio risorse umane della Società la propria adesione o partecipazione ad associazioni od organizzazioni, i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio.

uuu. Non costringere i colleghi, anche se gerarchicamente subordinati, ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercitare pressioni a tal fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

vvv. Sono fatte salve le intangibili libertà di aderire a partiti politici, ad organizzazioni sindacali, all'adesione di organizzazioni per l'esercizio delle proprie libertà fondamentali.

6 SISTEMA SANZIONATORIO - LAVORATORI DIPENDENTI (NON DIRIGENTI)

Il mancato rispetto o la violazione ad opera di lavoratori dipendenti dell'azienda dei doveri derivanti dalla legge, dai regolamenti, dalla contrattazione collettiva e dalle disposizioni aziendali (principi generali del presente documento, regole imposte dal Codice Etico, MOGC, PTPCT) posti in essere anche mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare. Nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari irrogabili ai lavoratori dipendenti sono quelli previsti dalle norme sanzionatorie di cui ai CCNL applicati.

Le sanzioni disciplinari saranno irrogate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità tra condotta trasgressiva e conseguenza sanzionatoria, tenendo conto di quanto segue:

- a) gravità dell'infrazione;
- b) conseguenze dell'infrazione, incluso l'aumento del livello di rischio cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta trasgressiva;
- c) grado soggettivo di colpevolezza e intenzionalità;
- d) eventuale incidenza di recidiva;
- e) esposizione dell'azienda al rischio di applicazione di sanzioni o misure cautelari;
- f) l'effetto che l'illecito ha prodotto sul rapporto fiduciario con l'ente;
- g) posizione ricoperta.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

Nello specifico si fa riferimento a quanto disposto nei CCNL di riferimento, ovvero:

SEZ. QUARTA - TITOLO V - CAPO XXI - ART. 238 - CCNL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI (CONFCOMMERCIO);

CAPITOLO XIII - ART. 73 - COMMI 1, 2, 3 - CCNL FISE-ASSOAMBIENTE.

Ad integrazione di quanto previsto dai singoli CCNL di riferimento si riportano qui di seguito le sanzioni disciplinari applicabili in relazione alle infrazioni più frequenti e si precisa fin d'ora che, in caso di contrasto tra quanto previsto nel presente Regolamento e quanto previsto dal CCNL applicato in azienda, prevarrà il contenuto del CCNL di riferimento.

Le mancanze dei lavoratori possono essere punite, a seconda della gravità, con i seguenti provvedimenti:

- a. RICHIAMO VERBALE (biasimo inflitto);
- b. RIMPROVERO SCRITTO (ammonizione scritta);
- c. MULTA (non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione);
- d. SOSPENSIONE dal servizio e dallo stipendio per un periodo fino a 10 giorni;
- e. LICENZIAMENTO

I provvedimenti di cui sopra non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso.

Al fine di evitare incertezze o difformità nell'irrogazione delle sanzioni di cui al presente Regolamento Disciplinare e nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, si stabilisce quanto segue:

a. RICHIAMO VERBALE (biasimo inflitto)

Il lavoratore potrà essere sottoposto al richiamo verbale/biasimo inflitto verbalmente in caso di infrazioni di lieve entità, ossia che non abbiano prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine della Società.

b. Rimprovero scritto (ammonizione scritta)

L'ammonizione scritta è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge in caso di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto, oltre che nei casi esemplificativi previsti dal CCNL e quelli di seguito indicati:

- a. mancanze di gravità inferiore a quelle per le quali è possibile irrogare sanzioni più gravi.
- b. titolo esemplificativo e non esaustivo, la suddetta sanzione potrà essere irrogata in relazione alle seguenti infrazioni:
 1. incuria nella custodia di quanto affidato al dipendente;
 2. effettuazione in azienda di collette e raccolte di firme non autorizzate;
 3. permanenza nei locali aziendali oltre il normale orario di lavoro, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio;
 4. permanenza negli spazi comuni per fumare.

c. Multa (non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione)

Per le infrazioni che possono comportare l'irrogazione della suddetta sanzione, e per il numero massimo di ore di retribuzione irrogabili come sanzione, si fa rinvio a quanto espressamente previsto dai CCNL di riferimento così come riportato in premessa. Ad integrazione di quanto espressamente previsto nei CCNL di riferimento, l'azienda ha facoltà di irrogare la sanzione della multa sino alla misura massima nei seguenti casi:

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

- a. recidiva nell'arco di un biennio di una delle mancanze che comportino la irrogazione del rimprovero scritto;
- b. per tutte le mancanze che comportino il rimprovero scritto quando esse rivestono il carattere della maggiore gravità;
- c. inosservanza degli obblighi previsti in caso di malattia;
- d. negligenza nello svolgimento dell'attività lavorativa ("Obbligo di diligenza") e inosservanza delle disposizioni impartite dal proprio superiore (rifiuto di sottoporsi a visite mediche aziendali, rifiuto di partecipare a corsi di formazione aziendali, rifiuto alla conduzione di automezzo aziendale, rifiuto di ricevere comunicazioni aziendali ... la sanzione può variare secondo il grado di responsabilità);
- e. ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- f. assenza dal lavoro fino a 3 giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- g. mancata osservanza delle disposizioni relative all'orario di lavoro e al controllo delle presenze (rif. Dispositivi orario di lavoro, lavoro straordinario e lavoro supplementare);
- h. mancata comunicazione all'azienda di ogni modificazione relativa alla propria residenza e/o domicilio;
- i. ingiustificato ritardo nella comunicazione degli infortuni occorsi durante l'attività lavorativa;
- j. comportamento scortese, offensivo e/o discriminatorio nei rapporti che s'intrattengono con i colleghi.

Detta sanzione potrà essere applicata anche nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del "Piano triennale"; tra queste possono annoverarsi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a. l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile di prevenzione della corruzione e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale;
- b. la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, nell'ipotesi in cui essi abbiano riguardato o riguardano un procedimento di cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;

In caso di contrasto tra quanto previsto nel presente paragrafo e quanto contenuto nel CCNL applicato in azienda, prevarrà il contenuto del CCNL di riferimento.

d. Sospensione dal servizio e dal trattamento economico

Per la tipologia delle infrazioni che possono comportare l'irrogazione di tale sanzione, per il numero massimo di ore di sospensione irrogabili, si fa rinvio a quanto espressamente previsto dal CCNL di riferimento così come riportato in premessa. Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL di riferimento, l'azienda ha facoltà di irrogare **la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni**, oltre che nei casi esemplificativi previsti dal CCNL anche nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni. A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- a. inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- b. omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del "Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza" da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni, nell'ambito delle aree a rischio e comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio;

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

- c. recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, (salvo il caso dell'assenza ingiustificata);
- d. danneggiamento alle cose ricevute in dotazione d'uso dell'azienda (attrezzature, automezzi, DPI in dotazione ...) e/o comunque collocate nei locali aziendali, con dimostrata responsabilità del dipendente;
- e. inosservanza delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- f. presenza in servizio in stato di manifesta alterazione psico-fisico dovuto all'assunzione di sostanze stupefacenti e/o alcoliche;
- g. esecuzione, durante l'orario di lavoro, di lavori per proprio conto o per conto di terzi, in particolare utilizzando materiale e/o attrezzatura dell'azienda;
- h. abbandono temporaneo e arbitrario del proprio posto di lavoro⁵;
- i. assenza ingiustificata per un periodo che non ricada nel periodo dove è previsto il licenziamento, secondo quanto previsto dai CCNL come riportato in premessa⁶;
- j. divulgazione di notizie riservate relative all'attività svolta dall'azienda e all'organizzazione aziendale;
- k. diverbio litigioso nei locali aziendali non seguito da vie di fatto;
- l. comportamenti finalizzati a recare lieve lesione alla dignità e alla libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

In caso di contrasto tra quanto previsto nel presente paragrafo e quanto contenuto nel CCNL applicato in azienda, prevarrà il contenuto del CCNL di riferimento.

e. Licenziamento

Per la tipologia delle infrazioni che possono comportare l'irrogazione di tale sanzione si fa rinvio a quanto espressamente previsto dal CCNL di riferimento, così come riportato in premessa. Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL di riferimento, l'azienda ha facoltà di irrogare la sanzione del licenziamento disciplinare oltre che nei casi esemplificativi previsti dal CCNL anche nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni. A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- a. abbandono arbitrario del proprio posto di lavoro⁷;
- b. assenza ingiustificata oltre i giorni previsti dai CCNL come riportato in premessa⁸;
- c. esecuzione, senza permesso, di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi e/o con l'impiego di materiale e/o attrezzatura dell'azienda;
- d. esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavori per conto proprio o di terzi durante e/o fuori dell'orario di lavoro;
- e. insubordinazione nei confronti dei superiori aggravata da comportamento oltraggioso e seguito da vie di fatto;
- f. grave diverbio litigioso nei locali aziendali seguito da vie di fatto;
- g. comportamenti comunque finalizzati a recare grave lesione alla dignità e libertà professionale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori;
- h. furto di beni di proprietà dell'azienda o comunque situati nei locali dell'azienda anche se di proprietà di terzi o di colleghi di lavoro;

⁵ Ex multis Cassazione n. 14586 del 22/06/2009

⁶ Massimo 2 giorni CCNL Confcommercio - Massimo 3 giorni CCNL Metalmeccanici Industria e Fise-Assoambiente

⁷ Sentenza corte di Cassazione - Sezione Civile n. 22394/2013 del 01/10/2013

⁸ Pari o superiore a 3 giorni CCNL Confcommercio - Pari o superiore a 4 giorni e Fise- Assoambiente

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

- i. danneggiamento volontario di beni aziendali;
- j. irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi di controllo delle presenze, sia in relazione alla propria scheda sia a quella di altro dipendente;
- k. alterazione del certificato medico di malattia o d'infortunio;
- l. condanna definitiva per reati che, comunque, provochino il venir meno del rapporto fiduciario tra l'azienda e il dipendente;
- m. colpevole trascuratezza della propria salute, con pregiudizio anche delle sue attività lavorative⁹;
- n. qualsiasi comportamento che mette a rischio la salute e l'incolumità propria e di qualsiasi altro collega;
- o. qualsiasi comportamento che ha leso irrevocabilmente il rapporto fiduciario con l'ente;
- p. ogni altra circostanza che non consenta la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro.

Nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio reato individuate nel "Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza" e per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione - neppure provvisoria - del rapporto di lavoro (c.d. licenziamento *ad nutum*) quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a. violazione di procedure e prescrizioni del "Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza" aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal codice penale e richiamati dalla Legge 190/2012;
- b. violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, come il Responsabile di Prevenzione della corruzione, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Ciò ovviamente oltre ai casi previsti dal CCNL (assenza ingiustificata per oltre 3 giorni nell'anno solare, recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare dopo formale diffida per iscritto, grave violazione dei doveri del lavoratore, infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto, l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, l'esecuzione in concorrenza con l'attività dell'Azienda di lavoro per conto proprio o di terzi fuori dell'orario di lavoro, la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in ciascuna delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi).

In caso di contrasto tra quanto previsto nel presente paragrafo e quanto contenuto nel CCNL applicato in azienda, prevarrà il contenuto del CCNL di riferimento.

Recidiva

"Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione".

Sospensione cautelare

Sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni.

Nel caso in cui l'Azienda contesti al lavoratore un fatto di gravissima inadempienza contrattuale e promuova nei confronti dello stesso la procedura di contestazione di addebito di cui all'articolo 7 dello statuto dei lavoratori, nelle more dello svolgimento di questa procedura di contestazione di addebito, quel lavoratore può essere sospeso in via cautelare dal servizio.

⁹ Sentenza Cassazione n. 144/15 del 09-01-2015

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

Proroga dei termini

Nel caso di difficoltà nella disamina dei fatti che per la loro particolarità possono richiedere ulteriori approfondimenti nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di adozione del provvedimento stabilito da ogni rispettivo Contratto può essere dilatato secondo quanto previsto dagli stessi, in mancanza si stabilisce che può essere prorogato di 30 giorni, dandone preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

In caso di contrasto tra quanto previsto nel presente paragrafo e quanto contenuto nel CCNL applicato in azienda, prevarrà il contenuto del CCNL di riferimento.

7 SISTEMA SANZIONATORIO DEI DIRIGENTI

Per il personale dirigente (inclusa la figura del Direttore Generale), il provvedimento sanzionatorio dovrà essere idoneo ed appropriato in considerazione anche del particolare vincolo fiduciario proprio del ruolo assunto.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi indicati nel Piano di prevenzione della corruzione, nel codice etico e nelle procedure, o dei modelli organizzativi, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili, in funzione del rilievo e della gravità delle azioni commesse, e comunque in conformità a quanto previsto dagli accordi e dal contratto adottato, le misure ritenute più idonee. La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza dell'Organo amministrativo dell'Ente.

8 MISURE NEI CONFRONTI DEL RPCT

La Legge 190/2012 prevede (art. 1, commi 12 e 14) specifiche responsabilità in capo al RPCT confermate dalla circolare n.1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri –Dipartimento della funzione pubblica.

In particolare, il comma 12 dell'art. 1 stabilisce che *"In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano"*. Il comma 14 dell'art. 1 stabilisce, altresì, che *"In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (...) nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare"*.

Ai sensi del comma 13 dell'art. 1 della Legge 190/2012 la sanzione disciplinare a carico del RPCT non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese a un massimo di sei mesi.

Parimenti, ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. 33/2013 la violazione delle misure di trasparenza costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed elemento di valutazione ai fini della premialità, a meno che l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione è dipeso da causa a lui non imputabile.

Il RPCT può essere revocato dall'incarico solo per giusta causa: l'atto di revoca deve essere sempre motivato e comunicato, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 39/2013, all'ANAC che, entro trenta giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal RPCT. Ai sensi del comma 7 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012 *"Eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni devono essere segnalate"*

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

all'Autorità nazionale anticorruzione, che può chiedere informazioni all'organo di indirizzo e intervenire nelle forme di cui al comma 3, articolo 15, decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39", e secondo la disciplina di cui al Regolamento approvato con delibera ANAC n. 657 del 18 luglio 2018.

Al fine di consentire all'Amministrazione di valutare la sussistenza o meno del requisito della condotta integerrima ai fini della nomina e del mantenimento dell'incarico, il RPCT deve comunicare tempestivamente all'Amministrazione stessa le seguenti ipotesi nei propri confronti:

- avvio di procedimenti penali per condotte di natura corruttiva;
- rinvio a giudizio ex art. 3, co. 1 L. 97/2001;
- rinvio a giudizio e condanne in primo grado per i reati previsti dall'art. 7, co. 1, lett. da a) ad f) del d.lgs. 235/2012, nonché quelle per i reati contro la pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I "Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione";
- altre ipotesi di procedimenti penali, a partire dal rinvio a giudizio;
- condanne erariali anche non definitive per condotte dolose;
- condanne già in primo grado del giudice civile e del giudice del lavoro;
- avvio di procedimenti disciplinari per condotte di natura corruttiva o di altra natura che possano far venire meno i requisiti di integrità.

In caso di decisione di revoca dell'incarico deve essere comunicato all'ANAC.

9 SISTEMA SANZIONATORIO - PROCEDURE

Salva la diversa procedura prescritta dai CCNL di riferimento così come riportata in premessa, nella irrogazione della sanzione disciplinare sarà osservata la procedura prevista Statuto dei Lavoratori - L. 20 Maggio 1970 n. 300 art. 7.

Per tutte le ipotesi non contemplate nel presente Regolamento o nei CCNL di riferimento ai quali in nessun caso si possa fare riferimento, si farà espresso richiamo per analogia alle previste casistiche giurisprudenziali che saranno citate in contestazione.

10 RIFERIMENTI NORMATIVI

- a. Dlgs n.175/2016 successivamente integrato dal Dlgs n.100/2017;
- b. Statuto dei Lavoratori - L. 20 Maggio 1970 n. 300 art. 7;
- c. Legge 15 luglio 1966, n. 604 e ss.mm.;
- d. Art. 23 e art.39 CCNL Manageritalia;
- e. SEZ. QUARTA – TITOLO V - CAPO XXI DEL CCNL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI CONFCOMMERCIO (allegato 1);
- f. CAPITOLO VII INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO CCNL FISE-ASSOAMBIENTE (allegato 2).
- g. CAPITOLO XIII DEL CCNL FISE-ASSOAMBIENTE (allegato 2).
- h. CAPITOLO XIV CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO Art. 74 – Licenziamento e dimissioni CCNL FISE-ASSOAMBIENTE (allegato 2).

Si rammenta che gli allegati costituiscono parte integrante e prevalente del presente regolamento.

APPENDICE REGOLAMENTO DISCIPLINARE SMA CAMPANIA

Normativa sui procedimenti penali

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

CCNL MANAGERITALIA

ART. 23 – Responsabilità civili e penali

1. Nei casi in cui le norme di legge o di Regolamento attribuiscono al dirigente specifiche responsabilità civili, o penali e erariali, egli deve disporre dei poteri effettivi e dell'autonomia decisionale necessari per agire secondo le prescrizioni di tali norme.
2. Le responsabilità e le conseguenze di natura civile verso terzi, causate da violazioni delle norme suddette, commesse dal dirigente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico del datore di lavoro.
3. In caso di procedimento penale - di ogni grado - a carico di un dirigente, per fatti relativi alle sue funzioni e responsabilità, tutte le spese e gli eventuali oneri sono a carico del datore di lavoro, comprese quelle di assistenza legale.
4. La scelta del difensore, ove non sia concordata tra le parti, spetta al datore di lavoro, ma il dirigente avrà sempre facoltà di farsi altresì assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico del datore di lavoro stesso.
5. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, di per sé, il licenziamento.
6. Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro e possono essere assicurate anche attraverso la stipula di apposita polizza, con onere a totale carico dell'azienda.
7. In caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.
8. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

CCNL AZIENDE DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI CONCOMMERCIO

Capo XVII – Responsabilità civili e penali

Art. 228 – Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena, il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

CCNL FISE ASSOAMBIENTE

Capitolo XIII – Norme comportamentali e disciplinari

Art. 73 – Provvedimenti disciplinari.

In materia di procedimenti penali secondo l'art. 73 comma 3) si applica il Licenziamento senza Preavviso e con T.F.R. nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri di entità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, ad es.: condanne per reati infamanti.

La legge n° 604 del 1966 Secondo la giurisprudenza il provvedimento di cattura, o comunque di restrizione della libertà personale del lavoratore dipendente, non rappresenta un inadempimento agli obblighi contrattuali tali da giustificare il licenziamento. Può, però, costituire un fatto oggettivo se sopravviene l'impossibilità temporanea e parziale della prestazione lavorativa. La possibilità del datore di lavoro di ricevere le ulteriori prestazioni richieste al dipendente ristretto, deve essere valutata in conformità a quanto contenuto nell'art. 3 della n° 604 del 1966. Ovvero sarà legittimo il licenziamento del lavoratore quando risponda a ragioni inerenti all'attività produttiva, tenuto conto della durata dell'assenza del lavoratore (Cass. civ. 4.05.90 n° 3690; Cass. 9.06.93 n° 6403; Cass. 30.03.94 n° 311; Cass. 28.07.94 n° 7048). I suddetti principi generali, che assicurano una tutela minima del lavoratore, saranno applicabili solo quando il caso specifico non sia regolato espressamente da un contratto collettivo. In tale senso è da segnalare l'art. 24 della legge n° 332 del 1995 che (integrando con un comma aggiuntivo l'art. 102 delle norme di attuazione del c.p.p.: "Reintegrazione nel posto di lavoro perduto per ingiusta detenzione") dispone: "Chiunque sia stato sottoposto alla misura della custodia cautelare in carcere ai sensi dell'art. 285 del Codice, ovvero a quella degli arresti domiciliari ai sensi dell'art. 284 del Codice e sia stato per ciò stesso licenziato dal posto di lavoro che occupava prima dell'applicazione della misura, ha diritto di essere reintegrato nel posto di lavoro medesimo, qualora venga pronunciata in suo favore sentenza di assoluzione, di proscioglimento o di non luogo a procedere, ovvero venga disposto provvedimento di archiviazione". Nel rispetto di questa norma, quindi, dovrebbe essere immediatamente rimosso il licenziamento del lavoratore e reintegrato nel posto precedentemente occupato.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

ALLEGATI

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

Allegato 1

CCNL TERZIARIO DISTRIBUZIONE SERVIZI CONFCOMMERCIO

TITOLO V

Capo XXI

(DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI)

Art. 233 - (Obbligo del prestatore di lavoro)

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 234 - (Divieti)

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall'art. 32 del presente contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 235 - (Giustificazione delle assenze)

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore per gli eventuali accertamenti.

