SOGESID SPA
INGEGNERIA TERRITORIO AMBIENTE

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2023-2025

(IX edizione)

Adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 febbraio 2023

INDICI DEI CONTENUTI

PREMESSA 5
1 CONTENUTO E FINALITA' 6
2 ADOZIONE ANNUALE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA, AGGIORNAMENTO ED OBIETTIVI STRATEGICI 8
3 NOZIONE DI CORRUZIONE 13
4 SOGGETTI CHE CONCORRONO AL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 16
4.1 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 16
4.2 LA COMMISSIONE E LA STRUTTURA DI SUPPORTO AL RPCT 20
4.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 21
4.4 ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/01 E S.M.I. 22
4.5 IL PERSONALE 23
4.5.1 I DIRIGENTI 24
4.5.2 I DIPENDENTI ANCHE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE 26
4.5.3 I CONSULENTI E I COLLABORATORI 26
4.6 INTERNAL AUDIT E COMPLIANCE AZIENDALE 27
4.6.1 SERVIZIO COMPLIANCE E SISTEMI DI GESTIONE 27
4.6.2 SERVIZIO RISK MANAGEMENT 28
4.6.3 FUNZIONE DI CONFORMITÀ PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 28
4.6.4 GESTORE DELLE SEGNALAZIONI DI OPERAZIONI SOSPETTE (ANTIRICICLAGGIO) 29
4.7 IL RASA 30
4.8 STAKEHOLDER 31
4.9 ESERCIZIO DEL CONTROLLO ANALOGO CONGIUNTO DA PARTE DEL MASE (ex MiTE) E DEL MIT (ex MIMS) 31
5 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO 33
6 GESTIONE DEL RISCHIO: METODOLOGIA UTILIZZATA E MONITORAGGIO SULL'EFFETTIVA ATTUAZIONE DELLE MISURE E VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DELLE STESSE 74
7 MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE AVENTI ANCHE CARATTERE TRASVERSALE 88
7.1 ADOZIONE DEL PTPCT 88
7.2 TRASPARENZA 89

7.3 CODICE ETICO E DI CONDOTTA 91

7.4 ROTAZIONE ORDINARIA E MISURE ALTERNATIVE ALLA STESSA; ROTAZIONE STRAORDINARIA 95

7.5 ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI (ARTT. 6 BIS LEGGE 241/1990 E S.M.I., 6, 7 E 14 DPR 62/2013 E S.M.I., 42 DEL D. LGS. N. 50/2016 E S.M.I.) 102

7.6 CUMULO DI IMPIEGHI, CONFERIMENTO DI INCARICHI ED INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI 107

7.7 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI (D.LGS. 39/2013 E S.M.I.) 110

7.8 ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO C.D. PANTOUFLAGE (ART. 53 COMMA 16 TER DEL D.LGS. N. 165/2001 E S.M.I.) 114

7.9 FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTI DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 35 BIS DEL D.LGS. N. 165/2001 E S.M.I.) 117

7.10 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (C.D. “WHISTLEBLOWER”) E PROCEDURA INERENTE ALLA TUTELA DEI SEGNALANTI EVENTUALI CONDOTTE ILLECITE CONOSCIUTE NELL’AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (CD. “WHISTLEBLOWING”). 120

7.11 FORMAZIONE DEL PERSONALE 138

7.12 PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI 143

7.13 DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI E GESTIONE INFORMATICA DEI DATI (INFORMATIZZAZIONE) 145

7.14 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE SUI TEMI DELLA LEGALITÀ E DELL’ETICA PUBBLICA 148

7.15 MONITORAGGIO DEI RAPPORTI SOCIETA’ - SOGGETTI CON CUI SONO STATI STIPULATI CONTRATTI 149

8 CERTIFICAZIONE DI CONFORMITA’ DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ALLA NORMA UNI ISO 37001:2016 149

SEZIONE TRASPARENZA 154

1 Nozione di trasparenza 155

2 Obiettivi strategici in materia di trasparenza 155

3 Sezione “Società Trasparente” del sito istituzionale 158

4 Regole operative volte ad assicurare la qualità delle informazioni e misure organizzative per la regolarità e tempestività dei flussi informativi 159

5 Uffici e responsabili coinvolti nell'attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza e regolamentazione dei flussi informativi 164

6 Modalità operative di gestione dei flussi informativi ai fini della relativa pubblicazione 169

7 Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e supporto all'attività di controllo degli adempimenti da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; risultanze delle attività di monitoraggio e vigilanza 2022 172

7.1 Programmazione del monitoraggio 176

8 Applicazione dell'art. 14 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. 177

9 Applicazione dell'art. 22 del d.lgs. 33/2013 e s.m.i. 184

10 Ulteriori misure di trasparenza 184

11 Altre informazioni ed ulteriori contenuti 192

12 Sistema sanzionatorio 199

13 Iniziative di comunicazione della trasparenza 202

14 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico 203

APPENDICE NORMATIVA DI RIFERIMENTO 209

PREMESSA

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2023 – 2025 (di seguito anche Piano o PTPCT) reca le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza integrative del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. (anche MOGC) adottato dalla Sogesid S.p.A. (di seguito anche Sogesid) di cui forma parte integrante e sostanziale.

Il documento è redatto in conformità alle indicazioni fornite da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito anche Autorità o ANAC) con la delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 con cui è stato approvato, da parte del Consiglio dell'Autorità, il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (di seguito anche PNA). Il predetto Piano è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni e nei soggetti tenuti al rispetto della normativa in materia puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative. Il PNA 2022 reca nella parte generale contenuti innovativi rispetto ai precedenti (es. la materia dei contratti in deroga e quella sulla trasparenza in materia di contratti pubblici) mentre l'Autorità segnala che sono da intendersi superate, rispetto al PNA 2019, alcune specifiche indicazioni (sul RPCT e struttura di supporto, sul pantouflage, sui conflitti di interessi nei contratti pubblici).

Sono, invece, da intendersi vigenti, quale riferimento, le restanti indicazioni del PNA 2019 nonchè le discipline settoriali contenute nelle parti speciali dei precedenti PNA e ogni delibera dell'Autorità richiamata in ordine alle materie trattate.

L'elaborazione del presente documento è avvenuta, inoltre, in conformità agli "*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*", forniti dall'Autorità in data 3 febbraio 2022 nonché alla delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 di approvazione delle "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*".

Come chiarito nel PNA 2022 si precisa che quanto disposto dall'art. 6 del D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, circa la necessaria adozione per le amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D. Lgs n. 165/2001 e s.m.i. del "*Piano integrato di attività e organizzazione"* in cui predisporre anche la sezione relativa alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza, e dal successivo Regolamento di cui al D.P.R. n. 81/2022, non si applica alle società in controllo pubblico[1].

