

PESCARA ENERGIA S.p.a.

**AGGIORNAMENTO AL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA
(2021 - 2023)**

(art. 1 comma 8 Legge 6 novembre 2012 n. 190)

**ADOTTATO CON DELIBERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE UNICO
DEL 30 marzo 2021**

1. INFORMAZIONI - Società PESCARA ENERGIA S.p.a.

La Società Pescara Energia S.p.A. è una società di diritto privato in controllo pubblico, "in house providing" del Comune di Pescara 100% pubblico.

Il Comune di Pescara esercita sulla società un controllo analogo a quello esercitato sulle proprie strutture nel rispetto del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 e successive modifiche ed integrazioni oltre che dal disciplinare per il controllo analogo per le società in house del Comune di Pescara. Lo stesso Comune detiene poteri di indirizzo, direzione, coordinamento, controllo e supervisione delle attività della Società, nel rispetto dei principi e delle disposizioni del diritto europeo e della legislazione nazionale vigenti in materia, secondo le modalità previste dallo Statuto. Pescara Energia S.p.a., quale organismo strumentale del Comune di Pescara è stata costituita per riscattare le reti, degli impianti, e di ogni altra dotazione patrimoniale inerente al servizio pubblico di distribuzione del gas naturale nei confronti del gestore uscente del servizio medesimo (Enel Rete Gas S.p.a.); per la gestione e l'esecuzione del pubblico di gestione delle reti e degli impianti di pubblica illuminazione e semaforici nonché per la gestione e manutenzione degli impianti elettrici e degli apparecchi di illuminazione degli edifici di proprietà comunale.

2. GENESI del PTPCT

La legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha introdotto nel nostro Ordinamento un sistema organico di azioni volte alla prevenzione della corruzione secondo una strategia articolata su due livelli, uno centrale e l'altro locale.

A livello centrale e a detti scopi, con la richiamata legge, è stato introdotto come strumento di contrasto a fenomeni di illegalità nella P.A. il **Piano Nazionale Anticorruzione** (PNA), la cui elaborazione originariamente affidata al Dipartimento della Funzione Pubblica, con le modifiche nel frattempo intervenute, è stata trasferita all'ANAC. Il predetto PNA è già stato ed è oggetto di aggiornamenti in progress, tenuto conto dell'esperienza nel frattempo maturata, come delle Leggi di settore che sono intervenute e intervengono.

A livello locale è stato introdotto per le stesse finalità, il PTPC oggi PTPCT, come adempimento obbligatorio e generale di tutti gli Enti e Organismi pubblici, Società pubbliche comprese.

Il PTPCT, con lo stesso approccio metodologico di quello nazionale, viene aggiornato annualmente nel mese di Gennaio; per l'anno in corso, causa covid, il termine è stato differito al 31 di Marzo p.v. (Comunicato del Presidente dell'Autorità del 02 dicembre 2020)

3.1 RIFERIMENTI NORMATIVI aggiornamento PTPC 2021

Pescara Energia S.p.A. in attuazione dei chiarimenti dati dall'ANAC e che obbligano le Società pubbliche alla stesura del PTPCT, già si è uniformata negli anni precedenti, introducendo in maniera strutturata nella propria organizzazione il predetto Piano, con la nomina anche di un Responsabile per la prevenzione della corruzione e con l'intento di programmare, in considerazione di cambiamenti intervenuti, una serie di azioni e attività volte ad identificare le aree di rischio e i rischi specifici, con i rimedi ritenuti più appropriati per la loro rimozione, al fine di ottenere un

modello organizzativo che garantisca, sia una gestione efficiente che un sistema efficace di controlli preventivi e successivi.

Il punto di partenza e di riflessione degli aggiornamenti 2021 al PTPCT ha tratto spunto dal PNA (ultima modifica - delibera ANAC 1064 del 13 novembre 2019), dal D.lgs. 33/2013 e s.m.i. "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione di informazione da parte di pubbliche amministrazioni" e dalle Linee guida in materia di Codici di comportamento approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

Schematicamente con l'aggiornamento del PTPCT si è inteso:

fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
creare un collegamento tra corruzione e trasparenza in un'ottica di più ampia gestione del rischio istituzionale.