In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, quanto previsto dal presente si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo di fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'INPS.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 238.

Art. 236 - (Rispetto orario di lavoro)

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 238.

Art. 237 - (Comunicazione mutamento di domicilio)

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 238 – (Provvedimenti disciplinari)

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 206;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 233, 1° e 2° comma;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 239 – (Codice disciplinare)

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20/5/1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Capo XXI nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20/5/1970, n. 300 o di quelle previste dalla SEZIONE TERZA del presente contratto.

Art. 240 – (Normativa provvedimenti disciplinari)

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO VI

(RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO)

Capo I

RECESSO

Art. 241 – (Recesso ex articolo 2118 c.c.)

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 247.

Art. 242 – (Recesso ex articolo 2119 c.c.)

Ai sensi dell'art. 2119 C.C., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 248.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

Art. 243 – (Normativa)

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15/7/1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20/5/1970, n. 300, e della legge 11/5/1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e art. 242 del presente contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, con indicazione dei motivi specifici, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 244 - (Nullità del licenziamento)

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nulla, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 245 - (Nullità del licenziamento per matrimonio)

Ai sensi dell'art.35 del D.Lgs. n.198/2006, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 54 del D.Lgs. n.151/2001 e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 255.

Art. 246 - (Licenziamento simulato)

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

L.300/1970 Art. 7 - Sanzioni Disciplinari

Art. 7. (Sanzioni disciplinari)

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

Allegato 2

CCNL FISE ASSOAMBIENTE

CAPITOLO VII

(INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO)

Art. 40 – Assenze

1. Il lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne giustificazione all'azienda nello stesso giorno, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.
2. Il lavoratore non può assentarsi dal servizio se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.
3. Salvo il caso di comprovato impedimento, qualsiasi assenza dal servizio senza giustificato motivo, indipendentemente dalla correlata trattenuta retributiva, è considerata arbitraria ed è soggetta a provvedimenti disciplinari.
4. L'assenza ingiustificata pari o superiore a quattro giorni calendariali è causa di licenziamento disciplinare, che deve essere preceduto dall'attivazione delle garanzie procedurali di cui alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

CAPITOLO XIII

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 70 – Diritti e doveri dei lavoratori

1. Nello svolgimento del rapporto di lavoro i diritti e i doveri dei lavoratori sono disciplinati dalla legge, dai principi generali del diritto nonché dalle disposizioni del presente CCNL.
2. I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli di responsabilità, sono improntati al rispetto, alla lealtà, alla collaborazione.
3. Nel coordinamento delle attività lavorative individuali e di gruppo, l'azienda promuove il più alto grado di collaborazione e integrazione.
4. Nell'espletamento delle sue mansioni o funzioni, in particolare, il dipendente deve:
 - a) tenere comportamenti improntati a responsabilità, collaborazione, buona fede, correttezza ed educazione anche nei confronti degli utenti, anche ai fini del buon nome dell'azienda;
 - b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;
 - c) aver cura dei macchinari, delle attrezzature, dei veicoli, delle dotazioni personali, dei locali di proprietà dell'azienda a lui affidati né danneggiarli volontariamente, in modo comprovato;
 - d) attenersi all'ordinamento gerarchico – funzionale dell'azienda nei rapporti attinenti le attività di competenza, come previsto dall'organizzazione dell'azienda stessa;
 - e) osservare le norme del presente CCNL, le disposizioni aziendali di servizio nonché le istruzioni impartite dai superiori;
 - f) osservare l'orario di lavoro prestabilito, ottemperando alle relative formalità di controllo delle presenze;
 - g) comunicare e giustificare tempestivamente qualsiasi assenza dal servizio;

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

- h)** rispettare scrupolosamente le norme di legge sulla prevenzione e protezione infortuni nonché le pertinenti disposizioni emanate dall'azienda;
 - i)** attenersi alle disposizioni relative all' infermità per malattia e infortunio non sul lavoro e all'infortunio sul lavoro;
 - j)** aver cura della buona conservazione e dell'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e degli indumenti di lavoro forniti né danneggiarli volontariamente, in modo comprovato;
 - k)** osservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda;
 - l)** non trarre profitto dallo svolgimento delle sue mansioni o funzioni con danno dell'azienda stessa, né svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda stessa;
 - m)** comunicare tempestivamente qualsiasi variazione dei dati personali, ivi compresi la residenza, il domicilio o la dimora nonché il recapito telefonico, rispetto a quelli resi noti al momento dell'assunzione o successivamente;
 - n)** in caso di incidenti, provvedere a raccogliere, ove possibile, testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa nonché fare immediato rapporto al rientro del veicolo;
 - o)** informare immediatamente per iscritto l'azienda dell'eventuale ritiro o del mancato rinnovo delle abilitazioni legali alla guida.
- 5.** Anche al di fuori dell'orario di lavoro, al dipendente è vietato valersi della propria posizione di lavoro per svolgere, a fini di lucro personale, attività che siano inerenti quelle aziendali.

Art. 71 – Responsabilità dei conducenti

- 1.** Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo, intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni si svolgono nell'orario normale di lavoro; qualora effettuate oltre tale orario sono considerate come prestazioni di lavoro straordinario.
- 2.** A scanso di ogni responsabilità, prima di iniziare il servizio il conducente deve assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento e che non manchi del necessario; in caso contrario, deve darne immediato avviso all'azienda.
- 3.** Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.
- 4.** Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del Codice della strada, di cui al D.Lgs. 15.1.2002, n. 9, modificato dal D.L. 27.6.2003, n. 151, convertito con modificazioni nella legge 1.8.2003, n. 214, in caso di decurtazione di punti delle abilitazioni legali alla guida – attestata da specifico Verbale di contestazione o di accertamento – per effetto di infrazioni al Codice medesimo commesse nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni e comprovatamente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di appositi corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente ministero, avviene a carico dell'azienda e secondo le modalità da essa concordate con i gestori dei corsi stessi.
- 5.** Quando le due parti, azienda e lavoratore, siano d'accordo a produrre opposizione a provvedimento contravvenzionale, l'onere relativo – compreso quello legale – è a carico dall'azienda.

Art. 72 – Ritiro della patente di guida

- 1.** In caso di ritiro della patente di guida da parte dell'autorità giudiziaria, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, il conducente ha diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso. Durante tale

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

periodo, egli dovrà essere adibito ad altre mansioni e la sua retribuzione globale verrà determinata in base all'art. 16, comma 1.

2. Qualora il procedimento amministrativo o penale di cui al precedente comma si concluda con il ritiro della patente e il conducente non accetti di essere adibito alle mansioni cui l'azienda lo destina, si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.
3. Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo al ritiro della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e, conseguentemente, tali abilitazioni siano restituite al dipendente, quest'ultimo sarà reintegrato nelle mansioni di conducente, con riconoscimento delle eventuali differenze di retribuzione non percepite nel periodo nel quale non ha potuto svolgere le proprie mansioni.
4. In caso di mancato rinnovo della patente di guida per sopraggiunta inidoneità alle mansioni di conducente, a norma delle vigenti disposizioni di legge, al dipendente sono assegnate altre mansioni e la sua retribuzione globale è determinata in base all'art. 16, comma 7.
5. Il ritiro della patente di guida da parte dell'Autorità giudiziaria per motivi che comportino il licenziamento in tronco dà diritto al trattamento di fine rapporto ma non all'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 73 – Provvedimenti disciplinari

1. L'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente CCNL, con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso e T.F.R.;
- f) licenziamento senza preavviso e con T.F.R.

2. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 70.

3. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto; furto; condanne per reati infamanti.

4. I provvedimenti disciplinari non pregiudicano l'accertamento di eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

5. Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 10 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dal comma 1, lettere d) e seguenti del presente articolo.

6. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.

7. Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve essere effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata. Nelle gestioni ove non sia eletta la RSU ovvero non sia costituita la RSA dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce, oppure nelle gestioni che distino più di 40 Km dalla sede più vicina dell'Organizzazione sindacale cui il dipendente aderisce, i provvedimenti disciplinari del caso non possono essere applicati prima che siano trascorsi 10 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda.

8. Entro i 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda, il lavoratore può presentare all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato. Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.

9. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8 – salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore – l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare tra quelli di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f). Decorso tale termine, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

10. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Dirigente responsabile della Direzione provinciale del lavoro.

11. Per effetto di quanto previsto al comma 10, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio di conciliazione e arbitrato.

12. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltagli dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

13. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

14. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

CAPITOLO XIV

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 74 – Licenziamento e dimissioni

- 1.** L'estinzione del rapporto di lavoro può avvenire, a seconda dei casi, per recesso del datore di lavoro o del lavoratore, per motivi quali ad esempio:

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

- a) scadenza del contratto di appalto/affidamento;
- b) collocamento a riposo per raggiunti limiti di età a termini di legge;
- c) dimissioni;
- d) esaurimento del periodo di comporta e/o di aspettativa per malattia o infortunio non sul lavoro;
- e) giustificato motivo soggettivo ex art. 73, comma 1, lett. e);
- f) giusta causa ex art. 73, comma 1, lettera f);
- g) morte del lavoratore.

L.300/1970 Art. 7 - Sanzioni Disciplinari

Art. 7. (Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Regolamento disciplinare / sanzionatorio	17.12.2019	00	Emissione del documento	29

POLITICA PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA

SMA Campania, società in *house providing* della Regione Campania attiva nel settore della tutela ambientale e del territorio, promuove l'adozione in tutta l'Organizzazione di un modello culturale ed etico di comportamento ispirato ai valori di integrità morale, correttezza e trasparenza al fine di prevenire e contenere costi, rischi e danni derivanti dal coinvolgimento in atti di corruzione.

A tal fine, l'alta direzione e l'organo direttivo di SMA Campania, hanno individuato i seguenti indirizzi ed orientamenti su cui si fonda la Politica per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, impegnandosi affinché la stessa sia debitamente comunicata e resa disponibile alle parti interessate, e concretamente attuata nelle attività quotidiane:

- assoluto divieto di ogni comportamento e azione che possano generare fenomeni corruttivi, in qualsiasi forma e modo;
- assoluto divieto di regali o altre forme di utilità, in qualsiasi forma, che possano costituire un tentativo per influenzare decisioni o attività in violazione di un dovere di ufficio ovvero far conseguire un ingiusto vantaggio personale e/o per l'Organizzazione;
- pieno rispetto della normativa vigente, del codice etico aziendale, della presente Politica e di ogni altro impegno volontario applicabile all'Organizzazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- immediata segnalazione dell'insorgere di un conflitto di interessi ovvero, se già manifestato, gestione in modo trasparente e responsabile;
- chiara e tempestiva pubblicazione di informazioni e dati rilevanti per gli stakeholder, quale strumento di trasparenza per evitare o limitare comportamenti illeciti o non corretti;
- ruolo proattivo, consapevole e responsabile di ogni componente l'Organizzazione nella prevenzione della corruzione e la trasparenza, attraverso costanti percorsi di sensibilizzazione, coinvolgimento, formazione e comunicazione;
- tutela del dipendente che si rifiuti di prendere parte ad atti di corruzione ovvero in contrasto con la presente Politica, senza timori di ritorsioni, discriminazioni o provvedimenti disciplinari;
- tutela di colui che segnala atti di corruzione certi e presunti, sulla base di sospetti in buona fede o di una convinzione ragionevole e confidenziale, senza timori di ritorsioni, discriminazioni o provvedimenti disciplinari, anche attraverso percorsi garantiti di assoluto anonimato del segnalante;
- applicazione di provvedimenti disciplinari, commisurati alla gravità della violazione, nei confronti del dipendente che non agisca in conformità alla presente Politica o non denunci azioni certe o sospette, ovvero adotti comportamenti che costituiscano un pregiudizio anche solo di immagine per l'Organizzazione;
- definizione di un quadro di riferimento degli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, da rivedere con cadenza almeno annuale;
- diffusione di buone prassi e/o di comportamenti virtuosi, che possano anche promuovere un'immagine positiva della Società;
- promozione del miglioramento continuo per accrescere le prestazioni del modello aziendale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza;
- presenza di una [Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione e la trasparenza] in capo al RPCT, cui viene garantita autorità e autonomia, ed un contesto organizzativo favorevole di reale supporto a tale Funzione, anche attraverso un flusso continuo di informazioni da parte del management aziendale.

Ogni dipendente e parte terza che collabora con l'Organizzazione è direttamente responsabile dell'applicazione della presente Politica.

Data	Rev	Redazione (RPCT)	Verifica (DG)	Approvazione (CDA)
30.12.2022	03			

MAPPATURA DEI PROCESSI				VALUTAZIONE DEL RISCHIO					TRATTAMENTO DEL RISCHIO						
AREA DI RISCHIO	RIF.	(SUB)PROCESSI	STRUTTURE COINVOLTE	IDENTIFICAZIONE, ANALISI, PONDERAZIONE					MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO			ATTUAZIONE DELLE MISURE / PRESCRIZIONI			
				EVENTI RISCHIOSI	FATTORI ABILITANTI	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	PRESIDI ESISTENTI	MISURE PROGRAMMATE [tipologia] / PRESCRIZIONI	SOGGETTO ATTUATORE	TEMPI	INDICATORI MONITORAGGIO		
AREA DI RISCHIO GENERALE AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE Processo di gestione del personale	A1	Reclutamento (concorsi pubblici), assunzioni obbligatorie, stabilizzazioni, ecc	CDA DG RRU FOR RDF RUP (concorso)	<ul style="list-style-type: none"> Individuazione nell'ambito della programmazione del fabbisogno del personale, di profili professionali non coerenti con effettive esigenze di reclutamento dell'ente. Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza ed imparzialità della selezione per favorire una specifica persona. Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento dei candidati particolari. Irregolare composizione della Commissione di concorso finalizzato al reclutamento di candidati particolari. Predeterminazione di criteri di valutazione dei titoli e delle prove allo scopo di reclutare particolari candidati. Immotivata adozione del provvedimento di revoca del bando di concorso al fine di bloccare procedimento nel caso in cui gli esiti rilevati diversi da quelli attesi. Abuso di discrezionalità nella determinazione del trattamento retributivo dei candidati selezionati per l'assunzione. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancato rispetto delle regole procedurali interne. Mancanza di trasparenza. Assenza di controlli. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. Scarsa responsabilizzazione interna Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Irregolarità nel processo di selezione e assunzione del personale. Consistente scostamento tra le retribuzioni di neoassunti aventi medesimo inquadramento e la media aziendale. <p><u>Conseguenze potenziali</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Assunzione di un candidato per ricoprire una posizione non necessaria. Accordi illeciti sulla scelta del candidato per garantire la selezione. Accordi strumentali sul trattamento retributivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Segnalazioni interne/esterne pervenute tramite qualunque canale su presunte irregolarità nel processo di selezione e assunzione del personale. Media retribuzioni neoassunti per inquadramento / media retribuzioni aziendali per medesimo inquadramento, su base semestrale. 	MODERATO	<ul style="list-style-type: none"> Regolamento aziendale per il reclutamento del personale e le progressioni di carriera aggiornato alle disposizioni ex d.lgs. 175/2016 e s.m.i. (rev 01 del 30/01/2020). Pubblicazione nella sezione Società trasparente. 	<ul style="list-style-type: none"> Piano di assunzioni, coerente con il piano industriale. Controlli gerarchici. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. 	<ul style="list-style-type: none"> DG / CDA Responsabile diretto Segnalazioni: tutti Media retribuzioni: PER 	<ul style="list-style-type: none"> N.A. N.A. N.A. Ogni semestre 			
	A2	Performance management (progressioni di carriera e/o retributive, premialità)	CDA DG RRU RDF OIV	<ul style="list-style-type: none"> Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti particolari. Progressioni economiche o di carriera accordate in via generalizzata allo scopo di agevolare dipendenti particolari. Individuazione di fabbisogni quantitativamente e qualitativamente non coerenti con la mission della Società. Errata definizione / mancato raggiungimento degli obiettivi correlati alle premialità. Abuso di discrezionalità nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi / comportamenti organizzativi correlati alle premialità. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancato rispetto delle regole procedurali interne. Mancanza di trasparenza. Assenza di controlli. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Accordi illeciti. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <p>N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Accordi illeciti sulla progressioni di carriera e/o retributive. Mancato contenimento dei costi aziendali / perdita economica. Danno reputazionale / danno erariale. 	N.A.		CRITICO	<ul style="list-style-type: none"> Regolamento aziendale per il reclutamento del personale e le progressioni di carriera aggiornato alle disposizioni ex d.lgs. 175/2016 e s.m.i. (rev 01 del 30/01/2020). Pubblicazioni nella sezione Società trasparente. 	<ul style="list-style-type: none"> Incontri formativi volti a favorire la corretta definizione e applicazione del ciclo delle performance [FRM] Correlazione tra obiettivi di performance e misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in un'ottica di coordinamento dei documenti di programmazione strategica aziendale. Progressioni come strumento per perseguire la misura della rotazione e/o segregazione di funzioni. Controlli gerarchici. 	<ul style="list-style-type: none"> FOR (OIV) CDA (OIV) DG/CDA Responsabile diretto 	<ul style="list-style-type: none"> 31/12/2023 N.A. N.A. N.A. 	n° incontri ≥ 10 su base annua	
	A3	Gestione banche dati RU	RRU PER TES RPD PRT DG CDA	<ul style="list-style-type: none"> Illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione. Cessione indebita dei dati a soggetti non Autorizzati. Omissione della protezione del dato di alcune fasi di controllo o verifica al fine di ottenerne vantaggi. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancata e/o carente osservanza della normativa e dei presidi interni. Assenza di regolamentazione specifica. Scarsa regolamentazione del processo. Scarsa cultura sulla sensibilità dei dati personali. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <p>N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Sanzioni GDPR. 	N.A.			RILEVANTE	<ul style="list-style-type: none"> Sistema Gestione Privacy - Manuale Operativo per la Protezione dei Dati Personali 	<ul style="list-style-type: none"> Formazione Regolamento UE Privacy (GDPR). [FRM] 	<ul style="list-style-type: none"> FOR (RPD) 	30/06/2023	
	A4	Rilevazione ed elaborazione presenze del personale, Gestione ore lavorate, recuperi straordinari	RRU PER RDF RUP (buoni pasto)	<ul style="list-style-type: none"> Manomissione dei Registri digitali di Rilevazione presenza del personale Falsa attestazione di presenza e omesso controllo durante e dopo la fase di controllo Errata gestione ed omesso controllo sulla contabilizzazione delle presenze al fine di far risultare presente il personale anche in caso di assenza. falsificazione dei moduli di Autorizzazione all'ingresso e all'uscita. Manomissione registri digitali per l'inserimento di straordinari. Falsificazione moduli Autorizzazione straordinari. Falsa attestazione di recupero ore. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancata e/o carente osservanza della normativa e dei presidi interni. Assenza di procedure di controllo specifiche. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <p>N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Danni erariali 	N.A.		CRITICO		<ul style="list-style-type: none"> Modulistica per la rilevazione delle presenze in caso di non utilizzo dei dispositivi mobili. Regolamento aziendale del telelavoro aggiornato. Modulistica per la rilevazione delle presenze in telelavoro. Modulistica per la gestione dello straordinario. 	<ul style="list-style-type: none"> Completamento informatizzazione gestione delle presenze. [CTR] Funzionalità software per acquisire in Automatico la rilevazione di presenze e assenze nell'applicativo di elaborazione paghe.[SMP] Acquisto e messa in esercizio rilevatori badge fissi per ogni sede aziendale. [CTR] Sottoporre a revisione l'istruzione di lavoro per la rilevazione delle presenze tramite dispositivi mobili.[RGL] FASE ATTUAZIONE 1: predisposizione nuova istruzione di lavoro FASE ATTUAZIONE 2: approvazione nuova istruzione di lavoro Procedura generale per la gestione amministrativa del personale. [RGL] FASE ATTUAZIONE 1: predisposizione procedura FASE ATTUAZIONE 2: riesame e verifica procedura FASE ATTUAZIONE 3: adozione procedura 	<ul style="list-style-type: none"> PER / TES TES TES PER / TES RRU / DG RRU DG CDA 	<ul style="list-style-type: none"> 30/06/2021 30/06/2021 30/06/2021 31/12/2022 31/12/2022 31/12/2022 31/12/2022 31/12/2022 	<ul style="list-style-type: none"> Informatizzazione presenze a regime (attuata) Nuova funzionalità implementata (attuata) Rilevatori badge fissi in esercizio (attuata) ILV predisposta ILV approvata Procedura predisposta Procedura verificata Procedura adottata
	A5	Gestione economica del personale (INAIL, INPS etc, buoni pasto, buste paga)	RRU PER DG CDA	<ul style="list-style-type: none"> Induzione a riconoscimenti non dovuti. Anticipi su retribuzione non dovuti. Conferimento di indennità (es. km) in tutto o in parte non dovute. Errata gestione delle buste paga al fine di non far emergere eventuali errori e quindi errata corrispondenza delle paghe e dei contributi. Errato calcolo contributi ai fini pensionistici e trattamento fine rapporto. Omesso controllo, errata contabilizzazione al fine di favorire maggiore vantaggio al percettore. Inadeguata gestione degli adempimenti assicurativi sanitari e contributivi. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancata e/o carente osservanza della normativa e dei presidi interni. Assenza di procedure di controllo specifiche. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <p>N.A.</p> <p><u>Conseguenze potenziali</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Danni erariali. Accordo collusivo al fine di ottenere somme non dovute. 	<ul style="list-style-type: none"> Anticipi su retribuzioni / totale retribuzioni mensili erogate. 			RILEVANTE	<ul style="list-style-type: none"> Piattaforma informatizzata per la gestione economica del personale. Autocertificazione finalizzata al percepimento della indennità chilometrica, come da richiesta DG prot. 11488/2018. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisione accordi sindacali su indennità chilometrica, anche nell'ottica del contenimento dei costi aziendali (obiettivo strategico indicato dal socio unico Regione Campania).[RGL] Disciplina di criteri (oggettivi) e modalità di verifica delle Autocertificazioni rese riguardo la propria dimora finalizzate ad ottenere gli eventuali benefici dell'indennità chilometrica, che preveda tra l'altro: [CTR] <ul style="list-style-type: none"> obbligo per ogni dipendente di rinnovare con cadenza annuale l'Autocertificazione circa la propria residenza abitativa (effettiva dimora abituale) per il tragitto casa D lavoro; obbligo per ogni dipendente di rilasciare, in corso d'anno, una nuova e tempestiva Autocertificazione in caso di variazione della propria dimora abituale per il tragitto casa D lavoro. FASE ATTUAZIONE 1: predisposizione disciplina FASE ATTUAZIONE 2: adozione disciplina 	<ul style="list-style-type: none"> RRU / DG / CDA PER / RRU DG PER 	<ul style="list-style-type: none"> 31/12/2022 31/12/2022 31/12/2022 ogni semestre 	Accordi sindacali rivisti (Attuata)
	A6	Procedimenti disciplinari	RDF RRU DG CDA	<ul style="list-style-type: none"> Sanzione non corretta. Sanzione tardiva. Omesso provvedimento disciplinare. Provvedimento e/o sanzione non commisurata alla negligenza connessa. Distorta interpretazione del regolamento della disciplina al fine di favorire un dipendente. Cancellazione di provvedimenti disciplinari allo scopo di favorire un dipendente o sfavorire determinati dipendenti. Omessa, incompleta o errata applicazione di sanzioni a seguito di azioni disciplinari. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Omesso provvedimento a fronte di una violazione nota. Reiterati provvedimenti nei confronti del medesimo soggetto. <p><u>Conseguenze potenziali:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Accordi illeciti al fine di favorire / sfavorire alcuni soggetti. 	<ul style="list-style-type: none"> Report trimestrale OdV relativo ai provvedimenti disciplinari adottati dalla Società. 				RILEVANTE	<ul style="list-style-type: none"> Adozione del Regolamento disciplinare e sanzionatorio - doveri di comportamento del personale e norme disciplinari rev 00 del 1/12/2019 Flussi segnalazioni verso OdV delle sanzioni irrogate in violazione del MOGC. 	<ul style="list-style-type: none"> Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. Controlli gerarchici. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. 	<ul style="list-style-type: none"> PER Responsabile diretto RRU 	<ul style="list-style-type: none"> ogni semestre N.A. ogni trimestre
	A7	Infurtuni sul luogo di lavoro	RRU PER RDF RSPP	<ul style="list-style-type: none"> Elusione dell'obbligo di segnalazione. Mancanza di controlli o verifiche al fine di ottenere vantaggi. Occultamento di documentazione al fine di ottenere vantaggi. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. 	<p><u>Anomalie significative:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Ripetizione di infurtuni occorsi allo stesso soggetto. Concentrazioni di infurtuni nella stessa unità operativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Report trimestrale infurtuni, ripartiti per unità operativa. 			RILEVANTE		<ul style="list-style-type: none"> Piattaforma INAIL. Modulistica ENPAIA. Modulistica interna per gestione infurtuni. 	<ul style="list-style-type: none"> Controlli gerarchici. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabile diretto PER 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabile diretto ogni trimestre