Pertanto, la Sogesid S.p.A. ai sensi di legge adotta il presente Piano, contenente in forma completa ed organica le tematiche e le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza integrative del Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. della Società.

1 CONTENUTO E FINALITA'

Il Piano è il documento previsto dall'art. 1, comma 5, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e s.m.i. (di seguito anche Legge n. 190/2012) quale modalità attraverso la quale i soggetti tenuti alla predisposizione dello stesso definiscono la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione ed indicano gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Come confermato dall'ANAC il PTPCT è, pertanto, un atto organizzativo fondamentale che definisce la strategia di prevenzione della corruzione all'interno di ciascuna amministrazione o soggetto a ciò tenuto.

Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta ai soggetti tenuti all'adozione del Piano la valutazione e gestione del rischio corruttivo secondo la metodologia indicata nel PNA 2019 e relativo allegato 1).

[1] La conferma, secondo l'Autorità, si ricava dal combinato disposto dell'art. 6 del D.L. 80/2021, come convertito dalla L. n. 113/2021 in tema di PIAO (per la parte programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza) e dell'art. 2-bis del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.. Tale ultima disposizione individua, come noto, l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina della trasparenza, a cui fa rinvio l'art. 1, comma 2-bis, della L. 190/2012 e s.m.i. per identificare i soggetti tenuti all'adozione del PTPCT o delle misure di prevenzione della corruzione integrative rispetto a quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i..

Con particolare riferimento alle indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2022 (che conferma le precedenti previsioni del PNA 2019) per l'attuazione degli obblighi normativi in materia da parte delle società in controllo pubblico, si evidenzia che l'Autorità rimanda espressamente alla citata delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017. Essa richiama il disposto dell'art. 2 bis, comma 2, lett. b), del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. per quanto concerne la definizione di società a controllo pubblico, che rimanda alla definizione dell'art. 2, comma 1, lett. m) del D. Lgs. 19 agosto 2016, n. 175, Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSP) ovvero «*le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi della lettera b*)»; la lett. b) definisce "controllo" «*la situazione descritta nell'articolo 2359 del codice civile. Il controllo può sussistere anche quando, in applicazione di norme di legge o statutarie o di patti parasociali, per le decisioni finanziarie e gestionali strategiche relative all'attività sociale è richiesto il consenso unanime di tutte le parti che condividono il controllo*». Inoltre, le successive lettere c) e d) del medesimo art. 2 del D. Lgs. n. 175/2016 e s.m.i. precisano le nozioni di "controllo analogo" quale situazione in cui l'amministrazione esercita su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, esercitando un'influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della società controllata nonché di "controllo analogo congiunto" quale situazione in cui il predetto controllo analogo è esercitato congiuntamente tra più amministrazioni.

Nella delibera n. 1134/2017 l'Autorità ha evidenziato che rientrano fra le società a controllo pubblico anche quelle a controllo congiunto, ossia le società in cui il controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. è esercitato da una pluralità di amministrazioni. Al riguardo, si precisa che nella Sogesid il citato controllo congiunto, analogo a quello esercitato sui propri servizi, è esercitato dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (cd. MASE), ex Ministero della Transizione Ecologica (MiTE), e dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT), ex Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (cd. MIMS), ridenominati tali ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dal D. L. 11 novembre 2022 n. 173 (*Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri*), pubblicato sulla GURI, Serie

Generale, n. 264 del 11.11.2022 (in vigore dal 12 novembre 2022), come convertito dalla Legge 16.12.2022, n. 204.

Con riferimento agli adempimenti conseguenti al controllo analogo congiunto si rimanda al successivo paragrafo a ciò dedicato.

Con il PNA 2022 l'Autorità ha nuovamente confermato che le società in controllo pubblico sono tenute ad applicare la disciplina della prevenzione della corruzione e, per quanto concerne la trasparenza, a pubblicare dati e informazioni riguardanti sia l'organizzazione sia l'attività di pubblico interesse, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 33/2013 per le pubbliche amministrazioni secondo il criterio della compatibilità e ad assicurare il diritto di accesso civico generalizzato.

Il presente Piano è, pertanto, redatto in conformità alla normativa ed agli atti dell'Autorità sopra indicati.

Nell'appendice in calce al presente documento sono riportati i riferimenti dei provvedimenti normativi e degli atti a contenuto generale adottati dall'ANAC in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che hanno costituito e costituiscono a tutt'oggi, ove espressamente richiamati dall'Autorità nel PNA 2022 e nel PNA 2019, la normativa di riferimento in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per l'elaborazione del Piano.

L'elenco dettagliato della citata normativa di riferimento per l'elaborazione del Piano è anche pubblicato sul sito istituzionale della Società.

2 ADOZIONE ANNUALE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA, AGGIORNAMENTO ED OBIETTIVI STRATEGICI

L'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 ha disposto l'adozione del Piano per la Prevenzione della Corruzione, la cui prospettiva temporale è di durata triennale, da parte dell'organo di indirizzo, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) entro il 31 gennaio di ogni anno; il predetto organo di indirizzo ne cura, altresì, la trasmissione all'ANAC.

Successivamente, come già sopra evidenziato, il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97 e s.m.i. in materia di trasparenza ha disposto l'unificazione in un solo documento del Piano Triennale della Prevenzione alla Corruzione e del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) e, pertanto, il documento da adottare annualmente ha assunto la denominazione di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Come confermato dal Presidente dell'ANAC con il comunicato del 16 marzo 2018 e ribadito dal PNA 2019 ciascun anno, alla scadenza prevista dalla legge, i soggetti a ciò tenuti devono adottare un nuovo completo piano di prevenzione della corruzione, con una apposita sezione dedicata alla trasparenza e, dunque, un nuovo PTPCT valido per il successivo triennio. L'omessa adozione di un nuovo PTPCT è sanzionabile dall'Autorità ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b) del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114 in relazione alle responsabilità accertate in sede di procedimento sanzionatorio secondo le modalità previste dal Regolamento adottato al riguardo dall'Autorità (delibera n. 437 del 12 maggio 2021).

Il presente Piano è stato, pertanto, predisposto entro la tempistica sopra indicata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, comma 7 della citata Legge nominato, su specifica delega conferita dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2018, con deliberazione del Presidente e Amministratore Delegato n. prot. n. C-00579 del 16 febbraio 2018, nella persona dell'Avv. Cristina De Razza.

Il documento, unitamente ai relativi allegati, è stato, inoltre, previamente sottoposto all'Organismo di Vigilanza ed al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2023 per il relativo esame ed è stato successivamente adottato dall'Organo amministrativo nella seduta del 9 febbraio 2023.