Il PTPCT risponde, inoltre, alle seguenti esigenze:

individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
prevedere, per le attività individuate a maggior rischio di corruzione, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
prevedere, con particolare riferimento alle stesse attività, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
monitorare i rapporti tra la Società e i soggetti che con essa stipulano contratti o che siano interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti esterni con i dipendenti della Società.

3.2. Approccio Operativo

L'aggiornamento del **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** (P.T.P.C.T. 2021-2023) di Pescara Energia S.p.A., riflette tutti i suggerimenti previsti e contemplati nelle linee guida A.N.A.C. innanzi richiamate, altresì, nella sua natura di documento dinamico assorbe anche quelle misure specifiche e speculari che di volta in volta risultassero necessitate, tenuto conto di eventuali cambiamenti della struttura organizzativa, dell'organico in dotazione e delle funzioni/esigenze della Società.

In questa direzione il contenuto del presente documento sposa lo sviluppo degli ambiti stabiliti nel PNA, con l'intento fattuale di:

- **individuare** specificamente soggetti coinvolti nella prevenzione, con i relativi compiti, le responsabilità e le modalità di raccordo con il R.P.C.T.;
- **individuare** le aree di rischio di corruzione, desunte dalle competenze previste nell'organigramma della Società;
- **effettuare** la graduazione del livello di rischio, che dovrà essere operata dai soggetti che operano nelle aree a tali scopi individuate;
- **individuare**, con riferimento alle aree di rischio, le misure obbligatorie ed ulteriori per prevenire il rischio, mediante il coinvolgimento dei titolari del rischio, ovvero, di coloro che hanno la responsabilità e l'autorità per gestire il rischio stesso;

- **prevedere** obblighi di informazione nei confronti del R.P.C.T. chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- **individuare** tempi e le modalità di verifica dell'efficacia e dell'attuazione del Piano, nonché gli interventi di implementazione e miglioramento del suo contenuto;
- **monitorare** i rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;

In tale contesto, le strategie di prevenzione che saranno perseguite si sostanziano in misure dirette a:

- **ridurre** le occasioni che possano sfociare in eventi corruttivi;
- **aumentare** la capacità di scoprire casi di corruzione;
- **creare** un contesto sfavorevole alla corruzione.

Resta bene inteso che lo scenario di tutte le azioni, anche in termini di proposta di Piano a seguito di appositi audit interni alla Società, ruotano intorno al RPCT che è/sarà chiamato a svolgere i seguenti compiti e attività:

- **propone** entro il 31 gennaio di ogni anno all'Amministratore Unico che provvederà, con proprio atto monocratico, all'aggiornamento del - P.T.P.C.T. - (n.b. la stesura non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione (art. 1 co. 8 L. 190/2012);
- **elabora**, d'intesa con la struttura competente, procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione - formazione specifica - come elabora programma di formazione generale;
- **verifica** l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità a prevenire i fenomeni corruttivi o comunque situazioni di illegalità, proponendo le opportune modifiche in caso di accertate significative violazioni delle prescrizioni, o mancanze, o, qualora intervengano variazioni organizzative e quando siano emanati provvedimenti legislativi che richiedano una revisione del Piano;
- **segnala** tempestivamente le violazioni di cui viene a conoscenza all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- **predispone** e trasmette al personale Aziendale la documentazione organizzativa interna, contenente le istruzioni, i chiarimenti e gli aggiornamenti necessari;
- **promuove**, coordinandosi con i preposti alle Funzioni Aziendali, idonee iniziative per la capillare diffusione dei principi indicati dal Piano, monitorandone l'attuazione e l'assimilazione;
- **procede**, nell'ambito delle inchieste interne, all'audizione degli autori delle segnalazioni, dei soggetti individuati e/o indicati quali responsabili di una presunta violazione, nonché di tutti coloro che siano in grado di riferire in merito ai fatti oggetto dell'accertamento;
- **sollecita** gli Organi Aziendali competenti alla comminazione delle sanzioni disciplinari informandosi in ordine alle concrete modalità di adozione/attuazione, nei casi in cui vengano ravvisate violazioni di legge; invia dettagliata relazione all'Organismo di vigilanza per gli adempimenti di competenza;