MAPPATURA DEI PROCESSI				VALUTAZIONE DEL RISCHIO					TRATTAMENTO DEL RISCHIO				
				IDENTIFICAZIONE, ANALISI, PONDERAZIONE					MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO		ATTUAZIONE DELLE MISURE / PRESCRIZIONI		
AREA DI RISCHIO	RIF.	(SUB)PROCESSI	STRUTTURE COINVOLTE	EVENTI RISCHIOSI	FATTORI ABILITANTI	ANOMALIE SIGNIFICATIVE / CONSEGUENZE POTENZIALI	INDICATORI RISCHIO	LIVELLO RISCHIO	PRESIDI ESISTENTI	MISURE PROGRAMMATE [tipologia] / PRESCRIZIONI	SOGGETTO ATTUATORE	TEMPI	INDICATORI MONITORAGGIO
					<ul style="list-style-type: none"> Assenza di controlli. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Certificazione infortunio incompleta. Accordi illeciti al fine di ottenere vantaggi. 		MOD					
	A8	Concessione di aspettative, permessi, permessi sindacali e gestione malattia	RRU PER RDF	<ul style="list-style-type: none"> Concessione e/o negazione di ferie e permessi, orari agevolati, etc. al fine di favorire/sfavorire un dipendente. 	<ul style="list-style-type: none"> Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Anomalie significative: N.A. Conseguenze potenziali: Accordi illeciti per favorire/sfavorire un dipendente. Mancanza di continuità del servizio per l'assenza 	N.A.	MODERATO	<ul style="list-style-type: none"> Richiesta tramite funzionalità software di ferie e permessi. 	<ul style="list-style-type: none"> Controlli gerarchici. 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabile diretto 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabile diretto 	
	A9	Cessione prestiti ai dipendenti	CDA PER	<ul style="list-style-type: none"> Impropria gestione delle pratiche di finanziamento al fine di favorire / sfavorire determinati soggetti. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Anomalie significative: N.A. Conseguenze potenziali: Ritardi o accelerazioni di pratiche per privilegiare una finanziaria piuttosto che un'altra. 	<ul style="list-style-type: none"> Report semestrale contenente elenco finanziere con relativo ammontare dei singoli prestiti concessi. 	CRITICO	<ul style="list-style-type: none"> Regolamento aziendale concernente gli istituti giuridici dei contratti di finanziamento con cessione del quinto e mediante delegazione di pagamento rev 00 del 30/01/ 2020. Modulistica interna inviata alle Finanziarie. Comunicazioni esclusivamente in via telematica. 	<ul style="list-style-type: none"> Controlli gerarchici. Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabile diretto PER 	<ul style="list-style-type: none"> N.A. ogni semestre 	
	A10	Gestioni rimborsi spese e missioni	RRU PER AMM Economo Agente contabile RDF	<ul style="list-style-type: none"> Riconoscimento indebito di rimborsi spese sostenute fittizie o CDAmontate. Assenza di giustificativi di spesa. Utilizzo improprio del fondo economale come modalità di spesa al fine di favorire determinati fornitori aggirando le procedure di affidamento tramite gara. Frazionamento artificioso degli acquisti. Mancata tracciabilità finanziaria. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Esercizio prolungato ed esclusivo di responsabilità di una fase da parte di uno o pochi soggetti. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Mancanza di trasparenza. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Anomalie significative: Rimborsi spese trasferita con documentazione giustificativa incompleta o assente. Rimborsi di spese di rappresentanza effettuate da soggetti non titolari a sostenerle. Rimborsi di spese di rappresentanza aventi motivazioni generiche circa le finalità ed i destinatari. Elevata concentrazione di spese di rappresentanza in una unità organizzativa rispetto alla media aziendale. Conseguenze potenziali: Accordi illeciti per rimborsi spese non dovuti. Superamento limiti di legge per pagamenti in contanti. 	N.A.	CRITICO	<ul style="list-style-type: none"> Rimborsi spese e missione vertici aziendali pubblicati nel sito aziendale. Regolamento aziendale per gli acquisti economici, che disciplina l'utilizzo della piccola cassa e le metodologie di controllo. Controlli effettuati dalla società di revisione. Controlli eseguiti dal Collegio Sindacale. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisione regolamento aziendale che disciplina rimborsi e missioni di servizio. [RGL] Controlli gerarchici. 	<ul style="list-style-type: none"> CDA Responsabile diretto 	<ul style="list-style-type: none"> 31/12/2023 N.A. 	
	A11	Gestioni Auto aziendali	LOG AFG RDF DG CDA	<ul style="list-style-type: none"> Utilizzo di Auto aziendale non Autorizzato, per fini privati. Utilizzo improprio di carte carburanti nominative. 	<ul style="list-style-type: none"> Scarsa regolamentazione del processo. Mancata e/o carente osservanza della normativa e/o dei presidi esistenti. Eccesso di discrezionalità da parte di un singolo soggetto. Scarsa responsabilizzazione interna. Assenza di controlli. Inadeguata diffusione della cultura della legalità nell'Organizzazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Anomalie significative: Assegnazione di Auto aziendale a dipendente non in servizio (ad es. in ferie). Accertamento di violazioni alle norme del Codice della Strada in data o luogo non corrispondente all'uso in servizio del veicolo. Rifornimenti di carburante, utilizzo telepass e altri elementi che dimostrano un uso non Autorizzato (per data/luogo) di Auto aziendale Consumi carburanti palesemente non coerenti con i km percorsi. Conseguenze potenziali: Accordi illeciti al fine di ottenere vantaggi personali. Danni erariali. 	n° segnalazioni su mancato rispetto del regolamento aziendale	CRITICO	<ul style="list-style-type: none"> Regolamento aziendale adottato con determina AU n. 19 del 12/10/2018. Modulistica per l'assegnazione e l'utilizzo dei veicoli aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> Controlli gerarchici. Rafforzare il sistema aziendale di controlli trasversali, sulla base di criteri di indipendenza, integrità, riservatezza, approccio basato sull'evidenza Obbligo di reportistica vs RPCT come da indicatori. 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabile diretto DG Tutti i dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> N.A. N.A. N.A. 	

LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO





S.M.A. Sistemi per la Meteorologia e l'Ambiente Campania S.p.A.

Società in house providing a socio unico Regione Campania

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

ALLEGATO AL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2023-2025

REV.	DATA	CAUSALE
00	24.01.2023	Emissione del documento

S.M.A. Sistemi per la Meteorologia e l'Ambiente Campania S.p.A.

Headquarters // Centro Direzionale Isola E7 / 80143 Napoli - Italy
Offices // Viale Ellittico, 21 / 81100 Caserta - Italy / T +39 0823 322550 - 329845 / F +39 0823 210346

Registro Imprese Napoli n. iscrizione 07788680630 / REA Napoli n. 659800 / CF e P. Iva 07788680630 / Capitale Sociale € 1.000.000 i.v.
smacampaniaspa@pec.it

INDICE

1	FINALITÀ DEL DOCUMENTO. PREMESSE METODOLOGICHE	3
2	FENOMENO DELLA CORRUZIONE.....	4
3	AMBITO DI INTERVENTO TERRITORIALE	6
4	AMBITO DI INTERVENTO SETTORIALE.....	15
5	PIANO DI REVISIONE STRAORDINARIA DELLE SOCIETÀ REGIONALI	18

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

1 FINALITÀ DEL DOCUMENTO. PREMESSE METODOLOGICHE

L'analisi del contesto esterno ha lo scopo di comprendere le principali dinamiche socio-territoriali in funzione del rischio corruttivo, in altre parole come i fattori e le condizioni esterne alla Società possano, da un lato, favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno dell'Organizzazione e, dall'altro, condizionare la valutazione del rischio e il monitoraggio circa l'idoneità delle misure di prevenzione.

Comprendere le principali dinamiche territoriali e settoriali di riferimento, così come le principali influenze cui un'Organizzazione è sottoposta, permette infatti di focalizzare con maggiore efficacia e accuratezza la strategia e gli obiettivi di gestione del rischio. Si è cercato, infatti, di individuare e selezionare, sulla base delle fonti disponibili, le informazioni ritenute più significative ai fini della identificazione e analisi dei rischi, nonché delle conseguenti misure di prevenzione specifiche.

L'analisi del contesto esterno considera il sistema vincoli-opportunità entro il quale si svolge la gestione aziendale, incluse le relazioni con gli **stakeholder** presenti sul territorio in cui opera SMA Campania, oltre ovviamente al diretto collegamento con il socio unico Regione Campania.

Sotto il profilo operativo, il processo di analisi comprende in primo luogo l'acquisizione da fonti esterne e interne¹ di dati rilevanti e la successiva interpretazione degli stessi ai fini della identificazione e analisi degli eventi rischiosi nonché di individuazione e programmazione delle misure specifiche di prevenzione, secondo criteri di rilevanza dei dati e di bilanciamento di completezza e sintesi.

L'analisi del contesto esterno ha considerato, in primo luogo, l'evoluzione del **fenomeno della corruzione** e, soprattutto, come viene percepito tale fenomeno dai comuni cittadini. In tal senso, è importante capire come può essere percepita SMA Campania dagli stakeholder in funzione del ruolo e della *mission* svolta sul territorio regionale, rispetto a tale fenomeno.

L'analisi del contesto esterno si è, quindi, focalizzata sull'**ambito di intervento territoriale**, cioè della regione Campania, e sull'**ambito di intervento settoriale** in cui opera la Società. I dati e le statistiche, ove possibili elaborati attraverso prospetti e tabelle per rendere più immediata e comprensibile l'interpretazione, sono stati individuati, da un lato, secondo un criterio di rilevanza rispetto alle caratteristiche del territorio e del settore e, dall'altro, secondo un criterio di selezione funzionale alla identificazione e analisi degli eventi rischiosi, propedeutica alla definizione di idonee misure di prevenzione.

Tra i principali elementi potenziali di opportunità-rischi considerati rientra anche il progetto di razionalizzazione delle società regionali che afferiscono al c.d. "**polo ambientale**", tra cui rientra SMA Campania, polo poi costituitosi nel corso del 2020.

¹ Include le segnalazioni pervenute tramite il canale del *whistleblowing* o altre modalità, i risultati del monitoraggio, incontri e/o attività congiunte con altre società in controllo regionale, rassegna stampa aziendale, notizie dal management aziendale, ecc.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

2 FENOMENO DELLA CORRUZIONE

La corruzione è un fenomeno diffuso, che genera gravi e negativi effetti di natura sociale, etica, economica e politica, mettendo a rischio la buona amministrazione, alterando la concorrenza, introducendo elementi di incertezza nelle transazioni commerciali, incrementando il costo di beni e servizi contestualmente a un peggioramento della qualità degli stessi, minando la fiducia nelle istituzioni.

In occasione di una delle giornate mondiali contro la corruzione, in particolare nel 2015, il Presidente Mattarella ha dichiarato *“La corruzione è un furto di democrazia. Crea sfiducia, inquina le Istituzioni, altera ogni principio di equità, penalizza il sistema economico, allontana gli investitori e impedisce la valorizzazione dei talenti. [...] Sulle pratiche corruttive prosperano le organizzazioni criminali e la mafia, che soffocano le speranze dei giovani”*.

Il giudizio negativo nei confronti del fenomeno della corruzione deriva, infatti, anche dalle sue conseguenze morali, collegate con il senso di ingiustizia tra i cittadini onesti, che finiscono per alimentare e accrescere le conseguenze economiche e le relazioni commerciali.

Il fenomeno della corruzione non è isolato ma si interfaccia con molteplici fattori, da analizzare in una logica di sistema con riferimento al quadro generale all'interno del quale la corruzione si manifesta.

La natura multidimensionale della corruzione rende difficile, se non impossibile, rilevare il fenomeno nella sua interezza soprattutto a causa dell'elevatissima cifra oscura, cioè la parte sommersa del fenomeno, nonché da confrontare tra Paesi con definizioni giuridiche di corruzione diverse, con un quadro normativo e repressivo differenti.

Per tali motivi, spesso si fa ricorso ad analisi diverse, quantitative e qualitative, anche in chiave comparata, che possano ridurre le incertezze di una sola misura non in grado di rappresentare in modo esaustivo la dinamica della corruzione.

Un primo tipo di misure si basa sull'analisi delle statistiche giudiziarie, ovvero il numero di condanne per il reato di corruzione. I principi limiti sono legati anzitutto a un'accezione della corruzione che fa riferimento alle specifiche fattispecie giuridiche del nostro ordinamento dei reati contro la pubblica amministrazione, al fine di indurre intenzionalmente distorsioni nell'attuazione di leggi o regole in cambio di una ricompensa effettiva, promessa o attesa. Ulteriori limiti di tali indicatori sono connessi, da un lato, all'efficacia (o meno) del funzionamento delle autorità giudiziarie e, dall'altro, al riferimento di una dimensione temporale non attuale ma riferita alla conclusione di denunce a volte molto remote nel tempo.

Gli indicatori di corruzione percepita o esperienziale definiscono la corruzione politico-amministrativa come l'insieme dei reati commessi dal pubblico ufficiale per conseguire benefici personali, in presenza di un potere discrezionale di allocare le risorse, di definire le regole e/o di applicarle, utilizzato per ottenere una rendita economica o utilità, a fronte di una disutilità legata alla probabilità di essere scoperti, perseguibili e punibili (*Rose-Ackerman, 1975; Aidt, 2003*).

Tra gli indicatori qualitativi più noti, si richiamano quelli elaborati dalla **Transparency International**, una delle più importanti organizzazioni a livello globale che si occupa di prevenire e contrastare la corruzione.

Un primo indice composito aggrega una serie di fonti che forniscono la percezione di esperti e di uomini d'affari sul livello di corruzione nel settore pubblico: Indice di Percezione della Corruzione (**CPI – Corruption Perceptions Index**).

L'Indice di Percezione della Corruzione **CPI 2021** pubblicato ed elaborato da Transparency International fa guadagnare all'Italia 3 punti importanti rispetto all'anno precedente, che le consentono di compiere un balzo in avanti di 10 posizioni nella classifica dei 180 Paesi oggetto dell'analisi. Il CPI2021 posiziona dunque l'Italia al **42esimo posto**, con un **punteggio di 56**, mentre solo l'anno scorso era al 52° posto nel mondo con un punteggio di 53 punti su 100.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

L'Italia sconta il perdurare di una serie di problemi strutturali che il nostro Paese si trascina da sempre senza riuscire a risolverli come dichiarato da Transparency International Italia.