Successivamente all'adozione il presente Piano viene pubblicato, non oltre un mese dalla sua adozione, come espressamente indicato dal PNA 2022, in formato aperto sul sito istituzionale della Società nonché sulla intranet aziendale, ove sono già pubblicate le versioni adottate negli anni precedenti, e ai sensi dell'art. 8, comma 3 del d.lgs. n. 33/2013 resta pubblicato sul predetto sito unitamente a quelli degli anni precedenti per cinque anni.

Inoltre, a seguito di avvenuta specifica registrazione ed accreditamento del RPCT in una sezione dedicata del sito ANAC, i contenuti del presente Piano verranno, altresì, inseriti sulla "Piattaforma di acquisizione dei PTPCT", al fine di consentire all'Autorità la conduzione di analisi quantitative dei dati grazie alla sistemica ed organizzata raccolta delle informazioni e rilevare eventuali criticità migliorando la propria attività di supporto.

Si precisa, che, sebbene la delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 dell'ANAC, al fine di evitare inutili ridondanze, prevedesse l'integrazione, da parte delle società dotate di Modello organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., del predetto documento con le misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della Legge n. 190/2012 ed in relazione al tipo di attività svolta dalla Società, anche per il triennio 2023-2025, come per i trienni precedenti, si è optato per tenere separati i due documenti, costituendo comunque il presente Piano un allegato del Modello stesso, la cui vigente versione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 18 febbraio 2021. Si è riscontrato, al riguardo, che adottare uno specifico documento in materia di prevenzione della corruzione, distinto e connesso al Modello organizzativo, rappresenti un presidio di maggior efficacia favorendo una migliore acquisizione e consapevolezza dei rispettivi contenuti nonché attuazione delle misure di prevenzione e/o mitigazione dei rischi ivi individuati, garantendo, tra l'altro, l'efficacia del sistema di gestione della prevenzione della corruzione adottato, anche ai fini del mantenimento della certificazione di conformità dello stesso ai requisiti previsti dalla norma UNI ISO 37001:2016 di cui si dirà in appresso.

Qualora nel corso dell'anno 2023 si rendano necessarie modifiche del Piano e relativi allegati anche a seguito di:

- significative modifiche dell'assetto organizzativo e/o delle responsabilità in capo alle funzioni aziendali,
- mutamenti nell'attività svolta dalla Società;
- identificazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività o di introduzione di normativa che impatti significativamente sull'attività aziendale;

- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del PTPCT a seguito di verifiche sull'efficace applicazione dello stesso, svolte anche a seguito di segnalazioni pervenute, o di significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute

le stesse verranno adottate secondo la medesima procedura di adozione del Piano e ne verrà data pubblicità nelle forme previste.

In caso di aggiornamenti normativi o di evoluzioni giurisprudenziali che impattano sui temi della prevenzione della corruzione e/o della trasparenza si procederà, ove necessario, a darne la relativa pubblicità.

Con l'adozione del presente PTPCT l'Organo di indirizzo della Società intende perseguire, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1 comma 8 della Legge 190/2012 e s.m.i., specifici obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione (e di trasparenza) i quali rappresentano un contenuto necessario del Piano.

In via prioritaria, si conferma la cruciale rilevanza dell'obiettivo della promozione della sensibilizzazione e della consapevolezza in ordine al concetto di prevenzione della corruzione all'interno della Società, anche attraverso la necessaria collaborazione ed il coinvolgimento dell'intera struttura aziendale in tutte le fasi di individuazione, predisposizione ed attuazione delle misure anticorruzione.

Al riguardo, con il coinvolgimento di tutto il personale, ci si prefigge di continuare a:

a) proseguire nell'impegno alla prevenzione ed al contrasto di fenomeni illeciti individuando, in relazione alla *mission* aziendale, tra le attività istituzionali svolte dalla Società, quelle nell'ambito delle quali è più elevato il rischio del verificarsi di fenomeni di corruzione o illegalità, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, e, nell'ambito dei processi decisionali maggiormente esposti a tali rischi, ed alla previsione di adeguati strumenti operativi e procedurali atti a prevenirlo e/o a mitigarlo;

b) perfezionare, per le attività individuate ai sensi della lettera a), idonei meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni per la prevenzione dei rischi corruttivi;

c) individuare e presidiare eventuali nuovi processi aziendali esposti al rischio del verificarsi di fenomeni di corruzione o illegalità non mappati nelle precedenti edizioni del Piano;

d) migliorare l'attuazione, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), dei flussi relativi agli obblighi di informazione nei confronti del RPCT chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
e) mantenere l'implementazione del sistema integrato di gestione per la qualità e per la prevenzione della corruzione quale strumento per il conseguimento del processo di continuo miglioramento aziendale;
f) garantire una formazione adeguata e gli aggiornamenti formativi del personale in materia di prevenzione della corruzione e circa le regole di comportamento anche finalizzata alla promozione del valore pubblico, supportando le risorse nell'identificazione e nella gestione di comportamenti ascrivibili a possibili fenomeni corruttivi, monitorando la qualità della formazione erogata ed incrementandola, ove necessario;
g) monitorare l'applicazione dei presidi e delle misure previste in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza ai sensi della normativa vigente e delle determinazioni e Linee guida dell'ANAC in materia;
h) mantenere il consolidamento dello svolgimento di audit e verifiche ispettive quali strumenti atti a rilevare potenziali rischi del verificarsi di fenomeni di corruzione o illegalità ed individuare gli interventi di prevenzione e/o mitigazione anche ai fini del potenziamento dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione ed i sistemi di controllo interno;
i) rafforzare i presidi e gli strumenti utili al monitoraggio circa l'individuazione e la gestione di possibili situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi da parte del personale e di chiunque collabori con la Società nell'espletamento di attività;
l) garantire il coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella afferente alla prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
m) coordinare la strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza con quella in materia di digitalizzazione e, in tale ambito, attuare la graduale e progressiva digitalizzazione dei processi e l'informatizzazione dei flussi e/o dei documenti aziendali quale misura di prevenzione della corruzione, prevedendo, ove possibile, anche la standardizzazione di questi ultimi al fine di agevolarne l'accessibilità nonchè verificando le condizioni ed adottando, ove consentito e ritenuto efficace, strumenti digitali utili alla rilevazione e valutazione del rischio e/o del relativo monitoraggio;

n) adottare processi di valutazione delle performance trasparenti ed imparziali al fine di promuovere le pari opportunità per l'accesso agli incarichi dirigenziali e nelle progressioni di carriera;
o) perseguire l'attuazione di politiche sulle performance organizzative e individuali al fine di favorire nell'organizzazione aziendale un clima favorevole alla prevenzione della corruzione attraverso l'attribuzione e la valutazione del raggiungimento di obiettivi prefissati assegnati che tengano anche conto della partecipazione, anche del management, all'attuazione delle misure programmate nel PTPCT, della effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT.
Con riferimento agli obiettivi strategici in materia di trasparenza si rimanda espressamente all'apposita sezione "Trasparenza" del presente Piano.