- **predisporre** la relazione annuale entro il 15 dicembre di ogni anno salvo diversa indicazione da parte dell'ANAC, indicandovi i risultati delle attività svolte, da pubblicare sul sito della società scadenza differita al 31 marzo 2021 come da Comunicato del Presidente dell'Autorità del 02 dicembre 2020;
- **assicura/provede** che il PTCPT sia pubblicato sul sito internet della Società, all'interno della sezione Società Trasparente/Altri Contenuti, dandone comunicazione ai Soci ed a tutto il personale della Società, ai Componente del Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza.

4. Governance della Società

Il sistema di governo di Pescara Energia S.p.A. è retto dalla presenza dei seguenti Organismi, statutariamente previsti:

- **Assemblea** (nella persona del Sindaco -Socio Unico Comune di Pescara)
- **Amministratore Unico** (di nomina dell'Assemblea)
- **Collegio sindacale** (di nomina dell'Assemblea)
- **Revisore Unico** (di nomina dell'Assemblea)
- **Organismo di Vigilanza** (di nomina dell'Amministratore Unico)

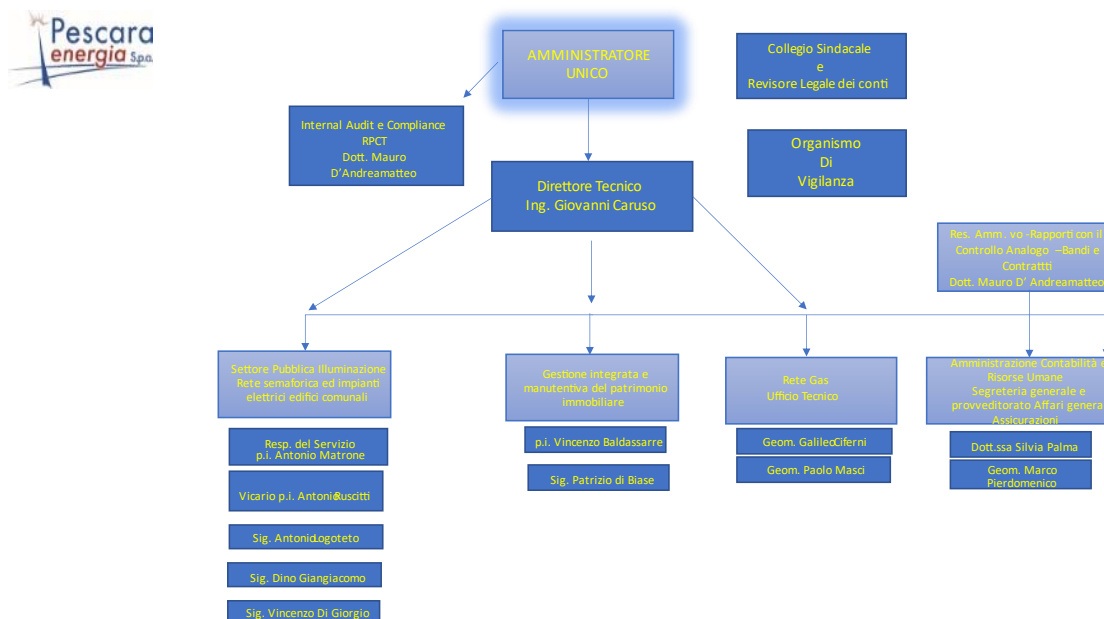
I principi e le modalità di funzionamento dei predetti Organismi, oltre che dalle Leggi, sono regolamentate dallo Statuto, aggiornato, secondo le disposizioni previste dal D.lgs 175/2016 e smi. .