I recenti fatti di cronaca confermano una radicata presenza della criminalità organizzata nel nostro Paese, orientandosi sempre più verso lo strumento della corruzione, che si manifesta in forme nuove, sempre più difficili da identificare e contrastare efficacemente. Altra problematica non ancora risolta riguarda la regolamentazione del lobbying e dei conflitti di interesse, questioni fondamentali nella lotta alla corruzione. Il settore degli appalti pubblici rappresenta uno degli elementi su cui mantenere forte attenzione e che richiede maggiore chiarezza legislativa, in considerazione anche delle continue e significative modifiche introdotte nel Codice, e il coinvolgimento della società civile.

A livello europeo l'Italia rimane ancora distante dai vertici della classifica che vede confermata la presenza dei Paesi del Nord-Ovest dell'Europa.

In assoluto, tuttavia, il punteggio risulta non pienamente soddisfacente, evidenziando che ci sono ancora molti margini di miglioramento e di progressi nel contrastare il fenomeno della corruzione.

Riguardo alla percezione dell'efficacia delle azioni poste in essere dal governo contro la corruzione, l'Italia si classifica tra le ultime posizioni: ben 7 persone su 10 giudicano negativamente il lavoro svolto dal governo nella lotta alla corruzione.

La tabella che segue riepiloga, per il nostro Paese, i risultati del sondaggio riguardo ai cinque indicatori di corruzione considerati, ognuno dei quali è stato classificato da rosso a giallo a verde secondo quanto negativamente o positivamente hanno risposto gli intervistati:

 La corruzione è uno dei maggiori problemi che affliggono il Paese? 	 Come si comporta il governo nella lotta alla corruzione? 	 Quanto sono corrotti i politici? 	 Quante persone pagano una tangente? 	 E' socialmente accettabile segnalare la corruzione? 
--	--	--	---	---

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

3 AMBITO DI INTERVENTO TERRITORIALE

SMA Campania opera come organismo *in house providing* della Regione Campania, socio unico, erogando servizi di interesse generale in tutte le province regionali, con l'obiettivo di assumere un ruolo centrale per creare un modello di sviluppo condiviso con tutti gli *stakeholder* presenti sul territorio medesimo.

Al fine di avviare una consapevole ed efficace strategia di gestione del rischio di corruzione è importante conoscere le dinamiche socio-economiche del territorio di riferimento, individuando e analizzando come le caratteristiche della struttura socio-economica e la realtà sociale, imprenditoriale e occupazionale del territorio nel quale opera SMA Campania possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Per analizzare la **qualità della vita** della popolazione campana si è fatto riferimento alle classifiche 2019 de "Il Sole 24 Ore" che ogni anno mette a confronto la vivibilità dei territori del nostro Stato.

Tale confronto viene fatto studiando la qualità della vita nelle 107 province italiane prendendo come riferimento le seguenti tematiche:

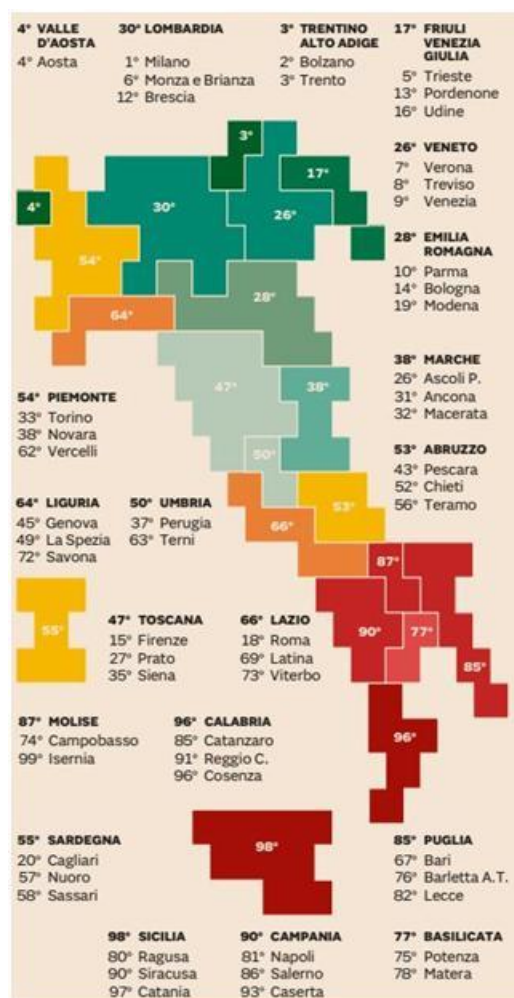
- ricchezza e consumi²,
- ambiente e servizi³,
- giustizia e sicurezza⁴,
- affari e lavoro⁵,
- demografia e società⁶,
- cultura e tempo libero⁷,

oltre a diversi parametri per ciascuna provincia.

La rappresentazione grafica a lato mostra la media delle posizioni delle province di ogni regione, riportando in basso le prime tre province per regione. Appare evidente che le province campane si collocano mediamente tra le ultime posizioni in classifica (90^a).

Infatti, la provincia di Napoli si colloca al 90° posto nella classifica su 107 province italiane nel 2021. In sintesi le province campane si collocano nel 2021 tra 86° e il 100° posto.

Purtroppo, il divario tra Nord e Sud non va dissolvendosi. Il divario emerge soprattutto se si analizzano le performance su base regionale: in fondo alla classifica ci sono Campania, Sicilia e Calabria.



² Nella macro-categoria, denominata "Ricchezza e Consumi" sono raccolti gli indicatori più economici: *depositi pro-capite, PIL pro-capite, canoni medi di locazione, consumi/spesa media beni durevoli per famiglia, protesti pro-capite, prezzi medi di vendita delle case, spesa pro-capite in viaggi/turismo.*

³ La categoria "Ambiente e servizi" comprende i consueti indicatori di Legambiente sugli ecosistemi urbani e altri parametri su servizi e welfare: *ecosistema urbano, n° home banking su abitanti, rischio idrogeologico, spesa sociale degli enti locali per abitante, indice della smart city, speranza di vita media e indice climatico di escursione termica.*

⁴ Nella macro-categoria, denominata "Giustizia e sicurezza" sono presenti indicatori che assumono particolare significato ai fini del presente Piano (*durata media dei processi, scippi e borseggi, indice di litigiosità, cause pendenti ultratriennali, rapine, delitti di stupefacenti, furti di autovetture, ...*).

⁵ Nella area d'indagine "Affari e Lavoro" rientrano gli indicatori tradizionali e della dinamica locale: *n° imprese registrate su abitanti, tasso di occupazione e tasso di disoccupazione giovanile, impieghi su depositi, quota export su PIL, start up innovative, gap retributivo di genere.*

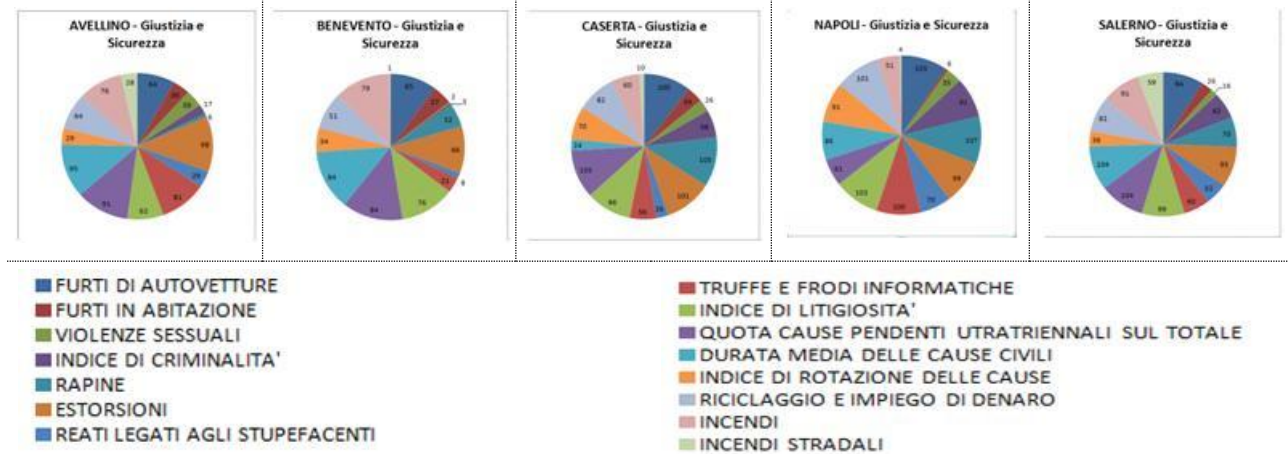
⁶ "Demografia e società" è la quarta area d'indagine in cui rientrano indicatori tradizionali: *n° laureati per giovani dai 15 ai 30 anni, tasso di natalità, indice di vecchiaia, saldo migratorio interno, tasso di mortalità, acquisizioni di cittadinanza italiana, tasso di fecondità.*

⁷ L'ultima dimensione considerata ai fini della qualità della vita è l'area "Cultura e tempo libero" che include diversi indicatori: *diffusione di spettacoli, librerie, sale cinematografiche, indice della sportività, permanenza media dei turisti, ONLUS.*

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

Nel complesso l'indicatore generale delle province campane conferma il gap che esiste con le province del centro-nord Italia.

Relativamente all'area di indagine **"Giustizia e sicurezza"** gli indicatori assumono particolare significato ai fini del presente Piano e, pertanto, se ne rappresenta il dettaglio per singola provincia campana:



Fonte: nostre elaborazioni su dati de "Il Sole 24 Ore"

Incrocando i risultati degli indicatori calcolati ai fini dell'indagine de Il Sole 24 Ore sulla qualità della vita nelle province campane con ulteriori dati statistici, in particolare dell'ISTAT, riguardanti il contesto regionale, è possibile pervenire ad alcune considerazioni di interesse ai fini dell'analisi del contesto esterno in cui opera la Società. Anche se a livello italiano nel 2021 gli omicidi risultano in lieve calo, ne sono stati commessi 303 (315 nel 2019, 286 nel 2020). In 184 casi le vittime sono uomini e in 119 sono donne. Si arresta il calo degli omicidi di donne e sono in lieve aumento quelli di uomini, che erano invece diminuiti nel 2020 (170). È straniero il 19,1% delle vittime, dato stabile nel tempo, nella maggior parte dei casi (63,8%) uomini. Tra gli italiani i maschi sono il 60% del totale. Ancora in diminuzione gli omicidi dovuti alla criminalità organizzata: 23 nel 2021, pari al 7,6% del totale (29 nel 2019 e 19 del 2020). Le vittime uccise in una relazione di coppia o in famiglia sono 139 (45,9% del totale), 39 uomini e 100 donne. Il 58,8% delle donne è vittima di un partner o ex partner (57,8% nel 2020 e 61,3% nel 2019). I minorenni sono uccisi da persone che conoscono.

In primo luogo, sotto il profilo dell'**analisi demografica, al 1° gennaio 2023** la popolazione residente in Campania è pari a 5.624.420 abitanti, distribuiti su una superficie di 13.670,95 km², con un numero che la rende la terza regione d'Italia dietro Lombardia e Lazio, nonché la regione più popolata del Mezzogiorno e con una densità per quasi tutte le province, soprattutto per quella del capoluogo, superiore alla media nazionale, come si evince dalla tabella che segue:

Province	Totale residenti	Densità per km ²
Avellino	401.451	143
Benevento	265.055	127
Caserta	905.045	341
Napoli	2.988.376	2.552
Salerno	1.064.493	215
Campania	5.624.420	414
Italia	59.030.133	196

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

Riguardo all'**analisi sulla situazione economica generale** regionale, sulla base degli ultimi i dati ISTAT disponibili sui Conti Economici Territoriali 2016-2018 emerge un peso dell'economia campana rispetto al totale nazionale molto basso, con un PIL che registra un risultato in rosso (-0,6%), rientrando tra le poche regioni (penultima in classifica), che non hanno rilevato una crescita dell'economia.

Nel 2018 le famiglie residenti in Campania dispongono di un livello di reddito per abitante tra i più bassi in Italia, posizionandosi al penultimo posto in graduatoria (prima della Calabria). Il reddito disponibile a prezzi correnti ha segnato per il complesso dell'economia nazionale una crescita, per quanto in Campania si è registrato un risultato inferiore (+1,1%) rispetto alla media nazionale (+1,9%). Anche la spesa per consumi delle famiglie mostra una dinamica positiva, per quanto inferiore alla media nazionale.

Particolare importanza ai fini del presente Piano è la stima della c.d. "**economia non osservata**", che include tutte le attività economiche le quali, per diversi motivi, sfuggono dall'osservazione statistica diretta. Le due principali componenti sono rappresentate dall'**economia sommersa** – ovvero le attività volutamente nascoste anche per i fini statistici – e dall'**economia illegale** – ovvero le attività produttive prive di autorizzazione o titolo oppure che generano beni/servizi illegali. Come noto, l'incidenza dell'economia non osservata è sempre più alta nel Mezzogiorno, dove la Campania figura ancora al secondo posto (dopo la Calabria), generata soprattutto dall'elevato ricorso al lavoro irregolare, come si evince dalla tabella seguente che mette a confronto il dato regionale campano con quello nazionale per l'anno 2017 (ultimo anno cui sono disponibili informazioni):

Incidenza dell'economia non osservata sul valore aggiunto totale - Valori % -Anno 2017

Area geografica	Rivalutazione	Lavoro irregolare	Altro*	TOTALE
Campania	8,7	8,5	3,3	20,5
Italia	6,2	5,1	2,2	13,5

*attività illegale, mance, fitti in nero e integrazione domanda-offerta.

Da quanto sopra, si evince una scarsa capacità dell'economia e del mercato regionale di sostenere adeguatamente il fabbisogno di impiego, reddito e consumi della popolazione, all'interno di un quadro complesso, in considerazione di altre dimensioni, in particolare quella sociale e demografica. Tale situazione trova conferma anche dal giudizio sulla condizione economica percepita sulla base dei risultati dell'indagine sulle famiglie ISTAT 2016.

Tale situazione rappresenta, quindi, un elemento di forte criticità per i condizionamenti e le distorsioni introdotti nel sistema, che finiscono per originare possibili fenomeni corruttivi e di squilibrio nel funzionamento del sistema medesimo.

Il dato relativo al lavoro irregolare trova coerenza con un **tasso di occupazione** e, viceversa, un **tasso di disoccupazione** rispettivamente più basso e più alto rispetto alla media nazionale, di cui si riportano le serie storiche dei dati aggiornati ISTAT per la regione Campania, a confronto con i dati su base nazionale e del Mezzogiorno.

TASSO DI OCCUPAZIONE (15-64 anni)															
Territorio	Anno Sesso	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
Italia	maschi	70,4	70,6	70,1	68,5	67,5	67,3	66,3	64,7	64,7	65,5	66,5	67,1	67,6	67,9
	femmine	46,3	46,6	47,2	46,4	46,1	46,5	47,1	46,5	46,8	47,2	48,1	48,9	49,5	150,4
	totale	58,3	58,6	58,6	57,4	56,8	56,8	56,6	55,5	55,7	56,3	57,2	58,0	58,5	59,0
Mezzogiorno	maschi	62,3	62,2	61,0	59,0	57,6	57,3	56,2	53,7	53,4	54,4	55,3	55,9	56,4	56,4
	femmine	31,2	31,2	31,3	30,6	30,5	30,8	31,5	30,6	30,3	30,9	31,7	32,2	32,8	99,7
	totale	46,6	46,5	46,0	44,6	43,8	43,9	43,7	42,0	41,8	42,5	43,4	44,0	44,5	44,7
Campania	maschi	60,1	59,8	57,9	55,7	54,4	53,7	52,7	51,5	51,2	52,0	53,9	55,0	54,1	53,4

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

femmine	28,5	27,9	27,3	26,3	25,6	25,4	27,5	28,3	27,5	27,4	28,7	29,4	29,4	30,0
totale	44,1	43,7	42,4	40,8	39,8	39,4	39,9	39,7	39,2	39,6	41,2	42,0	41,6	41,6

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

TASSO DI DISOCCUPAZIONE (15 anni e più)															
Territorio	Anno	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019°
Italia	maschi	5,4	4,9	5,5	6,7	7,5	7,5	9,8	11,5	11,9	11,3	10,9	10,3	9,7	9,2
	femmine	8,8	7,8	8,5	9,2	9,6	9,5	11,8	13,1	13,8	12,7	12,8	12,4	11,8	11,0
	totale	6,8	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7	11,9	11,7	11,2	10,6	10,0
Mezzogiorno	maschi	9,9	8,9	10,0	10,9	11,9	12,1	15,8	18,7	19,1	18,3	18,1	17,9	16,8	16,5
	femmine	16,3	14,8	15,6	15,3	15,7	16,1	19,3	21,4	23,3	21,3	22,1	21,8	20,9	58,6
	totale	12,2	11,0	12,0	12,5	13,3	13,5	17,1	19,7	20,7	19,4	19,6	19,4	18,4	52,9
Campania	maschi	10,2	9,5	10,4	11,4	12,3	13,6	17,5	20,1	19,7	17,9	18,5	19,1	18,6	18,6
	femmine	17,8	14,5	16,7	16,0	17,2	18,9	22,3	23,7	25,3	23,0	23,6	24,0	23,4	22,1
	totale	12,8	11,2	12,5	12,9	13,9	15,4	19,2	21,5	21,7	19,8	20,4	20,9	20,4	19,9

Nostra elaborazione su dati ISTAT.

Anche i dati de Il Sole 24 ore riguardo all'indagine sulla qualità della vita 2018 evidenziano come tutte le cinque province campane presentano indici, rispettivamente, inferiori (occupazione totale) e superiori (disoccupazione giovanile – 15-29 anni) alle medie nazionali, con valori peggiori per la provincia di Napoli dove, ad esempio, quasi un giovane su due risulta non occupato.

Come già si può desumere dai dati sopra descritti, la dimensione **sicurezza, giustizia e legalità** nel territorio campano si configura come particolarmente critica, riflettendosi negativamente sugli aspetti corruttivi del sistema economico, incluse le attività e le relazioni delle pubbliche amministrazioni che operano in tale contesto.

Un primo dato di carattere più generale riguarda i **delitti denunciati** dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria, che vedono la nostra regione in assoluto tra le prime in Italia, con un trend negli ultimi anni sostanzialmente stabile, come si evince dalla tabella seguente che riporta i dati regionali a confronto con quelli nazionali:

Anno	Campania	Italia	% Campania / Italia
2008	228.590	2.709.888	8,4
2009	215.559	2.629.831	8,2
2010	207.403	2.621.019	7,9
2011	219.496	2.763.012	7,9
2012	222.465	2.818.834	7,0
2013	224.291	2.892.155	7,8
2014	224.847	2.812.936	8,0
2015	227.740	2.687.249	8,5
2016	222.685	2.487.389	9,0
2017	217.846	2.429.788	9,0
Media	221.092	2.685.210	8,2
Andamento periodo			

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

Fonte: nostre elaborazioni su dati Ministero dell'Interno.

Rapportando il dato alla popolazione residente, invece il tasso di delittuosità si attenua ponendo la Campania in una posizione di minore concentrazione (oppure di minore evidenza) rispetto al dato nazionale; ad esempio, per il 2016 il valore dell'incidenza per 100.000 abitanti del totale generale dei delitti denunciati risulta pari a 3.814 per la Campania e a 4.105 per l'Italia.