3 NOZIONE DI CORRUZIONE

Giova precisare la nozione di corruzione, come introdotta dall'art. 1 della Legge 190/2012. Tale legge si inquadra nel solco della normativa internazionale in tema di lotta alla corruzione che ha visto il progressivo imporsi della scelta di prevenzione accanto allo strumento della repressione della corruzione, nell'ottica di incoraggiare strategie di contrasto che anticipino la commissione delle condotte corruttive.
Sebbene al riguardo la Legge non contenga una definizione di corruzione data per presupposta, essa è da intendersi in senso lato e non limitato al mero profilo penalistico, quale possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possano verificarsi comportamenti corruttivi.
Più in particolare, come previsto sia dalla Convenzione ONU che da altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d'Europa) firmate e ratificate dall'Italia, il fenomeno corruttivo in senso proprio consiste in "*comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura*

imparziale dell'interesse pubblico affidatogli".

Nell'ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione art. 317 c.p., corruzione per l'esercizio della funzione art. 318 c.p., corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio art. 319 c.p., corruzione in atti giudiziari art. 319-ter c.p., induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater c.p., corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio art. 320 c.p.), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come "*condotte di natura corruttiva*".

Al riguardo, l'Autorità, con la delibera n. 215 del 2019 (sia pure ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria), ha considerato come "*condotte di natura corruttiva*" tutte quelle indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli art. 319-bis (circostanze aggravanti), 321 (pene per il corruttore), 322 (istigazione alla corruzione), 322-bis (peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri), 346-bis (traffico di influenze illecite), 353 (turbata libertà degli incanti), 353 bis (turbata libertà del procedimento di scelta del contraente) del codice penale.

Tra le predette condotte, inoltre, sono da ritenersi incluse anche quelle che sostanziano i seguenti reati: peculato (art 314 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.); malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.); indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.).

La prevenzione della corruzione di cui alla citata Legge n. 190/2012 e s.m.i. affinchè sia efficace deve prevedere misure di carattere ampio, non solo volte a ridurre il rischio che i soggetti abusino di un potere loro affidato adottando atti di natura corruttiva ma anche di carattere organizzativo, oggettive, che precostituiscano condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficile la realizzazione di fenomeni corruttivi, nonchè di carattere comportamentale, soggettive. Tali ultime misure sono volte ad evitare una più vasta serie di comportamenti devianti, quali il compimento dei reati di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale

("reati contro la pubblica amministrazione") diversi da quelli aventi natura corruttiva, il compimento di altri reati di rilevante allarme sociale, l'adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di *maladministration* (cattiva amministrazione).

Al riguardo, la *maladministration* è da intendersi come l'assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio, anche *ab externo*, da parte di interessi particolari. Essa riguarda, pertanto, atti e comportamenti che, anche non consistenti in specifici reati o situazioni aventi rilevanza penale, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei terzi nell'imparzialità dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse, nonché il buon andamento delle attività degli stessi (funzionalità ed economicità).

In quest'ottica è cruciale la rilevanza e la centralità dell'approccio analitico a tutte le aree di attività svolte dalla Società e la mappatura dei vari processi aziendali ai fini dell'individuazione e valutazione dei rischi e del relativo trattamento nonché dell'individuazione, mantenimento ed implementazione delle misure di prevenzione e mitigazione della corruzione.

Si comprende, dunque, la valenza organizzativa delle misure anticorruzione, finalizzate non solo a prevenire il verificarsi di reati contro la p.a. ma ad instaurare una cultura organizzativa che favorisca l'autoanalisi e, quindi, il miglioramento organizzativo continuo nonchè l'assunzione concreta, da parte del presente Piano, di quell'utilità che il solo approccio 'adempimentale' non raggiunge.

Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce quindi a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa nonché mirando al miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche il sistema dei controlli concorre al buon funzionamento della Società e contribuisce a generare valore pubblico.

4 SOGGETTI CHE CONCORRONO AL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Come evidenziato dall'ANAC sin dal PNA 2013, ribadito nei successivi aggiornamenti del documento e confermato nei successivi PNA e nelle linee guida rivolte alle società in controllo pubblico, con riferimento all'attività di prevenzione della corruzione tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività aziendale mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione della corruzione oltrechè attuare gli obblighi di trasparenza, l'attività del RPCT deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

Quanto sopra a motivo della circostanza che una partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dirigenti e di coloro che a vario titolo sono responsabili delle funzioni e delle attività aziendali rende consapevoli del rilievo che possono avere le misure preventive e contribuisce a creare un tessuto culturale favorevole alla prevenzione della corruzione e consapevole della stessa.

Pertanto, tutta la struttura aziendale è direttamente coinvolta nella gestione del rischio corruttivo e tutti i dipendenti sono, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e mansioni tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni del presente Piano e relativi allegati, con particolare riferimento al Codice etico e di condotta, evitando di porre in essere comportamenti, anche omissivi, tali da impedire od ostacolare il rispetto del PTPCT ed i monitoraggi e controlli relativi alla sua applicazione da parte del RPCT e dei soggetti che con lo stesso collaborano.

Si elencano, qui di seguito, gli attori del sistema della prevenzione del rischio di corruzione all'interno della Società.

4.1 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il RPCT rappresenta il punto di riferimento per la gestione e l'implementazione dell'intera politica di prevenzione in materia di corruzione della Società. E' il soggetto cui competono, in particolare, la predisposizione, in via esclusiva, del Piano

e la sua proposta all'Organo di indirizzo politico, la sua attuazione, l'aggiornamento, il monitoraggio e il controllo del rispetto delle misure da questo previste.

E' nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione ed il relativo nominativo è comunicato all'ANAC ed è pubblicato sul sito istituzionale, nella relativa voce della sezione "Società Trasparente" - "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione".

L'art. 1 della Legge n. 190/2012 attribuisce al predetto Responsabile, oltre alla predisposizione della proposta di Piano ed al suo costante aggiornamento, ulteriori compiti e funzioni:

- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità a produrre gli effetti previsti;
- proporre la modifica del Piano in caso di accertamento di significative violazioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- verificare, in collaborazione con il soggetto competente, l'effettiva rotazione degli incarichi nelle strutture preposte allo svolgimento delle attività maggiormente esposte a rischio;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione, in quanto destinato a prestare il proprio lavoro nelle strutture preposte allo svolgimento delle attività maggiormente esposte a rischio;
- riferire sulla sua attività all'organo di indirizzo politico se richiesto o se lui stesso ne valuti l'opportunità;
- segnalare all'organo di indirizzo politico ed al soggetto che svolge le funzioni di OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nel PTPCT ed indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure previste in materia;
- trasmettere, entro il 15 dicembre di ogni anno (o nel diverso termine specificamente individuato con appositi atti normativi o comunicati dell'ANAC) all'Organo di indirizzo politico ed all'Organismo di Vigilanza una relazione recante i risultati dell'attività svolta, da pubblicare sul sito web istituzionale della Società.