4.1. Struttura e Modello organizzativo di Pescara Energia S.p.A. a seguito dell'assegnazione di nuove funzioni

La governance, oltre ai decisori e di controllo di cui al precedente punto, si completa con la struttura organizzativa/operativa che nell'anno 2020 ha subito un radicale cambiamento a seguito del conferimento di nuove funzioni da parte del socio Comune di Pescara. L'estensione della gestione con l'arrivo di altre risorse umane è stata l'occasione per creare un modello organizzativo aziendale ispirato:

- Ad una chiara identificazione delle responsabilità gestionali;
- Alla massima fluidità e economicità nell'organizzazione del lavoro;
- Alla distinzione e allineamento delle funzioni per ciascun settore di attività;
- Alla definizione, per ciascun ufficio, delle ordinarie mansioni/funzioni operative, che potranno essere integrate o aggiornate in caso di necessità

Qui di seguito l'organigramma aziendale pubblicato nella sezione del sito web dedicata alla "Società trasparente".



MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE

Rispetto agli indicatori di misurazione che è possibile utilizzare per monitorare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione, si riportano gli esempi, suddivisi per tipologia, forniti dall'ANAC nella Tabella 8 dell'Allegato 1 al PNA 2019.

TIPOLOGIA DI MISURA	ESEMPI DI INDICATORI
controllo	numero di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti/ecc.
trasparenza	presenza o meno di un determinato atto/dato/informazione oggetto di pubblicazione
definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	numero di incontri o comunicazioni effettuate

regolamentazione	verificaadozione di un determinato regolamento/procedura
semplificazione	presenza o meno di documentazione o disposizioni che sistematizzino e semplifichino i processi
formazione	numero di partecipanti a un determinato corso su numero soggetti interessati; risultanze sulle verifiche di apprendimento (risultato dei test su risultato atteso)
sensibilizzazione e partecipazione	numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti
rotazione	numero di incarichi/pratiche ruotate sul totale
segnalazione e protezione	presenza o meno di azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti
disciplina del conflitto di interessi	specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interesse tipiche dell'attività dell'amministrazione o ente
regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies)	presenza o meno di discipline volte a regolare il confronto con le lobbies e strumenti di controllo

A seguito di significativi mutamenti nella struttura societaria e organizzativa e a fronte delle numerose novità legislative in tema di reati presupposto, si è determinato nel procedere ad una revisione della Mappatura dei rischi. (Allegato A)

5 Azioni specifiche e verifiche anno 2020

Con riferimento all'anno appena concluso e in maniera speculare con il PTPCT 2020, anche per dare un senso di continuità con le azioni che verranno intraprese con l'aggiornamento del Piano 2021, qui di seguito si riportano le azioni già poste in essere e definite dal RPCT con il coinvolgimento di altri Organismi, in specie dell'ODV.

6.1 Esecuzione di audit per la verifica della corretta attuazione del Modello Organizzativo all'interno dei processi.

Il RPCT in collaborazione stretta e costante con l'Odv ha svolto le attività di audit, nell'anno 2020, al fine di verificare - a campione - il rispetto degli impegni assunti nel Modello e delle procedure adottate dalla Società volte alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs 231/2001.

Le verifiche hanno avuto ad oggetto le seguenti aree:

- Normative anticorruzione e trasparenza;
- Gestione fornitori;
- Sicurezza sul lavoro;
- Gestione appalti Procedure di gara;
- Regolamento Covid;
- Organigramma, processi aziendali interni, poteri e deleghe;
- Gestione della formazione;
- Manuale dei protocolli - Reati tributari - Attività Collegate;

A seguito di ogni verifica svolta, è stato redatto un verbale di audit che l'OdV ha provveduto a conservare nel proprio archivio e, quando si è reso necessario, dandone comunicazione all'Amministratore per l'assunzione degli opportuni interventi correttivi.

6.2 Aggiornamento del modello.

A fronte delle numerose novità legislative in tema di reati tributari il RPCT in collaborazione stretta con l'OdV ha effettuato una radicale revisione del MOG, introducendo nel medesimo documento una sezione - parte speciale - avente ad oggetto i reati tributari, nei termini previsti dalla **L.19.12.2019 n.157**.