Soffermandosi sull'ultimo dato disponibile (2018), la tabella che segue riporta le principali fattispecie criminose denunciate in Campania a confronto con il dato nazionale e il 2017:

Delitto	Campania		Italia	
	2017	2018	2017	2018
strage	0	4	17	20
omicidi volontari consumati	53	43	368	331
omicidi volontari consumati a scopo di furto o rapina	1	1	16	12
omicidi volontari consumati di tipo mafioso	23	8	44	19
omicidi volontari consumati a scopo terroristico	0	0	0	0
tentati omicidi	156	130	1098	1050
infanticidi	1	1	2	4
omicidi preterintenzionali	3	4	25	36
omicidi colposi	145	148	1706	1733
omicidi colposi da incidente stradale	82	69	1163	1094
percosse	1464	1496	14142	13944
lesioni dolose	7056	7395	64814	65382
minacce	8813	9755	75648	74970
sequestri di persona	117	150	1039	960
ingiurie	325	..	2064	..
violenze sessuali	301	321	4634	4887
atti sessuali con minorenne	45	38	483	495
corruzione di minorenne	11	15	171	151
sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione	81	51	763	634
pornografia minorile e detenzione di materiale pedopornografico	29	33	560	613
furti	107009	105251	1265678	1192592
rapine	7082	6063	30564	28441
estorsioni	1223	1305	8496	9954
truffe e frodi informatiche	18593	20566	164157	189105
delitti informatici	604	915	10586	13282
contraffazione di marchi e prodotti industriali	1334	979	6356	5938
violazione della proprietà intellettuale	206	141	793	575
ricettazione	2404	2033	20022	18182
riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	211	274	1888	1872
usura	52	46	307	189
danneggiamenti	10424	10569	253030	257729
incendi	1603	483	10310	4750
incendi boschivi	956	84	5130	1139
danneggiamento seguito da incendio	681	553	9779	7655

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

Delitto	Campania		Italia	
	2017	2018	2017	2018
normativa sugli stupefacenti	3409	3373	39592	40371
attentati	61	34	291	275
associazione per delinquere	96	93	611	518
associazione di tipo mafioso	28	35	72	93
contrabbando	329	399	360	427
altri delitti	43897	45047	439369	434648
Totale delitti	217.846	217.743	2.429.795	2.371.806

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat

Sul tema specifico dei **reati contro la Pubblica Amministrazione** è utile analizzare anche i dati di uno studio effettuato dal *Ministero dell'Interno e dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza* (periodo di riferimento 2008-2015). La tabella seguente riporta i principali reati contro la PA riferiti alla Campania, a confronto con il dato nazionale per l'ultimo anno disponibile:

Art. c.p.	Descrizione reato	Campania								Italia		% su Italia
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015		
314	Peculato	29	64	96	61	46	78	38	44	360	12,2	
316	Peculato mediante profitto dell'errore altrui	3	1	1	0	0	1	1	0	18	0,0	
316 b.	Malversazione a danno dello Stato	1	3	2	4	4	0	3	3	32	9,4	
316 t.	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	23	15	3	15	11	10	42	88	436	20,2	
317	Concussione	27	19	24	17	23	14	13	19	65	29,2	
318	Corruzione per un atto d'ufficio	2	28	8	2	4	4	5	7	39	17,9	
319	Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	16	9	13	10	15	10	8	28	120	23,3	
319 t.	Corruzione in atti giudiziari	0	0	3	1	2	1	1	3	8	37,5	
319 q.	Induzione indebita a dare o promettere utilità - comma 1	0	0	0	0	0	6	4	7	33	21,2	
319 q.	Nei casi previsti dal comma 1, chi da o promette denaro o altra utilità	0	0	0	0	0	0	1	1	11	9,1	
320	Corruzione di una persona incaricata di un pubblico servizio	1	24	5	2	6	4	3	2	29	6,9	
321	Pene per il corruttore	7	16	8	4	6	5	6	20	95	21,1	
322	Istigazione alla corruzione	75	76	68	75	70	58	68	60	169	35,5	
322 b.	Peculato concussione corruzione e istigazione alla corruzione di membri ...	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0,0	
323	Abuso di ufficio	214	189	201	190	188	188	190	193	1.179	16,4	
326	Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	12	7	7	7	11	6	5	14	79	17,7	
328	Omissione o rifiuto agli atti d'ufficio	193	190	185	189	191	195	260	211	1.134	18,6	
329	Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente ...	1	0	0	1	1	3	0	0	2	0,0	
331	Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica utilità	163	134	137	128	172	127	137	115	930	12,4	
334	Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto ...	2.415	2.008	2.821	1.746	1.006	911	944	734	3.348	21,9	
335	Violazione colposa dei doveri inerenti alla custodia delle cose sottoposte ...	1.843	1.537	2.003	1.447	932	840	1.011	754	2.883	26,2	

Fonte: nostre elaborazioni su dati Ministero dell'Interno – Ufficio centrale di statistica (*I reati contro la Pubblica Amministrazione 2008-2015*).

Dalla lettura dei suindicati dati, nel periodo in esame la Campania risulta la regione con le più alte percentuali per i reati di: *Abuso d'ufficio, Omissione o rifiuto di atti d'ufficio e Peculato*. Percentuali significative sono registrate per i reati di: *Indebita percezione di erogazione a danno dello Stato, Concussione, Corruzione per atto d'ufficio e in atti giudiziari, Istigazione alla corruzione*.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

Anche in termini di **segnalazioni riferite a denunciati/arrestati** la Campania conferma di essere ai primi posti per i reati di: *Peculato* (picco nel 2011 con il 34,90% su 831 segnalazioni), *Concussione* (picchi nel 2010 e nel 2011, rispettivamente con il 24,71% su 348 totali e il 26,16% su 409 totali segnalazioni), *Abuso d'ufficio* (picco nel 2013 con il 20,10% su 3.552 segnalazioni totali), *Omissione o rifiuto di atti d'ufficio* (circa il 20% negli anni 2009-2010-2015).

L'approfondimento effettuato dal Ministero per le province più rappresentative evidenzia come la provincia di Napoli risulta essere quasi sempre tra quelle con i più alti valori medi per i più significati reati contro la P.A., in termini sia di reati commessi sia di segnalazioni riferite a persone denunciate/arrestate, come si evince dalla tabella che segue:

Art. c.p.	Descrizione reato	Reati commessi				Segnalazioni			
		Media	Posiz.	Picco valori	Picco anno	Media	Posiz.	Picco valori	Picco anno
314	Peculato	15,00	2°	20	2010	61,25	1°	147	2015
316 t.	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	16,25	2°	67	2015	29,88	3°	73	2015
317	Concussione	11,00	1°	13	2010	36,75	1°	71	2011
318	Corruzione per un atto d'ufficio	6,13	1°	26	2009	21,63	1°	61	2012
319	Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	8,25	2°	18	2015	90,25	2°	180	2015
323	Abuso di ufficio	57,13	2°	72	2015	119,50	1°	177	2015

Fonte: nostre elaborazioni su dati Ministero dell'Interno – Ufficio centrale di statistica (*I reati contro la Pubblica Amministrazione 2008-2015*).

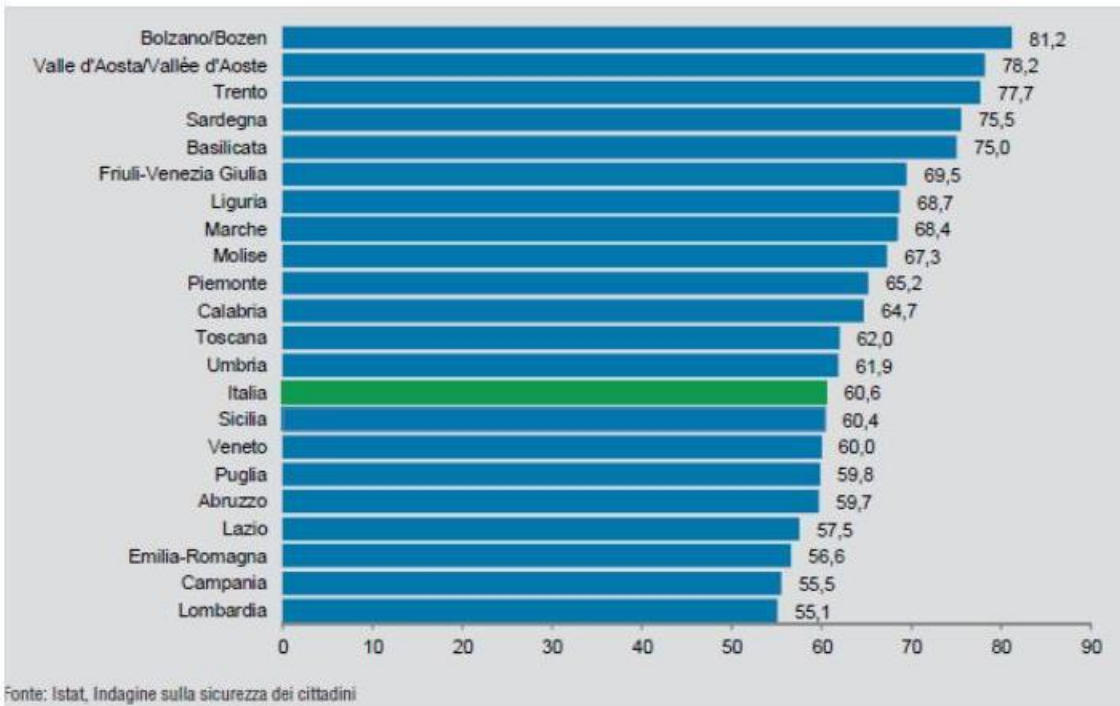
Il quadro sopra delineato risulta coerente con i risultati dell'**indagine** campionaria sulle famiglie svolta dall'ISTAT per studiare il fenomeno della **corruzione** con riferimento al periodo 2015-2016. L'indagine sulla corruzione ha considerato i cittadini coinvolti direttamente o indirettamente, con riferimento ad esperienze concrete ovvero a fattispecie di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del proprio ambiente di riferimento (lavoro, famiglia, amici, ...), in dinamiche corruttive quali: richieste di denaro, favori, regali o altro in cambio di favori, agevolazioni o servizi.

Si stima che circa il 9% delle famiglie campane nel corso della vita sia stato coinvolto da eventi corruttivi (a fronte di un indicatore complessivo su base nazionale pari al 7,9%); la corruzione ha riguardato in primo luogo la dimensione lavorativa (circa il 3,3% delle famiglie campane, in linea con il dato nazionale), la richiesta di benefici assistenziali (8,8% delle famiglie campane contro il 2,7% nazionale), l'ambito sanitario (visite specialistiche, accertamenti, ricoveri, interventi) (4,1% delle famiglie campane contro il 2,4% nazionale), la richiesta di effettuare visita medica privata (12,5% delle famiglie campane contro il 11% nazionale), il c.d. voto di scambio (con indicatori regionali pari a circa il doppio di quelli nazionali).

Tale studio rientra nell'ambito della più ampia **indagine** sulla "**Sicurezza dei cittadini**" per il periodo 2015-2016, di recente pubblicata, che fornisce un quadro articolato di indicatori sulla paura della criminalità, sulla preoccupazione di subire reati e relative conseguenze e sul livello di degrado socio-ambientale della zona in cui si vive.

A livello territoriale, il senso di insicurezza in strada dei cittadini campani è tra i più elevati, con una quota di persone che si dichiara molto o abbastanza sicuro quando è sola per strada ed è già buio che classifica la Campania al penultimo posto, come si evince dal grafico seguente che mostra i dati su base territoriale e nazionale a confronto:

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

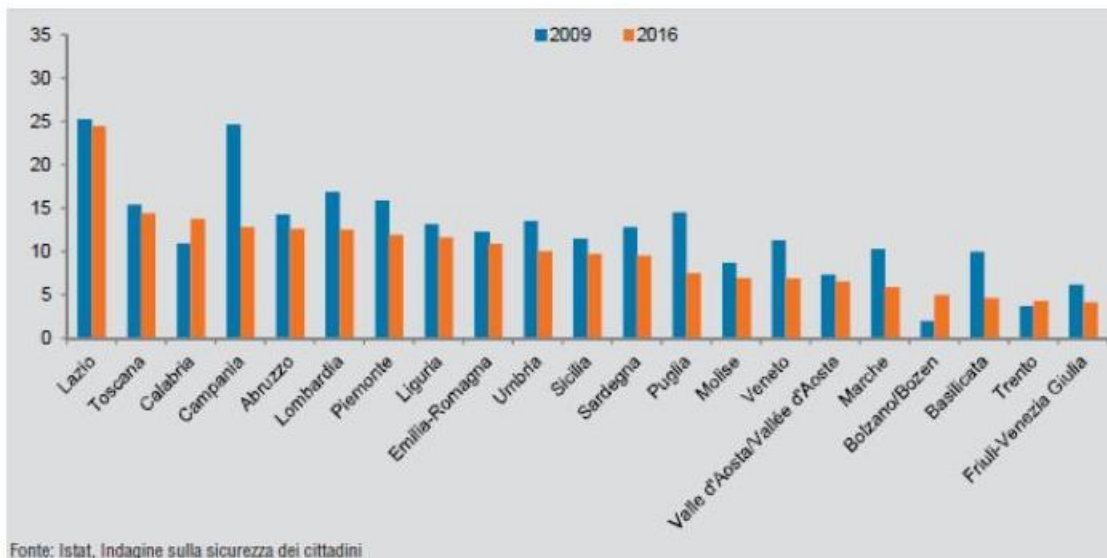


Viceversa, solo il 12% degli intervistati si dichiara “per niente sicuro” (contro il 7,5% di media nazionale), per quanto rispetto al 2008 si registra un marcato miglioramento dell’indice.

Anche la sicurezza percepita appare critica quando si valuta l’influenza della criminalità sulle abitudini di vita che condiziona oltre il 40% dei cittadini campani (contro circa il 26% degli italiani), per quanto pure in tal caso si registra un netto miglioramento rispetto al dato (oltre 60%) del 2008-2009.

Dall’analisi degli indicatori di degrado socio-ambientale, i cittadini campani vedono nella propria zona elementi di degrado intorno alla media nazionale, con l’eccezione del fenomeno droga (persone che si drogano, persone che spacciano) la cui presenza è avvertita come ampiamente superiore alla media degli altri italiani. Riguardo alla preoccupazione di subire alcuni tipi di reato: furto automobile, furto abitazione, scippo/borseggio, aggressione/rapina, violenza sessuale, tranne il primo (più alto) gli altri indicatori risultano in media con i dati nazionali, per quanto rispetto alla precedente rilevazione 2008-2009 si registra un calo significativo del sentimento di preoccupazione per tutti i reati oggetto di analisi, come si evince dal grafico che segue:

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21



Infine, il giudizio rispetto al lavoro svolto dalle forze dell'ordine nel controllare il proprio territorio risulta nel complesso negativo, con una maggioranza di cittadini campani che ritengono le forze dell'ordine "poco" (39,2% contro il 35,2% nazionale) e "per niente" (12,7% contro il 11,2% nazionale) in grado di controllare la zona in cui vive, per quanto rispetto alla precedente rilevazione 2008-2009 la soddisfazione la soddisfazione è peggiorata un po' dovunque tranne che in poche regioni, tra cui la Campania.

L'analisi del contesto esterno territoriale di riferimento non può non considerare, per ultimo, la diffusione del fenomeno camorristico in Campania, come confermato dagli ultimi rapporti della **Direzione Investigativa Antimafia** (periodo gennaio – giugno 2019). Sono significative le parole del Procuratore di Napoli, nel corso della sua audizione presso la Commissione Parlamentare d'inchiesta sul fenomeno delle mafie e sulle altre associazioni criminali, anche straniere, del 24 ottobre 2019. Il Capo della Procura Distrettuale ha sottolineato la capacità della camorra di mantenere inalterata "la pressione mafiosa" sulle istituzioni pubbliche e l'attitudine a inserirsi nei mercati, al pari di altre componenti ordinarie, ma contribuendo a saldare fra loro "le logiche, i canali fiduciari e le tecniche della corruzione e dell'evasione fiscale". Inoltre, ha ulteriormente specificato che la sedimentata duttilità dei gruppi di modularsi secondo differenti contesti operativi e il ripudio della contrapposizione frontale con lo Stato ne ha agevolato i processi adattativi alle logiche di mercato, facilitandone l'espansione. Il condizionamento del tessuto economico non riguarda più esclusivamente la Campania poiché la necessità di investire capitali ha comportato la migrazione di "imprenditori" camorristi nelle regioni del Centro e Nord Italia dove, operando senza i vincoli imposti dalle regole di mercato, alterano la legittima concorrenza.

I provvedimenti interdittivi antimafia emessi dalle Prefetture campane nel periodo di riferimento confermano la patologica infiltrazione di imprese riconducibili alla camorra nel settore alberghiero, della ristorazione, delle pulizie, della gestione di stabilimenti balneari, nella raccolta e smaltimento dei rifiuti, nella realizzazione di lavori edili in generale, nei servizi cimiteriali e di onoranze funebri, di vigilanza, custodia e di trasporto. È indifferente per i clan la formale aggiudicazione degli appalti pubblici, ai quali, se del caso, partecipano, attraverso loro imprese sub appaltatrici. Alcune delle società interdette, collegate con i clan locali, hanno sede o operano in altre regioni (Liguria, Lombardia, Emilia Romagna, Molise), dove in passato si sono trasferiti elementi di spicco dei gruppi camorristici che hanno continuato a delinquere esportando sistemi criminali già collaudati in Campania, stringendo anche alleanze con altre matrici criminali. A tal proposito, nel mese di giugno, personale della DIA di Genova ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare, emessa dal GIP del locale Tribunale, a carico di due soggetti di origine napoletana. L'indagine ha riguardato una ditta, con sede a Napoli, che aveva acquisito in sub appalto alcuni lavori legati

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

alla demolizione del ponte Morandi. La società era già stata oggetto di un'interdittiva antimafia della Prefettura di Genova del precedente mese di maggio.

Emerge, pertanto, una radicata infiltrazione di organizzazioni camorristiche - con maggiore densità e qualità mafiosa nel territorio delle province di Napoli e Caserta.

Pertanto, un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni di stampo mafioso assume notevole rilevanza ai fini della gestione del rischio corruttivo, in termini sia di valutazione (livello di rischio) sia di misure specifiche sia controlli, considerato che la corruzione rappresenta uno dei principali strumenti di azione delle organizzazioni criminali.

In conclusione, dall'analisi di flussi, relazioni e valori della domanda di beni, servizi e attività da parte degli *stakeholder* (pubblici e privati) che operano nel territorio campano emerge un contesto esterno nel quale legalità e trasparenza - unitamente ad un accrescimento della qualità della vita e del benessere della popolazione - rappresentano importanti aspettative e, quindi, obiettivi cui deve tendere l'offerta di servizi di interesse pubblico a favore del territorio, l'efficienza dell'azione amministrativa e il miglioramento.

Da non trascurare anche il dato sulla percezione dei cittadini campani riguardo al senso di (in)sicurezza, soprattutto rispetto a determinati reati, e in particolare quelli contro la persona e la corruzione, che incide sulle politiche di prevenzione e contrasto delle diverse forme di illegalità, tra cui la corruzione.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

4 AMBITO DI INTERVENTO SETTORIALE

Da gennaio 2016 a SMA Campania, quale società *in house*, è stata affidata dalla Regione Campania anche la gestione pro-tempore di alcuni impianti di **depurazione** regionali al fine di assicurare la continuità e la piena erogazione del servizio pubblico, nelle more di affidare tramite procedure ad evidenza pubblica la medesima gestione ad altri soggetti destinatari anche di interventi sostanziali di adeguamento. Al momento, la gestione riguarda il solo impianto di Napoli Est.

Nell'ambito delle funzioni ordinarie finalizzate alla gestione diretta degli impianti incombe a SMA Campania l'esercizio anche delle attività di affidamento a operatori economici selezionati con procedure, garantite nell'*ordo iuris* imposto dal D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., ad evidenza pubblica di lavori, servizi e forniture.

A tal proposito, si segnala una significativa problematica degli affidamenti per il servizio di **prelievo, trasporto e smaltimento dei rifiuti** prodotti dal processo depurativo, e in particolare dei c.d. "fanghi" che rappresentano il principale rifiuto generato dal ciclo di depurazione delle acque reflue, originata sin dalle precedenti gestioni, e riconducibile a un insieme interrelato di cause, tra cui in sintesi:

- ⚠ elevata quantità di rifiuti prodotti, anche per l'assenza di idonee fasi di trattamento intermedio e di impianti progettati per accogliere volumi di reflui in ingresso minori di quelli effettivamente trattati, che si riflette costi di smaltimento;
- ⚠ scarsa qualità dei rifiuti dovuti essenzialmente allo stato di obsolescenza e funzionalità degli impianti, che si riflette anch'essa sui costi di smaltimento;
- ⚠ lo smaltimento dei fanghi rappresenta, allo stato, una delle principali voci di costo nella gestione di un depuratore per acque reflue urbane, di norma per circa ¼ del costo gestionale complessivo;
- ⚠ numerosità di interventi non programmati eseguiti per il ripristino della corretta funzionalità a seguito di guasti/rotture, per i motivi di cui al punto precedente, con conseguente ricorso ad affidamenti diretti (talvolta per somma urgenza) o procedure negoziate senza bando di gara;
- ⚠ vincoli imposti dalla Magistratura per alcuni impianti di depurazione riguardo ai siti di destinazione finale dei rifiuti prodotti, a seguito di indagini su un'organizzata attività di traffico e smaltimento illecito di rifiuti;
- ⚠ difficoltà a incassare i canoni di depurazione da parte degli enti territoriali, che assicurano la copertura finanziaria del servizio, che si riflette su flussi finanziari non regolari/costanti in entrata e in uscita (pagamenti verso i fornitori) non regolari.