Il ruolo ed i poteri del predetto Responsabile sono stati ulteriormente ampliati dal legislatore con il D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, correttivo della richiamata Legge 190/2012, che, come già evidenziato, ha assegnato al medesimo anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, già assegnate di norma allo stesso dall'art. 43 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. In quanto tale, pertanto il Responsabile deve:

- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- coordinare la completezza, la chiarezza e gli aggiornamenti della sezione relativa alla trasparenza del PTPCT;
- effettuare le segnalazioni relative alle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di trasparenza;
- monitorare il rispetto degli obblighi di pubblicazione, rivolgendosi ai soggetti responsabili della trasmissione e pubblicazione di documenti, informazioni e dati, ai sensi dell'art. 10, comma 1 del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i., come previsti nel PTPCT;
- gestire le richieste di riesame dell'accesso civico di cui all'art. 5, comma 7, D. Lgs. 33/2013 e s.m.i., decidendo con provvedimento motivato;
- vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i., e segnalare le violazioni all'ANAC, oltrechè al Vertice Aziendale.

Il RPCT svolge, altresì, un ruolo di primo piano anche nella gestione delle segnalazioni in materia di *whistleblowing*.

I citati compiti e funzioni sono richiamati nella deliberazione del Presidente ed Amministratore Delegato n. prot. n. C-00579 del 16 febbraio 2018 di nomina dell'attuale RPCT, Avv. Cristina De Razza, ove è, altresì, previsto che essi vengono svolti in autonomia e indipendenza, riferendo direttamente all'Organismo di Vigilanza, al quale compete l'attestazione inerente alla conformità delle attività espletate dallo stesso RPCT alle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione. A quest'ultimo, il RPCT riporta, inoltre, circa l'attuazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Ai fini dell'espletamento dei predetti compiti e funzioni sono stati assegnati al predetto Responsabile tutti i necessari poteri, ivi inclusi i poteri di vigilanza e

controllo dell'attuazione delle misure di prevenzione dei rischi proposte, nonché di accesso alle informazioni e/o documenti aziendali, propedeutici allo svolgimento delle proprie funzioni, collaborando fattivamente con le competenti strutture aziendali.

Per un più efficace svolgimento dei compiti attribuitigli il RPCT si avvale del supporto delle necessarie competenze aziendali, al fine di assicurare un elevato livello di professionalità specifica e continuità d'azione, nonché del supporto operativo del Servizio Risk Management e dell'Internal Audit e Compliance Aziendale.

Al riguardo, il RPCT e i soggetti dei quali si avvale sono tenuti al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla vigente normativa in materia, la cui violazione è anche fonte di responsabilità disciplinare.

A fronte dei compiti attribuiti la responsabilità del RPCT in caso di inadempimento agli obblighi in capo al medesimo comporta nei confronti di quest'ultimo l'applicazione le disposizioni della Legge 190/2012 e s.m.i. di seguito riportate:

art. 1 comma 12: "i*n caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo 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 tutte le seguenti circostanze: a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo; b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano*".

art. 1 comma 13*: "la sanzione disciplinare a carico del responsabile individuato ai sensi del comma 7 non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi".*

art. 1 comma 14: *"in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile ....risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, 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".

Qualora sopravvenga una temporanea ed improvvisa assenza del RPCT l'opportunità dell'individuazione e della nomina di un sostituto temporaneo è demandata al Presidente ed Amministratore Delegato. Ove l'assenza si traduca, invece, in una vera e propria *vacatio* del predetto ruolo spetta all'Organo amministrativo la sostituzione del RPCT assente con la nomina di un nuovo RPCT con conseguente adozione del relativo atto formale di conferimento dell'incarico.

Con specifico riferimento ai criteri di scelta, ai requisiti soggettivi per la nomina e la permanenza in carica del RPCT, agli approfondimenti in ordine ai compiti e poteri spettanti al predetto Responsabile, al necessario supporto conoscitivo ed informativo da parte dei dirigenti e dei dipendenti, ai casi di revoca – anche a seguito di eventuali misure discriminatorie adottate – si rimanda espressamente alle specifiche indicazioni relative alle società a controllo pubblico fornite dall'ANAC nel PNA 2022 e nel relativo all. 3 *("Il RPCT e la struttura di supporto")*, ed agli atti cui ivi si rimanda, i cui contenuti sono da intendersi parte integrante e sostanziale del presente Piano.

4.2 LA COMMISSIONE E LA STRUTTURA DI SUPPORTO AL RPCT

Nei vari PNA adottati dall'ANAC e da ultimo nel PNA 2022 è confermato che in considerazione dei delicati compiti che spettano al RPCT, anche nelle società a controllo pubblico, deve essere assicurato al medesimo un adeguato supporto, attraverso la previsione di una struttura organizzativa idonea e proporzionata che consenta al RPCT di svolgere in modo completo ed effettivo le proprie funzioni.
Con l'adozione, nel luglio 2022, del vigente funzionigramma aziendale è stata istituita la Struttura di supporto al RPCT che, nel rispetto di quanto previsto dalla L. n. 190/2012 e s.m.i. e dalle indicazioni dell'ANAC di cui ai PNA adottati, risponde al predetto Responsabile e lo coadiuva e supporta nell'espletamento dei relativi compiti e funzioni.

Alla predetta Struttura, con ordini di servizio 24/2019 e 11/2022, è stata assegnata una risorsa, in possesso di idonea conoscenza e comprovata esperienza in materia e si auspica possa essere potenziata con l'assegnazione di almeno un'altra risorsa.
Della Struttura di supporto al RPCT fa parte anche la Commissione di supporto al RPCT.
La predetta Commissione è composta da tre risorse in possesso dello specifico profilo di ruolo individuato quale necessario allo svolgimento dell'incarico. Essa opera nel rispetto delle prescrizioni del vigente PTPCT e con il coordinamento del RPCT, e previa intesa con quest'ultimo, lo assiste e lo supporta nella risoluzione delle problematiche, anche normative, inerenti alla prevenzione della corruzione; inoltre, previo accordo con il RPCT, ha facoltà di predisporre atti e documenti contenenti approfondimenti, verifiche ed analisi in materia di prevenzione della corruzione e di proporre, adottare o stimolare ogni metodologia organizzativa idonea al perseguimento degli scopi sottesi all'adozione del Piano.
La Commissione può effettuare, con dovere di riservatezza ed ove espressamente attivata dal RPCT, approfondimenti e verifiche in ordine alle segnalazioni al medesimo pervenute. La violazione del predetto dovere di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.
Ove occorra, potrà comunque essere richiesta l'adozione di ulteriori appositi atti organizzativi che consentano al RPCT di avvalersi di personale di altre Direzioni e Funzioni aziendali.
Ogni soggetto di cui il RPCT, a qualsiasi titolo si avvalga, è tenuto a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali è venuto a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di competenza ed ogni informazione è trattata in conformità alla legislazione vigente in materia.