Inoltre, dalle attività svolte d'intesa con il richiamato Organismo è emerso che il metodo di lavorazione e della procedimentalizzazione degli atti deve/dovrà attenersi alle seguenti specifiche:

- a) rispondere ai requisiti essenziali di trasparenza, tracciabilità e separazione delle responsabilità: in generale esse vengono eseguite in sostanziale conformità con i principi e il sistema dei controlli, espressi nel Modello e nei protocolli/documenti prescrittivi richiamati, fra cui le procedure di sistema, le Norme di Trasparenza di gestione e il Regolamento interno, non senza precisare che all'atto della verifica i principali presidi di controllo risultavano essere stati rispettati;
- b) nella funzione di controllo, il RPCT effettuerà un monitoraggio che potrà essere realizzato, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo tramite:
 - Effettuazione di controlli a campione su determinati ambiti attraverso sopralluoghi e/o audits e le azioni di coordinamento (anche attraverso incontri) con le altre funzioni aziendali che svolgono attività ispettive o di controllo;
 - Indagini interne per l'accertamento di segnalate violazioni del Piano;
 - Il feed-back dell'attività di verifica sarà trasmesso all'organo di indirizzo aziendale, anche ai fini di identificare le necessità di aggiornamento del piano anticorruzione;
- c) In quanto alla incompatibilità e inconfiribilità per gli incarichi di amministratore e dirigente: occorrerà verificare ex ante la sussistenza di eventuali condizione ostative (inconfiribilità o incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013), di situazioni di conflitto di interesse, o di altre cause impeditive, ovvero, la verifica di eventuali precedenti penali;

Le predette specifiche sono state puntualmente osservate, così come nell'attualità. Per la lettera c) mediante dichiarazione sostitutiva resa dall'interessato ex d.p.r. 445/2000.

6.3 Implementazione e aggiornamento di dati, informazioni, documenti nel Sito istituzionale

Con l'intento di dare il massimo risalto e la più ampia visibilità alle attività della Società, mensilmente, sono state monitorate tutte le sezioni del sito con l'aggiornamento delle varie sezioni in concomitanza con l'avanzamento dell'attività amministrativa.

6.4 Definizione dei flussi di informazione verso il Responsabile per la prevenzione della corruzione e verso l'Organismo di Vigilanza

Nello spirito di raccogliere i migliori risultati possibili il RPCT ha istituito una linea diretta informatizzata che permette un rapido ed efficiente interscambio di dati tra i vari settori e servizi societari, potendo, così, effettuare in tempo reale verifiche a campione sui procedimenti amministrativi e sugli atti prodotti dai responsabili dei servizi a maggior rischio. L'Odv, inoltre, per meglio esercitare le funzioni ad esso demandate ha provveduto a stilare un apposito Regolamento dei flussi informativi, così come, per una maggiore efficacia delle azioni di prevenzione è stato istituzionalizzato:

che il RPCT possa partecipare alle sedute dell'Organismo di Vigilanza e svolgere i controlli e le attività di sua competenza di concerto con l'Organismo di Vigilanza, ferme restando le esclusive responsabilità discendenti dalla Legge 190/2012;

che l'Organismo di Vigilanza, il RPCT e il Collegio Sindacale si coordinino tra di loro mediante la trasmissione dei verbali, documenti e informazioni acquisite, nonché di svolgere verifiche congiuntamente;

che, per eventuali segnalazioni fosse istituita, come di fatto è avvenuto, una casella di posta elettronica dedicata al RPCT, consultabile unicamente dallo stesso Responsabile: rpct@pescaraenergiaspa.it.

6.5 Verifica sulla divulgazione del Mog e formazione del personale

Sempre nell'anno 2020 è stata dato impulso alla diffusione del Codice Etico e del MOG su iniziativa dell'ODV nei confronti di tutti i fornitori ed i dipendenti, mediante appositi questionari, circostanza poi verificata dallo stesso RPCT. L'iniziativa si è dimostrata utile per far conoscere all'interno e all'esterno gli obblighi di segnalazione previsti dal predetto Modello.