Di fatto, si è creato un mercato ristretto, poco concorrenziale, di operatori economici affidatari del servizio, peraltro anche in presenza di gare d'appalto andate deserte (opportunamente segnalate alle istituzioni interessate) e conseguenti proroghe ai precedenti affidatari. Ciò si riflette sulla specifica area "contratti pubblici", riguardo alla valutazione del rischio e la definizione di opportune misure preventive e azioni di mitigazione del rischio medesimo.

Da notare, infine, che nel corso 2007 fu disposto dall'autorità giudiziaria il sequestro preventivo dei fanghi prodotti dal processo depurativo di alcuni impianti poi affidati a SMA Campania nell'ambito di procedimenti penali avviati a carico di rappresentanti e tecnici della società all'epoca affidataria della gestione. **Tuttora, le attività legate alla gestione degli impianti di depurazione sono soggette a indagini da parte delle autorità competenti.**

Dalla relazione della **Commissione parlamentare sul ciclo dei rifiuti**, approvata a fine febbraio 2018, emerge, tra l'altro, una situazione di forte criticità riguardo agli impianti di depurazione in Campania, con una gestione del ciclo affidata prevalentemente senza appalti, a differenza dei cicli nelle altre regioni che sono affidati alla gestione, come vuole la legge, dei Comuni o delle associazioni degli stessi (gli ATO). Lo stesso commissario straordinario ha rappresentato all'epoca del commissariamento che a gestire il ciclo in Regione Campania erano svariati enti di tutti i tipi: la regione, gestiva, indirettamente i cinque principali impianti comprensoriali di cui egli era commissario nonché altri impianti.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

Dal rapporto di **Legambiente Ecomafia 2019** emerge che nella nostra Penisola continua l'attacco di ecocriminali ed ecomafiosi nei confronti dell'ambiente: ciclo illegale del cemento e dei rifiuti, filiera agroalimentare e racket degli animali sono nel 2018 i settori prediletti dalla criminalità. Nel 2018 si registra una lieve flessione del bilancio complessivo dei reati contro l'ambiente, che passa dagli oltre 30mila illeciti registrati nel 2017 ai **28.137 reati** (più di 3,2 ogni ora) accertati lo scorso anno, soprattutto a causa della netta flessione, fortunatamente (per le condizioni climatiche favorevoli), degli incendi boschivi (-67% nel 2018) e in parte alla riduzione dei furti di beni culturali (-6,3%). Si riduce inoltre il numero delle persone denunciate (35mila contro le oltre 39mila del 2017) così come di quelle arrestate (252 contro 538 del 2017), ma anche il numero di sequestri effettuati (10mila contro gli 11mila del 2017).



Il business dell'ecomafia si attesta per il 2018 intorno ai 16,6 miliardi, con un sensibile incremento del giro di affari rispetto al dato 2017 (+2,5 miliardi), e con ben 368 clan, censiti da Legambiente e attivi in tutta Italia.

Proventi e investimenti derivano per un terzo dal traffico illecito di rifiuti speciali, animali e piante (voci che incidono per 6 miliardi di euro). Segue poi l'abusivismo edilizio (valutato in 2,3 miliardi) e la cosiddetta agromafia; il furto

di beni storico-culturali vale 600 milioni e la **corruzione ambientale** mezzo miliardo.

Sul fronte dei singoli illeciti ambientali, nel 2018 aumentano sia quelli legati al ciclo **illegale dei rifiuti**, che si attestano intorno agli **8mila** (quasi 22 al giorno), sia quelli legati alla cementificazione selvaggia, che registrano un'impennata toccando quota 6.578, con una crescita del +68% (contro i 3.908 reati del 2017)⁸.

Da sottolineare che anche nel 2018 si conferma l'ottima *performance* della legge 68/2015 sugli **ecoreati**, che sin dall'inizio della sua entrata in vigore (giugno 2015) continua ad avere un ruolo chiave, sia sul fronte repressivo sia su quello della prevenzione, con più di mille contestazioni (più di tre al giorno) solo nello scorso anno e un trend in costante crescita (+ 129%). In continuità con i precedenti anni, l'incidenza principale (218 contestazioni) è dato dai reati di **inquinamento ambientale**, con una crescita del 55,7% rispetto all'anno precedente. Aumentano anche i casi di **disastro ambientale** applicato in 88 casi (più che triplicati rispetto all'anno precedente). Completano il quadro le 86 contestazioni per il delitto di **traffico organizzato di rifiuti**, i 15 casi di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, i 6 delitti colposi contro l'ambiente, i 6 di impedimento al controllo e i 2 di omessa bonifica.



Riguardo ai dati territoriali, nelle quattro regioni a tradizionale insediamento mafioso (Campania, Calabria, Puglia e Sicilia), lo scorso anno si è concentrato quasi il 45% delle infrazioni, pari a 12.597. Anche quest'anno la **Campania** domina la classifica regionale delle **illegalità ambientali** con 3.862 illeciti (14,4% sul totale nazionale).

⁸ Incremento che si spiega con una novità importante: per la prima volta rientrano nel conteggio anche le infrazioni verbalizzate dal Comando carabinieri per la tutela del lavoro, in materia di sicurezza, abusivismo, caporalato nei cantieri e indebita percezione di erogazioni ai danni dello stato, guadagni ottenuti grazie a false attestazioni o missione di informazioni alla Pubblica Amministrazione.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

La provincia con il numero più alto di illeciti si conferma **Napoli** (1.360), seguita da Roma (1.037), Bari (711), Palermo (671) e **Avellino** (667).

La **Campania** è al primo posto della classifica regionale delle illegalità anche nel ciclo del **cemento**, con 1.169 infrazioni. A livello provinciale, guidano la classifica **Avellino** e **Napoli** con rispettivamente 408 e 317 infrazioni accertate.

Relativamente al **traffico illecito dei rifiuti**, sono 459 le inchieste condotte e chiuse dalle forze dell'ordine dal febbraio 2002 al 31 maggio 2019 utilizzando il delitto di organizzazione di traffico illecito di rifiuti. Complessivamente sono state 90 le procure che si sono messe sulle tracce dei trafficanti, portando alla denuncia di 9.027 persone e all'arresto di 2.023, coinvolgendo 1.195 aziende e ben 46 stati esteri. Le tonnellate di rifiuti sequestrate sono state quasi 54 milioni. Tra le tipologie di rifiuti predilette dai trafficanti ci sono i fanghi industriali e i rifiuti speciali contenenti materiali metallici.

COMPOSIZIONE GEOGRAFICA DEI REATI



Nelle 4 regioni a tradizionale insediamento mafioso (Campania, Sicilia, Puglia, Calabria):

12.597 infrazioni (44,8%)
12.347 denunce
93 arresti
3.670 sequestri

A livello provinciale:

Napoli	1360
Roma	1037
Bari	711
Palermo	671
Avellino	667

Le famiglie mafiose coinvolte nell'ecomafia sono **368**.

Le amministrazioni comunali sciolte per condizionamento mafioso sono state **23** nel 2018.

La **relazione semestrale 2019 della DIA** ha analizzato l'intera filiera di gestione dei rifiuti, evidenziando lo stretto legame (grazie a dati di fatto emersi in indagini e operazioni di servizio) con l'infiltrazione della criminalità organizzata, e gli aspetti criminogeni della complessa filiera dei rifiuti urbani, speciali e pericolosi - compresi i recenti casi che hanno visto, a macchia di leopardo sul territorio nazionale, numerosi incendi presso aree periferiche e capannoni - tenendo presenti le criticità registrate, negli ultimi decenni, in primo luogo in **Campania**, punto nodale delle problematiche connesse ai reati ambientali. In stretta aderenza alle risultanze investigative degli ultimi anni, il fenomeno criminale vede in azione, nella lunghissima filiera dei rifiuti (produzione - assegnazione dei servizi - raccolta - trasporto - trattamento - smaltimento), la compresenza di diversi "attori" - gli enti pubblici che assegnano i servizi di raccolta, i produttori dei rifiuti, gli intermediari, i trasportatori, gli impianti di stoccaggio e di trattamento dei rifiuti, i laboratori di analisi e gli smaltitori.

La **corruzione** resta lo strumento principe cui ricorrere, il più efficace, per aggirare le regole concepite per tutelare l'ambiente e maturare profitti illeciti. Dal 1° giugno 2018 al 31 maggio 2019 sono ben 100 le inchieste censite da Legambiente e che hanno visto impegnate 36 procure, capaci di denunciare 597 persone e arrestarne 395, eseguendo 143 sequestri. Se nelle quattro regioni a tradizionale insediamento mafioso se ne sono contate 43, che fanno il 43% sul totale, è il Lazio la regione con il numero più alto di inchieste, 23, seguita da Sicilia (21), Lombardia (12), Campania (9) e Calabria (8). La corruzione rimane, purtroppo, il nemico numero uno dell'ambiente e dei cittadini, che nello sfruttamento illegale delle risorse ambientali riesce a dare il peggio di sé.

In conclusione, il settore in cui opera l'Organizzazione appare ad elevato rischio corruzione, nonché caratterizzato dalla presenza di pochi fornitori, spesso con una portata di lavoro ampia e di elevata dimensione economico/finanziaria, assume anch'esso notevole rilevanza ai fini della gestione del rischio corruttivo, in termini sia di valutazione (livello di rischio) sia di misure specifiche sia di controlli conseguenti.

I numeri del 2020 hanno, paradossalmente, meno significato rispetto all'anno precedente in quanto fortemente condizionati dalla pandemia che ne ha modificato il quadro generale.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

5 PIANO DI REVISIONE STRAORDINARIA DELLE SOCIETÀ REGIONALI

SMA Campania, quale *società in house* regionale, è interessata dal processo di razionalizzazione posto in essere dalla Regione Campania con decreto n. 274 del 29/09/2017 il Presidente della Giunta regionale, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 175/2016 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica), che costituisce aggiornamento del Piano operativo di razionalizzazione al tempo adottato ai sensi del comma 612 dell'articolo 1 della legge 190/2014.

Con delibera n. 603 del 03/10/2017 la Giunta regionale ha preso atto del decreto suindicato e condiviso il Piano di revisione straordinaria delle partecipazioni societarie ex art. 24 D.Lgs. n. 175/2016, le relative misure di razionalizzazione e gli indirizzi assunti per darne attuazione.

Le principali azioni di razionalizzazione ai sensi dell'art. 20, co. 2 del D.Lgs. n. 175/2016, sono tra loro interrelate e riguardano:

- ➔ il contenimento dei costi di funzionamento per conseguire in via strutturale un equilibrio economico, finanziario e patrimoniale nella gestione;
- ➔ l'aggregazione con altre società (regionali) aventi ad oggetto attività analoghe o simili, e in particolare con Campania Ambiente e Servizi S.p.A. (CAS), anch'essa partecipata in modo totalitario dalla Regione, con prospettive di ottimizzazione dei risultati gestionali e abbattimento dei costi delle gestioni societarie.

Secondo quanto motivato dall'Amministrazione regionale, *entrambe le società, pur con diverse specializzazioni, svolgono servizi di interesse generale in materia ambientale. La Regione affida loro importanti interventi che spaziano dalla bonifica di siti al loro recupero ambientale, dalla gestione di impianti di depurazione delle acque alla difesa del territorio e alla protezione civile (AIB, sistemazione idraulico - forestale, messa in sicurezza). Attività che per complementarietà e compatibilità presentano rilevanti sinergie, la cui gestione unitaria potrebbe favorire un miglioramento dei servizi erogati, conseguimento di risparmi di spesa e migliore utilizzo delle risorse strumentali. La necessità di contenimento dei costi deriva dalla circostanza che la consistenza numerica del personale determina una rigidità nella struttura dei costi che non facilmente si concilia con la dinamica dei ricavi e del ciclo finanziario. Contenimento dei costi secondo un piano di ristrutturazione e, in via successiva al risanamento societario, integrazione societaria mediante fusione con Campania Ambiente e Servizi a sua volta interessata da un'azione di ristrutturazione.*

Con D.G.R. n. 738 del 13.11.2018 è stato approvato il piano di ristrutturazione della Società ex art. 14 co. 4 del T.U. delle società a partecipazione pubblica, piano che contiene le previsioni di ricavo e di spesa su un orizzonte triennale e le misure gestionali volte al recupero dell'equilibrio economico e finanziario, e che contempla anche il fabbisogno patrimoniale per le esigenze di copertura perdite e ricapitalizzazione necessario per assicurare il mantenimento della continuità operativa e funzionale aziendale, con lo svolgimento dei servizi di pubblico interesse affidati, e fino alla costituzione della società regionale unica del polo ambientale.

Con Decreto Presidente Giunta regionale n. 1 del 2 gennaio 2020 (pubblicato sul BURC n. 2 del 07.01.2020) è stato approvato il piano di razionalizzazione delle partecipazioni societarie per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 175/2016. La conclusione del processo è avvenuta nell'anno 2020 con la costituzione della società unica del polo ambientale.

La società regionale unica del polo ambientale, in particolare, subentra nelle attività già svolte dalle società in controllo della Regione Campania e operanti in campo ambientale, secondo criteri di continuità operativa e funzionale (sulla base di apposito contratto di servizio con la Regione), e svolgerà ulteriori attività connesse o similari nell'ambito dei servizi di interesse ambientale e di difesa del suolo, in coerenza con lo specifico piano industriale che presenta le condizioni per la sostenibilità economica e finanziaria del periodo. Tenuto conto delle differenti dimensioni aziendali e della disponibilità di autorizzazioni e iscrizioni in capo a

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

SMA Campania, si è optato verso un'operazione di fusione per incorporazione da parte di SMA Campania, previa cessione delle azioni da parte di CAS.

L'accorpamento delle società regionali consente l'adozione di un diverso modello di *governance* ambientale regionale, che si rifletterà sui processi aziendali e sull'organizzazione interna, e, di conseguenza, su tutti gli aspetti inerenti la valutazione dei rischi corruttivi e la definizione / attuazione delle relative misure di mitigazione.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato al PTPCT 2023-2025	24.01.2023	00	Emissione del documento	21

DICHIARAZIONE DI ADESIONE AL PROTOCOLLO DI LEGALITÀ

Spett.le
 SMA Campania S.p.A.
 Centro Direzionale, Isola E/7
 80143 Napoli _____

Oggetto: Procedura
 CIG

Il sottoscritto _____, nato il ____/____/____ a _____ (____), in qualità di _____¹
 dell'impresa:

denominazione / ragione sociale	
sede legale	
codice fiscale	
partita IVA	

ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e s.m.i., consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del medesimo D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i., per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci ivi indicate e che la falsa o carente dichiarazione è causa di esclusione dalla presente procedura di gara:

DICHIARA

- Di essere a conoscenza e di accettarne integralmente e incondizionatamente, senza eccezione, deroga o riserva alcuna, il contenuto e gli effetti, le clausole e le previsioni del "Protocollo di legalità in materia di appalti" (in seguito il "Protocollo") sottoscritto in data 1 agosto 2007 tra la Prefettura di Napoli e la Regione Campania, pubblicato sul BURC n. 54/2007, che qui si intendono integralmente riportate, ad esclusione delle clausole 7) e 8) dell'art. 8 del Protocollo in tema di tracciabilità dei flussi finanziari, in quanto superate dalle disposizioni sopravvenute di cui alla Legge n. 13/2010 in ossequio al principio di gerarchia delle fonti, così come da nota della Prefettura di Napoli prot. 1/35010/Area1/Ter/OSP del 27/09/2010.
- Di essere a conoscenza e di accettare la clausola espressa che prevede la risoluzione immediata ed automatica del contratto, ovvero la revoca dell'autorizzazione al subappalto o subcontratto, qualora dovessero essere comunicate dalla Prefettura, successivamente alla stipula del contratto, informazioni interdittive di cui all'art. 10 del DPR n. 252/1998 (ora art. 67 del D.Lgs. n. 159/2011 e s.m.i.), ovvero la sussistenza di ipotesi di collegamento formale e/o sostanziale o di accordi con altre imprese partecipanti alle procedure concorsuali d'interesse. Qualora il contratto sia stato stipulato nelle more dell'acquisizione delle informazioni del prefetto, sarà applicato a carico dell'impresa, oggetto dell'informativa interdittiva successiva, anche una penale nella misura del 10% del valore

DOCUMENTO	data	Rev	causale	n. pag.
Allegato 5 al PTPCT 2023-2025	27.09.2018	00	Emissione del documento	2

del contratto ovvero, qualora lo stesso non sia determinato o determinabile, una penale pari al valore delle prestazioni al momento eseguite; le predette penali saranno applicate mediante automatica detrazione, da parte della stazione appaltante, del relativo importo dalle somme dovute all'impresa in relazione alla prima erogazione utile.

3. Di essere a conoscenza e di accettare la clausola risolutiva espressa che prevede la risoluzione immediata ed automatica del contratto, ovvero la revoca dell'autorizzazione al subappalto o subcontratto, in caso di grave e reiterato inadempimento delle disposizioni in materia di collocamento, igiene e sicurezza sul lavoro anche con riguardo alla nomina del responsabile della sicurezza e di tutela dei lavoratori in materia contrattuale e sindacale.
4. Di essere a conoscenza del divieto per la stazione appaltante di autorizzare subappalti a favore delle imprese partecipanti alla gara e non risultate aggiudicatrici, salvo le ipotesi di lavorazioni altamente specialistiche.

Pertanto, **SI IMPEGNA**

5. A denunciare immediatamente alle Forze di Polizia o all'Autorità Giudiziaria ogni illecita richiesta di denaro, prestazione o altra utilità ovvero offerta di protezione nei confronti dell'imprenditore, degli eventuali componenti la compagine sociale o dei rispettivi familiari (richiesta di tangenti, pressioni per indirizzare l'assunzione di personale o l'affidamento di lavorazioni, forniture o servizi a determinare imprese, danneggiamenti, furti di beni personali o di cantiere).
6. A segnalare alla Prefettura l'avvenuta formalizzazione della denuncia di cui alla precedente clausola e ciò al fine di consentire, nell'immediato, da parte dell'Autorità di pubblica sicurezza, l'attivazione di ogni conseguente iniziativa.

Data ____/____/____

Firma

Ai sensi dell'art. 38 del D.P.R. n. 445/2000, si allega alla presente DICHIARAZIONE DI ADESIONE AL PROTOCOLLO DI LEGALITÀ una copia fotostatica leggibile non autenticata del seguente documento di riconoscimento del sottoscrittore in corso di validità:

Nel caso di raggruppamento temporaneo o consorzio o aggregazione tra imprese aderenti al contratto di rete o GEIE la presente dichiarazione deve essere prodotta da ogni concorrente.

In caso di avvalimento, la presente dichiarazione deve essere resa anche dall'impresa ausiliaria.

In caso di subappalto, la presente dichiarazione di adesione deve essere sottoscritta anche dall'impresa appaltatrice.

¹ Legale rappresentante o procuratore; in quest'ultimo caso, dovrà essere allegata copia conforme all'originale della procura notarile ovvero certificato camerale che riporti gli estremi dell'atto notarile e l'oggetto della procura.

DOCUMENTO	data	Rev	causale	n. pag.
Allegato 5 al PTPCT 2023-2025	27.09.2018	00	Emissione del documento	2

PATTO DI INTEGRITA'
ai sensi della Legge n. 190/2012

RELATIVO ALL'AFFIDAMENTO DI - CIG

tra

S.M.A. Sistemi per la Meteorologia e l'Ambiente Campania S.p.A. – con sede in Napoli, Centro Direzionale Isola E7 P.IVA – C.F. n. 07788680630, in persona di _____, in prosieguo anche denominata più semplicemente "SMA Campania" o "Amministrazione"

e

con sede legale in _____, via _____,

Codice Fiscale _____ e Partita IVA _____,

in persona del _____,

in prosieguo anche denominato più semplicemente "Contraente".