4.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Come già evidenziato, ai sensi di quanto previsto dalla Legge n. 190/2012, all'organo di indirizzo politico spetta la designazione del RPCT e la comunicazione all'ANAC del relativo nominativo, assicurare che il predetto Responsabile disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività, la

definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, l'adozione, su proposta del RPCT, del PTPCT e dei relativi aggiornamenti e la partecipazione al processo di gestione del rischio corruttivo, valutando con il supporto del RPCT l'adeguatezza dei contenuti del PTPCT, con particolare riguardo all'analisi ed al trattamento dei rischi.

Come confermato dal PNA 2019 spetta, inoltre, al Consiglio di Amministrazione, anche per il tramite del Presidente ed Amministratore Delegato: partecipare proattivamente nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT anche valorizzando in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie aziendali, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione; collaborare con il RPCT per l'attuazione delle misure di prevenzione; garantire che il RPCT sia dotato della struttura organizzativa di supporto adeguata ai compiti e funzioni da svolgere fornendogli, ove occorra, disponibilità di risorse umane e digitali adeguate allo svolgimento delle sue funzioni; ricevere la relazione del RPCT sull'attività svolta nel corso dell'anno precedente e l'attestazione del soggetto che svolge le funzioni di OIV (Organismo di Vigilanza) in merito all'avvenuto rispetto degli obblighi di pubblicazione, nonché le segnalazioni del RPCT sulle eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

4.4 ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/01 E S.M.I.

In considerazione di quanto indicato dall'ANAC con delibera n. 1134/2017 circa i contenuti del Piano che, per le società che adottano il Modello, costituiscono parte integrante dello stesso, ed atteso che il Modello deve, pertanto, recare misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della Legge n. 190/2012, l'Organismo di Vigilanza (OdV) è coinvolto attivamente nel sistema di gestione della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'OdV partecipa, quindi, al processo di gestione del rischio di corruzione per quanto di competenza, offrendo al RPCT ed agli altri attori un supporto metodologico e collaborando con il RPCT e coordinandosi con lo stesso in caso di eventi rilevanti ai

sensi della L. 190/2012 e del D. Lgs. 231/01 e s.m.i., oltre che nella gestione dei flussi e nella ricezione delle segnalazioni.

Inoltre, l'OdV assicura, in coordinamento con il RPCT, il recepimento dei contenuti degli atti normativi e dell'ANAC nel Modello e relativi allegati, ai fini dell'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e del rispetto degli obblighi di trasparenza e, più in generale, garantisce uno stretto coordinamento della propria attività con quella del RPCT, anche prevedendo un costante scambio delle informative di competenza in occasione delle riunioni periodiche dell'Organismo alle quali il RPCT viene usualmente convocato.

Infine, l'OdV si coordina con il RPCT, ove occorra, ai fini dell'aggiornamento delle tematiche in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Codice etico e di condotta e della relativa diffusione nonché del monitoraggio sull'attuazione dello stesso.

4.5 IL PERSONALE

Come confermato dall'ANAC nel PNA 2019 e nelle linee guida sulle società controllate tutto il personale e, quindi, tutti i titolari di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, con qualsiasi livello di inquadramento e qualifica, sia assegnati alla sede sociale, che operanti presso le Amministrazioni controllanti o le strutture territoriali della Società nonché i collaboratori esterni, mantengono, ciascuno per sé, il proprio livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Pertanto, tutti i soggetti hanno il dovere di collaborare attivamente con il RPCT ed, in particolare, per i dirigenti ed i dipendenti l'omissione o la violazione di tale dovere è ritenuta di particolare gravità ed è fonte di responsabilità disciplinare. Tale coinvolgimento riguarda tutte le fasi dell'attività di prevenzione, dalla mappatura dei processi e analisi dei rischi, alla predisposizione delle misure anticorruzione ed alla loro attuazione. I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione sono, dunque, tenuti a fornire ogni informazione utile e richiesta per consentire al RPCT l'espletamento dei propri compiti e funzioni, sia nella fase di predisposizione e di

aggiornamento del PTPCT, che nelle successive fasi di attuazione delle misure ivi previste nonché nelle attività di verifica e controllo.

Il Codice etico e di condotta adottato dalla Società ed allegato al MOGC reca una apposita sezione dedicata ai "doveri specifici di comportamento" dei dirigenti e dei dipendenti per contrastare fenomeni corruttivi ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i. e del vigente PTPCT; il Sistema disciplinare della Sogesid reca le misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso quello di rispettare le prescrizioni contenute nel Piano.

4.5.1 I DIRIGENTI

I dirigenti sono espressamente individuati quali referenti del RPCT e sono tenuti a relazionare a quest'ultimo e a collaborare con il medesimo per l'applicazione del Piano. In particolare, come anche confermato dall'Allegato 3 al PNA 2022, devono:

- curare l'applicazione di ordini di servizio, di direttive e indirizzi del Vertice aziendale, monitorandone il rispetto e segnalandone eventuali criticità e/o anomalie;
- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative e partecipare al predetto processo di gestione del rischio, con particolare riguardo alla mappatura dei processi ed all'analisi dei rischi corruttivi coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione e il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- concorrere alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e fornendo suggerimenti al RPCT o segnalando eventuali criticità riscontrate;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure preventive così come individuate nel PTPCT, ciascuno nell'ambito delle competenze assegnate ed operando in modo da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del personale assegnato;

- rispettare ed adempiere agli obblighi del Codice etico e di condotta effettuando le comunicazioni ivi previste (incluse quelle in materia di conflitto di interessi e di obbligo di astensione nonché di inconferibilità e incompatibilità) nonché prescritte dalla normativa vigente, dal PTPCT e dalle procedure aziendali ivi inclusa quella denominata "due diligence", anche secondo gli indirizzi forniti dal RPCT;
- assicurare i flussi informativi, la reportistica e l'osservanza degli obblighi di pubblicazione definiti nel PTPCT;
- garantire l'esercizio del diritto all'accesso a documenti, dati e informazioni ai sensi della normativa vigente;
- vigilare sull'osservanza del Codice etico e di condotta sostenendo, in caso di violazione, l'adozione di misure disciplinari idonee a stigmatizzare comportamenti delle risorse assegnate non in linea con i principi del predetto Codice e la correttezza amministrativa e, se rilevanti ai fini del Piano, segnalando quanto sopra al RPCT;
- promuovere la formazione circa la normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità anche organizzando periodicamente con le risorse assegnate riunioni di condivisione circa il rispetto e la promozione dei principi sottesi alla citata normativa ed informandone il RPCT;
- segnalare al RPCT tentati o realizzati fatti corruttivi all'interno della Società, indicando, ove conosciuto, il contesto in cui gli stessi si sono verificati o il mancato adempimento degli obblighi di trasparenza.