6.6 Accesso Civico

Per semplificare l'accesso dei cittadini agli atti della Società con delibera dell'Amministratore Unico del 05 novembre 2020 è stato approvato il Regolamento per l'Accesso Civico e pubblicato nella apposita sezione del sito internet

6.7 Rotazione del personale e/o distinzione delle competenze

Il principio di cui al presente punto, nell'intento del PNA, è diretto a ridurre il rischio correlato a relazioni particolari e privilegiate tra personale ed utenti, tuttavia, nel caso di Pescara Energia S.p.A., non è stato possibile attivare nell'organizzazione un vero e significativo processo di rotazione un percorso praticabile in considerazione:

- del numero contenuto dei dipendenti rispetto alla peculiarità delle funzioni svolte;

- delle caratteristiche delle attività e procedure svolte che richiedono professionalità specialistiche per le diverse funzioni;
- dell'esigenza di contenere i costi e i tempi delle procedure in funzione anche della spesa dei relativi finanziamenti pubblici;
- delle specifiche competenze attribuite ai settori della Società ed ai rispettivi Responsabili, dotati di esperienze distinte e peculiari.

6.8 Formazione e comunicazione

La formazione è un elemento sostanziale del PTPCT 2020 cosicché su incipit del RPCT e d'intesa con l'Amministratore si è provveduto ad organizzare apposite sedute formative per tutto il personale dipendente, con l'intento di mantenere sempre viva e alta la cultura alla legalità.

7. AGGIORNAMENTO DEL P.T.P.C.T. 2021

In continuazione con le buone prassi del 2020, anche per l'anno corrente si avanzerà nella stessa direzione, in primis mediante l'aggiornamento costante del Modello di Organizzazione e Gestione. A tali fini già si prevedono:

a) ATTIVITÀ DI AUDIT SUL SISTEMA DI CONTROLLO EX D.LGS.231 - Per il piano di verifiche da svolgere nell'anno 2021 - con conseguente rilascio di report informativo - sarà previsto un calendario avente ad oggetto i processi sotto indicati:

- a. Gestione fornitori
- b. Pianificazione, Amministrazione e Controllo
- c. Sicurezza sul lavoro
- d. Gestione risorse umane
- e. Gestione acquisti
- f. Legale e societario

b) EROGAZIONE PER AUTOVALUTAZIONE SCHEDE DI PROCESSO 231 - Per il 2021 il RPCT in collaborazione con l'OdV programmerà l'erogazione delle Schede di processo 231 al personale dipendente con verifiche relative:

- Incontro con i singoli dipendenti
- Incontro con il Collegio Sindacale e Revisore dei conti.
- Tavolo della Trasparenza con RPTC e DPO.
- Altre attività di supporto all'OdV.

c) PROTOCOLLI E PROCEDURE - Oltre ai regolamenti interni già esistenti ed in fase di elaborazione, saranno formalizzate e/o incrementate tutte quelle prassi aziendali che consentono

- nelle singole aree di rischio - una specifica forma di prevenzione di qualsivoglia fenomeno corruttivo. Si fa innanzitutto riferimento ai Protocolli specifici in materia di prevenzione della corruzione da delinearsi in seno al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui il RPCT dovrà valutare la corretta applicazione. Verrà inoltre mappato un processo di valutazione, che riguarda non solo il Modello organizzativo "231" ma anche può essere utilizzato per l'attività di Internal Auditing in seno alla Società.

d) Controlli - In rapporto al grado di rischio, si provvederà a controlli specifici e valutazioni ex post dei risultati raggiunti, in particolare sull'organizzazione degli uffici, acquisti e affidamenti, gestione del personale, trasparenza e comunicazione delle attività svolte, al fine di evitare l'insorgenza di fenomeni patologici.

e) MONITORAGGI DEI TEMPI - Per tutte le attività dell'Ente verrà prestata attenzione al rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, con riferimento alla durata media e monitorando eventuali scostamenti che si dovessero registrare per i singoli procedimenti.

Lo svolgimento di tali attività verrà effettuato dai singoli settori e attenzionato, per quanto di propria competenza, dal RPCT.

Il RPCT effettuerà verifiche a campione trimestrali sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione, segnalando le eventuali criticità ed avanzando proposte operative.

Delle stesse il RPCT tiene conto nella adozione del proprio rapporto annuale.