PREMESSA

VISTI i principi fondamentali di: integrità dell'azione amministrativa, parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità, mutuo riconoscimento, ragionevolezza e proporzionalità.

VISTO l'art. 1, comma 17, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) il quale dispone che "le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere d'invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara".

VISTO il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione che ha precisato che "Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art.1, comma 17, della legge n.190/2012, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere d'invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto".

VISTO il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) in vigore della SMA Campania, adottato con la delibera dell'organo di indirizzo i cui estremi sono riportati nel frontespizio del medesimo documento, pubblicati e rintracciabili entrambi sul sito www.smacampania.info nella sezione "Amministrazione Trasparente".

VISTO il Codice Etico in vigore, allegato e parte integrante del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (MOGC) ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato da SMA Campania con delibera dell'organo di indirizzo, pubblicati e rintracciabili entrambi sul sito www.smacampania.info nella sezione "Amministrazione Trasparente".

VISTO il Regolamento disciplinare e sanzionatorio – doveri di comportamento del personale e norme disciplinari integrativo del Codice Etico, adottato da SMA Campania con delibera dell'organo di indirizzo, pubblicati e rintracciabili entrambi sul sito www.smacampania.info nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Tutto ciò premesso, fra le parti come sopra costituite e rappresentate

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Pag. 1

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato 6 al PTPCT 2023-2025	31.01.2020	02	Revisione del documento	5

ARTICOLO 1

"Finalità e ambito di applicazione"

1. Il presente Patto di integrità risponde a finalità di interesse generale e intende perseguire obiettivi di:
 - ✓ prevenzione e contrasto al fenomeno delle infiltrazioni della criminalità organizzata;
 - ✓ prevenzione e contrasto nei confronti di pratiche corruttive, illegali, concessive o comunque tendenti a inficiare il corretto svolgimento dell'azione amministrativa nelle procedure di affidamento di appalti di lavori, servizi e forniture da parte dell'Amministrazione e nel comportamento degli operatori economici;
 - ✓ sensibilizzazione alla cultura della legalità mediante rafforzamento e promozione di criteri di comportamento orientati all'integrità, alla responsabilità e alla trasparenza reciproca.
2. Il presente Patto di integrità tra l'Amministrazione e il Contraente stabilisce, in particolare, la reciproca e formale obbligazione a conformare la propria condotta ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza in tutte le fasi dell'appalto, sino alla completa esecuzione del contratto, impegnandosi espressamente a contrastare fenomeni di corruzione e illegalità.
3. Il presente Patto di integrità regola i comportamenti dei dipendenti, dei collaboratori e di tutti i soggetti coinvolti a qualunque titolo nell'ambito delle procedure di affidamento e gestione dell'appalto, appartenenti sia al Contraente sia all'Amministrazione.
4. L'Amministrazione e il Contraente si impegnano a rispettare e far rispettare al proprio personale di cui ci si avvale durante tutte le fasi dell'appalto il presente Patto di integrità, il cui spirito e contenuto condividono integralmente.

ARTICOLO 2

"Obblighi dell'Amministrazione"

1. L'Amministrazione si impegna a informare il proprio personale (organi direttivi / dirigenti / dipendenti / collaboratori / consulenti) coinvolto nella procedura di affidamento e gestione dell'appalto circa il presente Patto di integrità e gli obblighi in esso contenuti, vigilando scrupolosamente sulla loro osservanza, con riferimento ai principi di trasparenza e integrità, già disciplinati dal Codice Etico così come integrato dal Regolamento disciplinare e sanzionatorio, nonché le misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT in uno con gli obblighi di pubblicazione dei documenti, atti e informazioni afferenti la procedura in oggetto.
2. L'Amministrazione assume, in particolare, l'esplicito impegno affinché il proprio personale (come identificato al comma 1) coinvolto nelle fasi della procedura di affidamento e gestione dell'appalto non prometta, offra, accetti o richieda somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, né divulghi informazioni riservate al fine dell'assegnazione del contratto e/o di distorcerne la corretta esecuzione. L'Amministrazione provvederà a segnalare al proprio Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT) e Organismo di Vigilanza ex 231 (OdV) qualsiasi richiesta illecita, pretesa o tentativo di influenzare, turbare o falsare lo svolgimento della procedura di affidamento e/o l'esecuzione del contratto.
3. L'Amministrazione si impegna a informare il proprio personale (come identificato al comma 1) coinvolto nella procedura di affidamento e gestione dell'appalto circa gli obblighi di dichiarare e di astenersi in presenza di una situazione di qualsiasi natura che possa configurare, anche solo potenzialmente, un conflitto di interessi personali o familiari¹ che potrebbero essere percepite come elementi in grado di compromettere l'esercizio imparziale e obiettivo delle loro funzioni nel contesto delle procedure e dell'esecuzione del contratto, ai sensi del combinato disposto dall'art. 42, co. 2 del d.lgs. n. 50/2016, dall'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013 e dall'art. 6-bis della L. n. 241/1990.

¹ Parenti, affini entro il secondo grado, coniuge o conviventi ovvero: *i*) persone con le quali abbia: rapporti di frequentazione abituale; *ii*) soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi; *iii*) soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente; *iv*) enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente; *v*) in ogni altro caso in cui esistano ragioni di opportunità e convenienza.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato 6 al PTPCT 2023-2025	31.01.2020	02	Revisione del documento	5

4. L'Amministrazione attiverà un procedimento istruttorio per la verifica, nel rispetto del principio del contraddittorio, di ogni eventuale segnalazione ricevuta in merito a condotte anomale poste in essere dal proprio personale durante tutte le fasi dell'appalto.
5. Nel caso in cui sia riscontrata una violazione dei richiamati obblighi e principi, l'Amministrazione attiverà, ove applicabili, i procedimenti disciplinari nei confronti del proprio personale intervenuto a vario titolo nella procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto, secondo quanto previsto dalla normativa e dal piano di prevenzione della corruzione aziendale vigenti.
6. I pagamenti saranno erogati dall'Amministrazione a favore del Contraente solo in presenza di prestazioni legittime e regolarmente eseguite.

ARTICOLO 3 **"Obblighi del Contraente"**

1. Il Contraente, in forza del presente Patto di integrità:
- a) dichiara di non aver influenzato il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto [de/ bando di gara] [della lettera di invito] e/o di ogni altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente;
 - b) dichiara di non aver fatto ricorso ad alcuna mediazione o altra opera di terzi finalizzata all'aggiudicazione e alla conclusione del contratto e si impegna a non ricorrere a mediazione / opera di terzi finalizzata alla fase di esecuzione del contratto;
 - c) dichiara di non trovarsi in situazioni di controllo o di collegamento formale o sostanziale con altri concorrenti e di non aver concluso con altri operatori economici alcun tipo di accordo volto ad alterare o limitare la concorrenza, ovvero a determinare un unico centro decisionale ai fini della partecipazione alla procedura di gara e della formulazione dell'offerta, risultata poi essere la migliore, e si impegna dall'astenersi dal compiere qualsiasi tentativo di turbativa, irregolarità o, comunque, violazione delle regole della concorrenza;
 - d) dichiara di non aver corrisposto né promesso di corrispondere ad alcuno - e s'impegna a non corrispondere né promettere di corrispondere ad alcuno - direttamente o tramite terzi, ivi compresi i soggetti collegati o controllati - somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio finalizzati a facilitare l'affidamento e la conclusione del contratto e/o distorcere la corretta e regolare esecuzione del contratto;
 - e) si impegna a non prendere alcun accordo in violazione della normativa vigente in materia di Contratti pubblici nonché a segnalare tempestivamente all'Amministrazione qualsiasi tentativo di turbativa, irregolarità o distorsione intervenuto nelle fasi di svolgimento della procedura di affidamento e/o durante l'esecuzione del contratto, da parte del personale dell'Amministrazione e di ogni interessato o addetto o di chiunque possa influenzare le decisioni relative all'appalto in oggetto, fornendo elementi dimostrabili a sostegno delle suddette segnalazioni;
 - f) si impegna a segnalare all'Amministrazione qualsiasi richiesta illecita, pretesa o tentativo di influenzare, turbare o falsare lo svolgimento della procedura di affidamento e/o l'esecuzione del contratto, nonché, qualora le circostanze ne costituiscono il presupposto, a denunciare alla Pubblica Autorità competente e a segnalare all'ANAC ogni tentativo di corruzione, estorsione, intimidazione o condizionamento di natura criminale (es. richiesta tangenti, pressioni per l'assunzione di personale, pressioni per l'affidamento di subappalti a determinate imprese, danneggiamenti e/o furti di dotazioni di lavoro o di beni personali, ecc.);
 - g) dichiara di aver preso visione e di impegnarsi a rispettare, nel corso procedura di affidamento e/o dell'esecuzione dell'appalto, il MOGC in vigore, nonché gli allegati e parti integranti Codice Etico e PTPCT, tutti pubblicati nel sito istituzionale della Società;
 - h) dichiara, ai fini dell'applicazione dell'art.53, comma 16 ter, del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i., di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti dell'Amministrazione che hanno esercitato poteri autoritativi o

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato 6 al PTPCT 2023-2025	31.01.2020	02	Revisione del documento	5

negoziali² per conto dell'Amministrazione nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Il sottoscrittore dichiara altresì di essere consapevole che, qualora emerga la predetta situazione, determinerà l'esclusione dalla procedura di affidamento così come la nullità del contratto e il divieto di contrarre con l'Amministrazione per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo;

- i) dichiara, ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 9, lettera e) della legge n. 190/2012 e s.m.i., di non trovarsi in rapporti di coniugio, parentela o affinità, né lui né i propri dipendenti, né in alcuna altra situazione di qualsiasi natura che possa configurare, anche potenzialmente, un conflitto di interessi personali o familiari come sopra definito, con i dipendenti dell'Amministrazione deputati alla trattazione del procedimento, e si impegna a comunicare tempestivamente all'Amministrazione qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente;
- j) si impegna a informare puntualmente tutto il personale di cui si avvale, durante tutte le fasi dell'appalto, circa il presente patto di integrità e gli obblighi in esso convenuti, ed a vigilare scrupolosamente sulla loro osservanza;
- k) si impegna a pretendere il rispetto degli obblighi convenuti nel presente Patto di integrità anche dai propri subcontraenti o altri operatori di filiera che intervengono con rapporti negoziali diversi nella realizzazione del contratto, inserendo nei contratti stipulati con gli stessi la clausola espressa che prevede l'accettazione ed il rispetto di tali obblighi, pena la risoluzione del contratto stipulato con l'Amministrazione ai sensi dell'art. 1456 c.c.;
- l) si impegna a pretendere il rispetto degli obblighi convenuti nel presente Patto di integrità anche da parte dell'impresa ausiliaria in caso di ricorso all'istituto dell'avvalimento previsto dall'art. 89 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.-

ARTICOLO 4 **"Sanzioni applicabili"**

1. Il Contraente prende atto ed accetta che la violazione degli obblighi assunti con il presente Patto di integrità, nonché la non veridicità delle dichiarazioni rese, comunque accertati dall'Amministrazione, potrà comportare l'applicazione di una o più delle seguenti sanzioni, anche in via cumulativa tra di loro:

- a) esclusione dalla procedura di affidamento ed escussione della garanzia provvisoria a corredo dell'offerta, se la violazione è accertata nella fase antecedente l'aggiudicazione;
- b) revoca dell'aggiudicazione ed escussione della garanzia provvisoria, se la violazione è accertata nella fase successiva all'aggiudicazione ma antecedente la stipula del contratto;
- c) risoluzione del contratto e incameramento della garanzia definitiva di buona esecuzione del contratto, se la violazione è accertata nella fase successiva alla stipula del contratto, ferma la facoltà dell'Amministrazione di non avvalersi della risoluzione qualora lo ritenga pregiudizievole agli interessi pubblici sottesi al contratto medesimo;
- d) esclusione, per i tre anni successivi, dalla partecipazione a procedure di affidamento di lavori e di acquisizione di beni e servizi indette dall'Amministrazione;
- e) risarcimento dell'eventuale danno, incluso il danno di immagine, arrecato all'Amministrazione o ad altri operatori economici;
- f) segnalazione del fatto all'ANAC ed alle competenti Autorità giurisdizionali.

ARTICOLO 5 **"Efficacia del Patto di integrità"**

1. Il contenuto del Patto di integrità e le relative sanzioni resteranno in vigore sino alla completa esecuzione del contratto di appalto.

² Sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC (v. orientamento n. 24/2015, parere AG/2/2015), rientrano in tale espressione tutte le situazioni in cui l'organo pubblico ha avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto, esercitando il potere autoritativo/negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura, rientrando nel novero anche l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario.

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato 6 al PTPCT 2023-2025	31.01.2020	02	Revisione del documento	5

2. Il presente Patto di integrità dovrà essere richiamato dal contratto di appalto, onde formarne parte integrante, sostanziale e pattizia.

ARTICOLO 6
"Esclusione dalla procedura"

1. La mancata sottoscrizione del presente Patto di integrità comporterà l'esclusione dalla procedura d'appalto.

ARTICOLO 7
"Controversie"

1. Ogni eventuale controversia relativa all'interpretazione ed all'esecuzione del presente Patto di integrità fra Amministrazione il Contraente sarà risolta dall'Autorità Giudiziaria competente, secondo quanto previsto nel contratto di appalto.

NAPOLI, ___/___/_____

Letto, confermato e sottoscritto.

L'Amministrazione
(_____)

Il Contraente
(_____)

Il Contraente dichiara di aver preso visione e di accettare espressamente la premessa e le clausole di cui agli artt. nn. 1 - "Finalità e ambito di applicazione", 2 - "Obblighi dell'Amministrazione", 3 - "Obblighi del Contraente", 4 - "Sanzioni applicabili", 5 - "Efficacia del Patto di integrità", 6 - "Esclusione dalla procedura", 7 - "Controversie".

NAPOLI, ___/___/_____

Il Contraente
(_____)

DOCUMENTO	DATA	REV	CAUSALE	N. PAG.
Allegato 6 al PTPCT 2023-2025	31.01.2020	02	Revisione del documento	5

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Ambito soggettivo	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile Pubblicazione	Referenti per la Trasparenza	
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, oppure le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231) (link alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione)	Annuale	Funzione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza - RPCT L. De Cocco	G. Peccia	
	Atti generali	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi <i>link</i> alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normativa" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle società e degli enti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
				Atti amministrativi generali	Direttive, atti di indirizzo, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto, anche adottato dall'amministrazione controllante, che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti delle società e degli enti (es. atto costitutivo, statuto, atti di indirizzo dell'amministrazione controllante etc.)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
				Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro	
			Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Codice di condotta e codice etico	Codice di condotta e codice etico	Tempestivo	Direzione Generale - DG	A. Farro	
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici	Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Organi di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro	
			Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del dlgs n. 33/2013 se non attribuiti a titolo gratuito	Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Atto di nomina con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro
					Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro
					Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro
					Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013	Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro
					Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro
					Art. 14, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013	Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro
			Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982	1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro		
			Art. 1, punto 2, l. n. 441/1982	2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche o del quadro riepilogativo [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della società/ente, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro		
			Art. 3, l. n. 441/1982	3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro		
			Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Nessuno	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro	
			Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro	
			Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro	
Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro				
Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro				

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Ambito soggettivo	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile Pubblicazione	Referenti per la Trasparenza	
		Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013	amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del dlgs n. 33/2013 se non attribuiti a titolo gratuito CESSATI dall'incarico (art. 14, co. 2) (documentazione da pubblicare sul sito web)	Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro	
			Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi o dei quadri riepilogativi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi o quadro riepilogativo successivi al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della società/ente, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro	
			Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro	
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Funzione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza - RPCT L. De Cocco	G. Peccia	
	Articolazione degli uffici	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Articolazione delle direzioni/uffici e relative competenze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
			Art. 13, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Organigramma (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia assegnato un link ad una pagina contenente tutte le informazioni previste)	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione della società o dell'ente, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
			Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Nomi dei responsabili d' area		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
			Art. 13, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Sistemi informativi - F.Pirozzi	R. Ferrara	
	Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Società in controllo pubblico Società in regime di amministrazione straordinaria Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici	Art. 15-bis, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi di collaborazione, consulenza, professionali (da pubblicare in tabelle)	Per ogni incarico di collaborazione, di consulenza o incarico professionale, inclusi quelli arbitrali	Entro 30 gg dal conferimento (ex art. 15-bis, co. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Incarichi per patrocini e consulenze legali - LEG D.Tricarico Altri incarichi e consulenze esterne: Responsabile del procedimento incaricato	Incarichi legali: D.Catuogno / M.Altamura Altri incarichi: Responsabile del procedimento
						1) estremi dell'atto di conferimento dell'incarico			Incarichi per patrocini e consulenze legali - LEG D.Tricarico Altri incarichi e consulenze esterne: Responsabile del procedimento incaricato
2) oggetto della prestazione						Incarichi per patrocini e consulenze legali - LEG D.Tricarico Altri incarichi e consulenze esterne: Responsabile del procedimento incaricato			Incarichi legali: D.Catuogno / M.Altamura Altri incarichi: Responsabile del procedimento
3) ragione dell'incarico						Incarichi per patrocini e consulenze legali - LEG D.Tricarico Altri incarichi e consulenze esterne: Responsabile del procedimento incaricato			Incarichi legali: D.Catuogno / M.Altamura Altri incarichi: Responsabile del procedimento
4) durata dell'incarico						Incarichi per patrocini e consulenze legali - LEG D.Tricarico Altri incarichi e consulenze esterne: Responsabile del procedimento incaricato			Incarichi legali: D.Catuogno / M.Altamura Altri incarichi: Responsabile del procedimento
5) curriculum vitae del soggetto incaricato						Incarichi per patrocini e consulenze legali - LEG D.Tricarico Altri incarichi e consulenze esterne: Responsabile del procedimento incaricato			Incarichi legali: D.Catuogno / M.Altamura Altri incarichi: Responsabile del procedimento
6) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali						Incarichi per patrocini e consulenze legali - LEG D.Tricarico Altri incarichi e consulenze esterne: Responsabile del procedimento incaricato			Incarichi legali: D.Catuogno / M.Altamura Altri incarichi: Responsabile del procedimento
7) tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura						Incarichi per patrocini e consulenze legali - LEG D.Tricarico Altri incarichi e consulenze esterne: Responsabile del procedimento incaricato			Incarichi legali: D.Catuogno / M.Altamura Altri incarichi: Responsabile del procedimento
			Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Per ciascun titolare di incarico: Sintesi dei dati del contratto (quali data della stipula, durata, oggetto dell'incarico)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro		