Al rispetto di quanto sopra indicato per i dirigenti sono, inoltre, tenuti, in relazione alle rispettive competenze e per gli obblighi loro applicabili, i Responsabili/Coordinatori delle funzioni aziendali di qualifica non dirigenziale, i quali del pari devono concorrere alla gestione del rischio e a tutti gli adempimenti a tal fine occorrenti.

4.5.2 I DIPENDENTI ANCHE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE

Con specifico riferimento a tutti i dipendenti, anche non aventi qualifica dirigenziale, nell'ambito di quanto sopra specificato con riferimento al personale, ogni soggetto è tenuto a:

- collaborare alla redazione/aggiornamento del PTPCT partecipando al processo di elaborazione e di gestione del rischio, con particolare attenzione alla mappatura dei processi ed all'analisi del rischio, ove coinvolto e sulla scorta ciascuno per l'attività di rispettiva competenza;
- osservare le misure di prevenzione contenute nel PTPCT;
- concorrere alla definizione di specifiche misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, fornendo suggerimenti al RPCT o segnalando eventuali criticità riscontrate;
- adempiere agli obblighi del Codice etico e di condotta, effettuando le comunicazioni ivi previste nonché prescritte dalla normativa vigente, dal PTPCT e dalle procedure aziendali ivi inclusa quella denominata "due diligence", anche secondo gli indirizzi forniti dal RPCT;
- assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alla Società e/o di competenza;
- garantire per quanto di competenza l'esercizio del diritto all'accesso a documenti, dati e informazioni ai sensi della normativa vigente;
- segnalare condotte illecite di cui è venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, seguendo la procedura prevista dal presente Piano "*Procedura inerente alla tutela dei segnalanti di eventuali condotte illecite conosciute nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d. whistleblowing)".*

4.5.3 I CONSULENTI E I COLLABORATORI

Tutti coloro che, in forza di rapporti di lavoro autonomo, di collaborazione coordinata e continuativa o di altro genere che non configurano rapporti di lavoro subordinato, anche occasionali e/o soltanto temporanei, prestano la propria attività per conto della Società e a favore della stessa e/o delle Amministrazioni controllanti, sono tenuti in particolare ad:

- osservare le misure di prevenzione indicate nel PTPCT, ivi comprese quelle inerenti alla trasparenza ed agli obblighi di pubblicazione agli stessi applicabili;
- effettuare le comunicazioni prescritte in materia di conflitto di interessi e di due diligence, secondo le prescrizioni del Piano;
- segnalare condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, seguendo la procedura prevista dal presente Piano "*Procedura inerente alla tutela dei segnalanti di eventuali condotte illecite conosciute nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d. whistleblowing)*".

4.6 INTERNAL AUDIT E COMPLIANCE AZIENDALE

Per garantire il necessario raccordo con gli strumenti di controllo aziendale interno ed al fine di potenziare le attività di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi, anche garantendo lo svolgimento dei monitoraggi a supporto del RPCT, l'Internal Audit e Compliance Aziendale (IACA) assicura supporto specialistico nella progettazione, organizzazione, attuazione e miglioramento continuo dei sistemi di gestione aziendali certificati, ivi incluso quello integrato di prevenzione della corruzione. Al fine di attuare quanto sopra, in particolare, svolge audit specifici, anche su impulso del RPCT, anche ai fini della valutazione dei livelli di rischio dei singoli processi ed attività, effettua gli approfondimenti previsti nel presente Piano, verifica l'effettiva efficacia delle misure adottate ed evidenzia eventuali criticità sulla scorta delle informazioni acquisite, fornendo suggerimenti al fine di perfezionare i presidi preventivi e di controllo.

Inoltre, IACA sovrintende al corretto funzionamento dei Servizi di seguito indicati che svolgono attività di rilievo in materia di prevenzione della corruzione e ne coordina le relative attività, nel rispetto delle relative responsabilità.

4.6.1 SERVIZIO COMPLIANCE E SISTEMI DI GESTIONE

Il Servizio fornisce supporto a tutte le funzioni aziendali per la compliance aziendale rispetto alle normative in materia di responsabilità degli enti e delle persone giuridiche, prevenzione della corruzione, trasparenza, antiriciclaggio, tutela del trattamento dei dati personali ed in materia di certificazioni e normative ISO,

comprese le attività necessarie all'esecuzione degli audit interni ed esterni. In particolare, contribuisce al monitoraggio della conformità del sistema di gestione integrato qualità e prevenzione della corruzione ai requisiti previsti dalle norme UNI EN ISO 9001: 2015 e UNI ISO 37001:2016 segnalando a tal fine le azioni opportune da attuare nell'ambito del predetto sistema. Fornisce, altresì, supporto operativo per la predisposizione, l'aggiornamento e la tenuta sotto controllo del sistema documentale aziendale e valuta la conformità dello stesso alle previsioni normative, proponendo gli adeguamenti necessari al rispetto della compliance ed, infine, assicura lo sviluppo e l'implementazione, del sistema di gestione della privacy supportando le funzioni aziendali in materia di tutela dei dati personali anche con riferimento agli impatti in materia di prevenzione della corruzione.

4.6.2 SERVIZIO RISK MANAGEMENT

Il Servizio garantisce l'analisi e la mappatura dei processi aziendali, ivi compresi quelli rilevanti ai sensi della L. n. 190/2012, in coordinamento con tutte le Direzioni aziendali e con il RPCT, il Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette (antiriciclaggio, anche Gestore SOS), la Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC) ed il Servizio Compliance e Sistemi di Gestione (SCSG), elaborando la mappatura dei rischi e delle opportunità inerenti ai sistemi di gestione certificati. Garantisce, inoltre, l'attività di risk management, fornendo supporto per l'individuazione delle azioni di prevenzione e mitigazione da parte dei *process owner*, monitora il piano di azioni di mitigazione producendo periodicamente la relativa reportistica e supporta l'analisi dei principali indicatori di rischio e di performance al fine di misurare ed implementare il sistema di controllo interno.

4.6.3 FUNZIONE DI CONFORMITÀ PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Alla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC) compete, in coordinamento con il RPCT e SCSG, la supervisione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione assicurandone la coerenza con la norma UNI ISO 37001:2016.