In tale ambito sono compresi gli esiti del monitoraggio sui rapporti che intercorrono tra i soggetti che per conto dell'ente assumono le decisioni sulle attività a rilevanza esterna, con specifico riferimento alla erogazione di contributi, sussidi etc., ed i beneficiari delle stesse.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza verificherà annualmente, anche a campione, lo svolgimento delle attività di cui al presente punto e i risultati conseguiti.

f) - FORMAZIONE - Al fine di garantire la formazione del personale, come per il passato, verrà adottato uno specifico programma.

Il livello generale di formazione, rivolto alla generalità dei dipendenti, riguarderà l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità.

Le iniziative formative aventi ad oggetto il contenuto del Codice di Comportamento dovranno coinvolgere tutti i dipendenti. Nel corso del 2021, inoltre si prevede una formazione specifica e di aggiornamento per i responsabili e i dipendenti impiegati in attività a più elevato rischio, in particolare sulle novità normative e sulle risultanze delle attività svolte nella azienda in applicazione del PTCPT e del codice di comportamento.

g) CODICE ETICO E CODICE DI COMPORTAMENTO - I codici di comportamento non vanno confusi, come spesso l'Autorità ha riscontrato, con i codici "etici", che hanno una dimensione "valoriale" e non disciplinare, in quanto adottati dalle amministrazioni al fine di fissare doveri, spesso ulteriori e diversi rispetto a quelli definiti nei codici di comportamento, rimessi alla autonoma iniziativa di gruppi, categorie o associazioni di pubblici funzionari.

Infatti con tali codici vengono individuate anche sanzioni etico-morali - al di là di conseguenze di altra natura eventualmente previste - che vengono irrogate al di fuori di un procedimento di tipo disciplinare,

in quanto fondate essenzialmente sulla riprovazione che i componenti del gruppo esprimono in caso di violazione delle regole autonomamente fissate.

I codici di comportamento, invece, fissano doveri di comportamento che hanno una rilevanza giuridica che prescinde dalla personale adesione, di tipo morale, del funzionario ovvero dalla sua personale convinzione sulla bontà del dovere. Essi vanno rispettati in quanto posti dall'ordinamento giuridico e, a prescindere dalla denominazione attribuita da ogni singola amministrazione al proprio codice, ad essi si applica il regime degli effetti e delle responsabilità conseguenti alla violazione delle regole comportamentali (art. 54, co. 3, del d.lgs. 165/2001).

Fatta questa distinzione necessaria e tenuto conto che la Società da tempo si è dotata del Codice Etico, per il 2021, come azione innovativa e ulteriore del PTPCT, viene previsto di introdurre il Codice di Comportamento per tutto il personale, mutuando quello nazionale o adattando quest'ultimo alle specificità organizzative dell'Azienda. Sarà cura del RPCT di predisporre la proposta di regolamento.

h) WHISTLEBLOWING

L'articolo 54-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e poi modificato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, introduce le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il cosiddetto whistleblowing.

Tale istituto intende tutelare il dipendente pubblico che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, affinché, in conseguenza della segnalazione non sia sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

La stessa tutela è riconosciuta anche ai lavoratori ed ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Il legislatore ha ritenuto che la particolare posizione di insider nella quale si trovano determinati soggetti, li ponga, più di altri, in condizione di conoscere eventuali condotte illecite che si verificano all'interno delle pubbliche amministrazioni, ma che, al contempo, li lasci troppo esposti a seguito della segnalazione delle stesse e che, pertanto, ne vada rafforzata la tutela.

Pescara Energia SPA, pertanto, attiverà una piattaforma che presenta tutte le caratteristiche tecniche previste dalle norme, attraverso la quale i dipendenti della stessa, i lavoratori ed i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Società, se in ragione del proprio rapporto di lavoro, vengono a conoscenza di condotte illecite, possono segnalarle al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza, , senza che sia rivelata la loro identità.

8.SOGGETTI COINVOLTI

Per l'aggiornamento del Piano, con le azioni in precedenza lumeggiate, su iniziativa del RPCT, è previsto il coinvolgimento dell'Organo di amministrazione della Società e delle figure tecniche apicali, inoltre, seguirà formale comunicato ai diversi soggetti interessati mediante la pubblicazione sul sito internet istituzionale.

IL RPCT

Dott. Mauro D'Andreamatteo