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Ambito soggettivo	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile Pubblicazione	Referenti per la Trasparenza	
Personale	Incarico di Direttore generale	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici	Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi di direttore generale (da pubblicare in tabelle)	Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
			Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
			Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
			Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
			Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
			Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Direzione Generale - DG	A. Farro	
			Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi o quadro riepilogativo soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della società/ente, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	Direzione Generale - DG	A. Farro	
			Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Direzione Generale - DG	A. Farro	
			Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
			Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
	Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica		Direzione Generale - DG	A. Farro				
	Art. 47, co. 1 del d.lgs. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarico di direttore generale	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica..	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Funzione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza - RPCT L. De Cocco	G. Peccia			
	Titolari di incarichi dirigenziali	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici	Incarichi dirigenziali (e titolari di posizioni organizzative o in ogni altro caso in cui sono attribuite funzioni dirigenziali ai sensi art. 14, co. 1-quinquies, d.lgs. n. 33/2013)	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Per ciascun titolare di incarico:				
				Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Sintesi dei dati del contratto (quali data della stipula, durata, oggetto dell'incarico)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
				Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
				Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
				Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
				Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
				Art. 14, c. 1, lett. g) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Ambito soggettivo	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile Pubblicazione	Referenti per la Trasparenza
			Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro
			Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro
			Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Direzione Generale - DG	A. Farro
			Art. 14, co. 2, d.lgs. n. 33/2013					
			Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Nessuno	Dirigente cessato	A. Farro
			Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	Dirigente cessato	A. Farro
			Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Dirigente cessato	A. Farro
			Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Dirigente cessato	A. Farro
			Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Dirigente cessato	A. Farro
			Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Dirigente cessato	A. Farro
			Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi o del quadro riepilogativo riferiti al periodo dell'incarico (SOLO PER DIRETTORE GENERALE) 2) copia della dichiarazione dei redditi o del quadro riepilogativo successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della società/ente, la pubblicazione dei dati sensibili) (SOLO PER DIRETTORE GENERALE)	Nessuno	Dirigente cessato	A. Farro
			Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (SOLO PER DIRETTORE GENERALE)	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	Dirigente cessato	A. Farro
			Art. 16, c. 1 e art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Personale in servizio	Numero del personale a tempo indeterminato e determinato in servizio.	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio Paghe e contributi - PER A.Parente	S.Santoro U. De Luca
			Art. 16, c. 2, e art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo personale	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio Costo complessivo del personale a tempo determinato in servizio	Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio Paghe e contributi - PER A.Parente	S.Santoro U. De Luca
			Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio Paghe e contributi - PER A.Parente	S.Santoro U. De Luca
			Art. 18, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro
			Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Contrattazione collettiva	Contratto nazionale di categoria di riferimento del personale della società o dell'ente	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio Paghe e contributi - PER A.Parente	S.Santoro U. De Luca
			Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro
			Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa	Annuale	Ufficio Paghe e contributi - PER A.Parente	S.Santoro U. De Luca
			Art. 19, d.lgs. n. 33/2013	Criteri e modalità	Provvedimenti/regolamenti/atti generali che stabiliscono criteri e modalità per il reclutamento del personale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Ambito soggettivo	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile Pubblicazione	Referenti per la Trasparenza	
Selezione del personale	Reclutamento del personale	Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici	Art. 1, co. 16, lett. d) l. 190/2012 Art. 19, co. 2 e 3, d.lgs. 175/2016	Avvisi di selezione	Per ciascuna procedura selettiva: Avviso di selezione Criteri di selezione Esito della selezione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - DG	A. Farro	
Performance	Ammontare complessivo dei premi	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Premialità	Criteri di distribuzione dei premi al personale e ammontare aggregato dei premi effettivamente distribuiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio Paghe e contributi - PER A.Parente	S.Santoro U. De Luca	
Enti controllati	Società partecipate	Società in controllo pubblico Enti pubblici economici Enti di diritto privato in controllo	Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle società di cui la società/ente in controllo pubblico detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in loro favore o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate, da società/ente in controllo pubblico, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate. (art. 22, c. 6, d.lgs. n. 33/2013)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	-	-	
					Per ciascuna delle società:	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			
					1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			
					2) misura dell'eventuale partecipazione della società/ente	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			
					3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			
			Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio della società/ente	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			
					5) numero dei rappresentanti della società/ente negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			
					6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			
					7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			
			Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)			
			Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2014		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)			
			Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)			
			Art. 22, c. 1, lett. d) bis, d.lgs. n. 33/2013		Provvedimenti	Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs 175/2016)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
			Art. 22, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013				Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo. con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	-
	Per ciascuno degli enti:								
	1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)							
	2) misura dell'eventuale partecipazione della società/ente	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)							
	3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)							
Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio della società/ente	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)							

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Ambito soggettivo	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile Pubblicazione	Referenti per la Trasparenza
	Enti di diritto privato controllati	Società in controllo pubblico Enti pubblici economici Enti di diritto privato in controllo pubblico		Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle)	5) numero dei rappresentanti della società/ente negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		
					6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		
					7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		
					Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico (<i>link</i> al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)		
					Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (<i>link</i> al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)		
					Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		
	Rappresentazione grafica		Art. 22, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra società/ente e le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		
Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento	LADDOVE PREPOSTI ALLO SVOLGIMENTO DI UN'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico enti pubblici economici Società partecipate Enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co.3, d.lgs. n. 33/2013 (limitatamente all'attività di pubblico interesse)		Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	Per ciascuna tipologia di procedimento:		-	-
					1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
					2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
					3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
					4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
					5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
					6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
					7) procedimenti per i quali il provvedimento può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
					8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
					9) <i>link</i> di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
					10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)							
	Per i procedimenti ad istanza di parte:							
	1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)						

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Ambito soggettivo	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile Pubblicazione	Referenti per la Trasparenza	
			Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e Art. 1, c. 29, l. 190/2012		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)			
Bandi di gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	QUALORA STAZIONI APPALTANTI Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici Società partecipate Enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co.3, d.lgs. n. 33/2013	Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013 Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190 Informazioni sulle singole procedure (da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. Anac 39/2016)	Codice Identificativo Gara (CIG)	Tempestivo	Responsabile della procedura - RUP incaricato	Referente incaricato: R.Ferrara (RUP F.Pirozzi)	
					Struttura proponente, Oggetto del bando, Procedura di scelta del contraente, Elenco degli operatori invitati a presentare offerte/Numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, Aggiudicatario, Importo di aggiudicazione, Tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, Importo delle somme liquidate	Tempestivo	Responsabile della procedura - RUP incaricato	Referente incaricato: R.Ferrara (RUP F.Pirozzi)	
					Tabella riassuntiva rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG), struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)	Annuale (art. 1, c. 32, l. n. 190/2012)	Responsabile della procedura - RUP incaricato	Referente incaricato: R.Ferrara (RUP F.Pirozzi)	
			QUALORA STAZIONI APPALTANTI Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici Società partecipate Enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co.3, d.lgs. n. 33/2013	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 Art. 21, c. 7, e 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali (se tenuti alla programmazione ai sensi del Codice dei contratti)	Tempestivo	Direzione Generale - DG	A. Farro
						Per ciascuna procedura:		-	
						Avvisi di preinformazione - Avvisi di preinformazione (art. 70, c. 1, 2 e 3, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi di preinformazioni (art. 141, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	Direzione Generale - DG	A. Farro
						Delibera a contrarre o atto equivalente (per tutte le procedure)	Tempestivo	Responsabile della procedura - RUP incaricato	Referente incaricato: R.Ferrara (RUP F.Pirozzi)
						Avvisi e bandi - Avviso (art. 19, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7, dlgs n. 50/2016 e Linee guida ANAC); Avviso di formazione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7, dlgs n. 50/2016 e Linee guida ANAC); Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1, e 4, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 127, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso periodico indicativo (art. 127, c. 2, dlgs n. 50/2016); Avviso relativo all'esito della procedura; Pubblicazione a livello nazionale di bandi e avvisi; Bando di concorso (art. 153, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso di aggiudicazione (art. 153, c. 2, dlgs n. 50/2016); Bando di concessione, invito a presentare offerta, documenti di gara (art. 171, c. 1 e 5, dlgs n. 50/2016); Avviso in merito alla modifica dell'ordine di importanza dei criteri, Bando di concessione (art. 173, c. 3, dlgs n. 50/2016); Bando di gara (art. 183, c. 2, dlgs n. 50/2016); Avviso costituzione del privilegio (art. 186, c. 3, dlgs n. 50/2016); Bando di gara (art. 188, c. 3, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	Responsabile della procedura - RUP incaricato	Referente incaricato: R.Ferrara (RUP F.Pirozzi)
						Avviso sui risultati della procedura di affidamento - Avviso sui risultati della procedura di affidamento con indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, dlgs n. 50/2016); Bando di concorso e avviso sui risultati del concorso (art. 141, dlgs n. 50/2016); Avvisi relativi l'esito della procedura, possono essere raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3, dlgs n. 50/2016); Elenchi dei verbali delle commissioni di gara	Tempestivo	Responsabile della procedura - RUP incaricato	Referente incaricato: R.Ferrara (RUP F.Pirozzi)
						Avvisi sistema di qualificazione - Avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione, di cui all'Allegato XIV, parte II, lettera H; Bandi, avviso periodico indicativo; avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione; Avviso di aggiudicazione (art. 140, c. 1, 3 e 4, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	Responsabile della procedura - RUP incaricato	Referente incaricato: R.Ferrara (RUP F.Pirozzi)
Affidamenti Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10, dlgs n. 50/2016); tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti (art. 192 c. 3, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo	Responsabile della procedura - RUP incaricato	Referente incaricato: R.Ferrara (RUP F.Pirozzi)						

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Ambito soggettivo	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile Pubblicazione	Referenti per la Trasparenza
			Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		Informazioni ulteriori - Contributi e resoconti degli incontri con portatori di interessi unitamente ai progetti di fattibilità di grandi opere e ai documenti predisposti dalla stazione appaltante (art. 22, c. 1, d.lgs n. 50/2016); Informazioni ulteriori, complementari o aggiuntive rispetto a quelle previste dal Codice; Elenco ufficiali operatori economici (art. 90, c. 10, d.lgs n. 50/2016)	Tempestivo	Responsabile della procedura - RUP incaricato	Referente incaricato: R.Ferrara (RUP F.Pirozzi)
			Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico-professionali.	Provvedimenti di esclusione e di ammissione (entro 2 giorni dalla loro adozione)	Tempestivo	Responsabile della procedura - RUP incaricato	Referente incaricato: R.Ferrara (RUP F.Pirozzi)
			Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Tempestivo	Responsabile della procedura - RUP incaricato	Referente incaricato: R.Ferrara (RUP F.Pirozzi)
			Art. 1, co. 505, l. 208/2015 disposizione speciale rispetto all'art. 21 del d.lgs. 50/2016)	Contratti	Testo integrale di tutti i contratti di acquisto di beni e di servizi di importo unitario stimato superiore a 1 milione di euro in esecuzione del programma biennale e suoi aggiornamenti	Tempestivo	<i>Obbligo venuto meno a seguito del Comunicato del Presidente ANAC del 23 luglio 2019</i>	-
			Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Tempestivo	Responsabile della procedura - RUP incaricato	Referente incaricato: R.Ferrara (RUP F.Pirozzi)
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteria e modalità		Art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Delibera ANAC n. 468 del 16 giugno 2021	Criteria e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio amministrazione e finanza - AMM G. De Palma	G.Guida P. Pariggiano
			Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Delibera ANAC n. 468 del 16 giugno 2021		Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio amministrazione e finanza - AMM G. De Palma	G.Guida P. Pariggiano
			Art. 27, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Delibera ANAC n. 468 del 16 giugno 2021		Per ciascun atto: 1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio amministrazione e finanza - AMM G. De Palma	G.Guida P. Pariggiano
			Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013 Delibera ANAC n. 468 del 16 giugno 2021		2) importo del vantaggio economico corrisposto	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio amministrazione e finanza - AMM G. De Palma	G.Guida P. Pariggiano
			Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013 Delibera ANAC n. 468 del 16 giugno 2021	Atti di concessione	3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio amministrazione e finanza - AMM G. De Palma	G.Guida P. Pariggiano
			Art. 27, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 Delibera ANAC n. 468 del 16 giugno 2021	(da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali)	4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo cui è attribuita la responsabilità dell'istruttoria o della concessione della sovvenzione/contributo/sussidio/vantaggio economico	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio amministrazione e finanza - AMM G. De Palma	G.Guida P. Pariggiano
			Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013 Delibera ANAC n. 468 del 16 giugno 2021	(NB: è fatto divieto di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del d.lgs. n. 33/2013)	5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario/beneficiari	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio amministrazione e finanza - AMM G. De Palma	G.Guida P. Pariggiano

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Ambito soggettivo	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile Pubblicazione	Referenti per la Trasparenza
			Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Delibera ANAC n. 468 del 16 giugno 2021		6) link al progetto selezionato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio amministrazione e finanza - AMM G. De Palma	G.Guida P. Pariggiano
			Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Delibera ANAC n. 468 del 16 giugno 2021		7) link al curriculum vitae del soggetto incaricato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio amministrazione e finanza - AMM G. De Palma	G.Guida P. Pariggiano
			Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Delibera ANAC n. 468 del 16 giugno 2021		Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio amministrazione e finanza - AMM G. De Palma	G.Guida P. Pariggiano
Bilanci	Bilancio	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico enti pubblici economici	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 6, co. 4, d.lgs. 175/2016	Bilancio di esercizio	Bilancio di esercizio in forma integrale e semplificata, anche con ricorso a rappresentazioni grafiche	Annuale (entro 30 gg dalla data di approvazione)	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro
		Società partecipate Enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co.3, d.lgs. 33/2013 (ove l'adozione del bilancio sia prevista dalla disciplina di settore) per attività di pubblico interesse						
	Provvedimenti	Società in controllo pubblico	Art. 19, co 5, 6 e 7 d.lgs. 175/2016	Obiettivi sul complesso delle spese di funzionamento	Provvedimenti delle p.a. socie che fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	Tempestivo	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti. E' consentita la pubblicazione dei dati in forma aggregata, indicando il numero degli immobili, per particolari e adeguatamente motivate ragioni di sicurezza,	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio contratti - A. Vaiano Albano	-
	Canoni di locazione o affitto	Enti pubblici economici	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti. E' consentita la pubblicazione dei dati in forma aggregata, indicando il totale dei canoni di locazione o di affitto versati o percepiti, per particolari e adeguatamente motivate ragioni di sicurezza,	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio amministrazione e finanza - AMM G. De Palma	G.Guida P. Pariggiano
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organo di controllo che svolge le funzioni di OIV	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Organo di controllo che svolge le funzioni di OIV	Nominativi		Organismo di Vigilanza / Funzione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza - RPCT L. De Cocco	G. Peccia
			Art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012	Atti dell'organo di controllo che svolge le funzioni di OIV	Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale e in relazione a delibere A.N.A.C.	Organismo di Vigilanza / Funzione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza - RPCT L. De Cocco	G. Peccia
	Organi di revisione amministrativa e contabile		Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di esercizio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro	
	Corte dei conti	Società ed enti sottoposti al controllo della Corte dei conti		Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorchè non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle società/enti e dei loro uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Organo amministrativo - CDA T. Sodano	A. Farro
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Qualora concessionari di servizi pubblici: Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Società partecipate Enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co. 3 d.lgs. n. 33/2013	Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	-	-
	Class action		Art. 1, c. 2, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Tempestivo	-	-
			Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo	-	-
			Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	-	-
	Costi contabilizzati		Art. 32, c. 2, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013)	-	-

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Ambito soggettivo	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile Pubblicazione	Referenti per la Trasparenza
Servizi erogati	Liste di attesa	Enti, aziende e strutture private che erogano prestazioni per conto del SSN	Art. 41, c. 6, d.lgs. n. 33/2013	Liste di attesa (obbligo di pubblicazione a carico di enti, aziende e strutture pubbliche e private che erogano prestazioni per conto del servizio sanitario) (da pubblicare in tabelle)	Criteri di formazione delle liste di attesa, tempi di attesa previsti e tempi medi effettivi di attesa per ciascuna tipologia di prestazione erogata	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	-	-
	Servizi in rete	Società, interamente partecipate da enti pubblici o con prevalente capitale pubblico inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT)	Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/16	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	Tempestivo	-	-
Pagamenti	Dati sui pagamenti	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici limitatamente all'attività di pubblico interesse	Art. 4-bis, c. 2, dlgs n. 33/2013	Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Ufficio amministrazione e finanza - AMM G. De Palma	G.Guida P. Pariggiano
	Indicatore di tempestività dei pagamenti		Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio amministrazione e finanza - AMM G. De Palma	G.Guida P. Pariggiano
				Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio amministrazione e finanza - AMM G. De Palma	G.Guida P. Pariggiano
	IBAN e pagamenti informatici		Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio amministrazione e finanza - AMM G. De Palma	G.Guida P. Pariggiano
Opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici Società partecipate Enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co.3, d.lgs. n.33/2013 (nei casi in cui società ed enti producano documenti di programmazione delle opere pubbliche analoghi a quelli previsti per le pubbliche amministrazioni)	Art. 38, c. 2 e 2 bis d.lgs. n. 33/2013 Art. 21 co.7 d.lgs. n. 50/2016 Art. 29 d.lgs. n. 50/2016	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti").	Tempestivo (art.8, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	-	-
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici Società partecipate Enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co.3, d.lgs. 33/2013	Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate.	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	-	-
			Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	-	-
Informazioni ambientali		Le aziende autonome e speciali, gli enti pubblici ed i concessionari di pubblici servizi, nonché ogni persona fisica o giuridica che svolga funzioni pubbliche connesse alle tematiche ambientali o eserciti responsabilità	Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013; art. 2, co. 1, lett. b), d.lgs. 195/2005	Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)		
				Stato dell'ambiente	1) Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Impianto depurazione Napoli Est - Responsabile dell'impianto	Resp. laboratorio S.Ienco
				Fattori inquinanti	2) Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Impianto depurazione Napoli Est - Responsabile dell'impianto	Resp. laboratorio S.Ienco
				Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto	3) Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Impianto depurazione Napoli Est - Responsabile dell'impianto	Resp. laboratorio S.Ienco

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Ambito soggettivo	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile Pubblicazione	Referenti per la Trasparenza
		amministrative sotto il controllo di un organismo pubblico		Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto	4) Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Impianto depurazione Napoli Est - Responsabile dell'impianto	Resp. laboratorio S.Ienco
				Relazioni sull'attuazione della legislazione	5) Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Impianto depurazione Napoli Est - Responsabile dell'impianto	Resp. laboratorio S.Ienco
				Stato della salute e della sicurezza umana	6) Stato della salute e della sicurezza umana, compresa la contaminazione della catena alimentare, le condizioni della vita umana, il paesaggio, i siti e gli edifici d'interesse culturale, per quanto influenzabili dallo stato degli elementi dell'ambiente, attraverso tali elementi, da qualsiasi fattore	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Impianto depurazione Napoli Est - Responsabile dell'impianto	Resp. laboratorio S.Ienco
Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, oppure le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231)	Annuale	Funzione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza - RPCT L. De Cocco	G. Peccia
			Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Nominativo e recapito del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo	Funzione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza - RPCT L. De Cocco	G. Peccia
			Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	Annuale (ex art. 1, c. 14, l. n. 190/2012)	Funzione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza - RPCT L. De Cocco	G. Peccia
			Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013	Tempestivo	Funzione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza - RPCT L. De Cocco	G. Peccia
Altri contenuti	Accesso civico	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici Società partecipate Enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co.3, d.lgs. n.33/2013	Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza/o del soggetto cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Funzione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza - RPCT L. De Cocco	G. Peccia
			Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Direzione Generale - DG	A. Farro
			Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti relativi alle attività di pubblico interesse, ulteriori rispetto a quelli oggetto di obbligo di pubblicazione	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	-	-
			Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	Semestrale	Funzione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza - RPCT L. De Cocco	G. Peccia
Altri contenuti	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Società, interamente partecipate da enti pubblici o con prevalente capitale pubblico inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT)	Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 del d.lgs. 179/16	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dat.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Tempestivo	-	-
			Art. 53, c. 1, bis, d.lgs. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Annuale	-	-
Altri contenuti	Dati ulteriori	Società in controllo pubblico Enti di diritto privato in controllo pubblico Enti pubblici economici Società partecipate Enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co.3, d.lgs. n.33/2013	Art. 7-bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	Dati ulteriori (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che società ed enti non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate		
			(Maggiori livelli trasparenza)	Provvedimenti	Provvedimenti Organi di indirizzo politico, del Direttore Generale e Dirigenti	Tempestivo	Organo amministrativo - Presidente CDA T. Sodano Direzione Generale - DG	A. Farro

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Ambito soggettivo	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile Pubblicazione	Referenti per la Trasparenza
			(Maggiori livelli trasparenza)	Costi rendicontati per commessa	Costi rendicontati per commessa in formato tabellare	Annuale	Area program manager - PGM B.Cirigliano	D.Carusone
			Progetto Open BDAC - Ragioneria Generale dello Stato (d.lgs. n. 97/2016)	Adempimenti obblighi trasparenza – FOIA D.Lgs. 97/2016	Link banca dati Amministrazioni Pubbliche	Tempestivo	Area program manager - PGM B.Cirigliano	D.Carusone
			(Maggiori livelli trasparenza)	Affidamenti Regione Campania	Convenzioni stipulate con Regione Campania per le commesse affidate	Tempestivo	Area program manager - PGM B.Cirigliano	D.Carusone