Più in particolare, la predetta Funzione, sulla scorta di quanto previsto dalla vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione, oltre ad assicurare il supporto specialistico in relazione alla progettazione, organizzazione e attuazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, in costante coordinamento e collaborazione con il RPCT, ha il compito di:

- indirizzare ed evidenziare, in raccordo con le strutture aziendali competenti, le aree critiche e le priorità nella predisposizione e aggiornamento/revisione delle procedure aziendali rilevanti in materia di conformità alla normativa di prevenzione della corruzione, tali da garantire un adeguato presidio dei rischi al fine di prevenire comportamenti aziendali non conformi alle norme;
- garantire la diffusione e la conoscenza del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione a tutto il personale anche attraverso l'informazione mirata ai settori operativi più esposti alla fattispecie di reati di corruzione e in coordinamento, oltrechè con il RPCT, con IACA e con il Gestore SOS, l'individuazione degli strumenti e delle misure di prevenzione della corruzione;
- predisporre relazioni periodiche e garantire adeguati flussi informativi in merito alla funzionalità del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione al Vertice aziendale;
- fornire supporto al personale dipendente in materia di prevenzione della corruzione nell'ambito del sistema di gestione certificato ISO 37001 2016.

4.6.4 GESTORE DELLE SEGNALAZIONI DI OPERAZIONI SOSPETTE (ANTIRICICLAGGIO)

In attuazione delle previsioni del precedente PTPCT 2022-2024 della Società, con o.d.s. n. 10/2022 e n. 14-2022 è stato individuato, il gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo di cui all'art. 11[2] del provvedimento UIF del 23 aprile 2018.

[2] L'art. 11 "Rapporti con la UIF" del provvedimento UIF del 23 aprile 2018 *"Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni*" dispone che: "1. Le pubbliche amministrazioni individuano, con provvedimento formalizzato, un «gestore» quale soggetto delegato a valutare ed effettuare le comunicazioni alla UIF. 2. Al fine di garantire efficacia e riservatezza nella gestione delle informazioni, la UIF considera quale proprio interlocutore per tutte le comunicazioni e i relativi

Il gestore ha il compito di ricevere e analizzare le comunicazioni ricevute dai dipendenti addetti agli uffici che hanno contatti con i terzi, concernenti le anomalie da questi ultimi intercettate nelle operazioni e nei comportamenti riferibili ai soggetti con i quali si relazionano, valutando l'opportunità di trasmettere alla UIF, tramite l'apposito portale, le informazioni ricevute.

Nel prevedere l'implementazione di un sistema che garantisca la segretezza delle segnalazioni, nella logica di una strategia integrata tra prevenzione della corruzione ed antiriciclaggio, il predetto gestore deve svolgere i compiti previsti dalla vigente normativa in materia e dal PTPCT, anche con riferimento alla definizione della necessaria formazione dei dipendenti nonchè di apposite procedure interne ed iniziative volte all'implementazione ed ulteriore affinamento degli indicatori di anomalia, raccordandosi costantemente con il RPCT anche attraverso costanti flussi di reportistica periodica.

4.7 IL RASA

In conformità alle previsioni del PNA 2019 e dell'All.3 al PNA 2022, quale misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, è stato nominato il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) nella persona dell'Avv. Pietro Maria Emanuele Caruana, nella sua qualità di Responsabile del Servizio Gare, Appalti e Contratti, quale soggetto tenuto all'inserimento ed all'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della Società, in qualità di stazione appaltante, nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), secondo le modalità operative indicate dall'ANAC da ultimo con l'apposito manuale del 11 aprile 2022.

Il RASA ha confermato, in ultimo, di aver adempiuto ai citati obblighi in data 9 gennaio 2023.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 216, comma 10, del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti

---

approfondimenti la persona individuata quale «gestore» e la connessa struttura organizzativa indicate in sede di adesione al sistema di comunicazione on-line".

di cui all'articolo 38 del citato decreto, i requisiti di qualificazione sono soddisfatti mediante l'iscrizione all'anagrafe di cui all'articolo 33-ter del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221 (AUSA).

In merito all'entrata in vigore del citato sistema si precisa che l'ANAC, nella delibera n. 441 del 28 settembre 2022, rileva che "*Il sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti entra in vigore dalla data indicata nei decreti legislativi di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 21 giugno 2022, n. 78*".

A seguito della istituzione del nuovo Servizio Legale, Contenzioso, Gare, Appalti e Contratti con o.d.s. del 3 febbraio 2023 al momento della adozione del presente Piano è in corso la sostituzione del soggetto che svolgerà le funzioni di RASA.

4.8 STAKEHOLDER

L'Autorità conferma la rilevanza della società civile e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi (cd. *stakeholder)* nella partecipazione alla elaborazione e miglioramento del PTPCT mediante la formulazione di proposte quale contributo per individuare le priorità di intervento.

Con riferimento alle modalità di coinvolgimento degli interessati si rimanda a quanto precisato in appresso nel paragrafo "Azioni di sensibilizzazione sui temi della legalità e dell'etica pubblica".

Per l'elaborazione del presente Piano non sono pervenuti contributi da parte degli *stakeholder.*

4.9 ESERCIZIO DEL CONTROLLO ANALOGO CONGIUNTO DA PARTE DEL MASE (ex MiTE) E DEL MIT (ex MIMS)

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 1, comma 503, della L.27 dicembre 2006, n. 296, la Sogesid S.p.A., il cui capitale sociale è interamente detenuto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha adeguato il proprio Statuto sociale rendendo strumentali i settori di attività alle esigenze, finalità, competenze ed attribuzioni istituzionali del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM), oggi ai sensi e per gli effetti del D.L. n. 173/2022, come

convertito dalla Legge 16.12.2022, n. 204, Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE, già Ministero della Transizione Ecologica -MiTE), configurandosi pertanto come società *in house providing* al predetto Dicastero.

Inoltre, a seguito di ulteriore modifica dello statuto sociale, recependo quanto disposto dall'art. 5 del Decreto Legislativo 18 aprile 2016 n. 50 e s.m.i., dalle disposizioni del Decreto Legislativo del 19 agosto 2016 n. 175 e s.m.i. ed in conformità alla delibera dell'ANAC n. 235 del 15 febbraio 2017, sono stati resi strumentali i settori di attività alle esigenze, finalità, competenze ed attribuzioni istituzionali anche del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT), oggi ridenominato tale ai sensi e per gli effetti del citato D.L., configurandosi, pertanto, come società *in house providing* anche al predetto Dicastero.

Alla luce di quanto sopra, ed in conformità alla normativa vigente, la Sogesid S.p.A. produce oltre l'80% del fatturato nello svolgimento dei compiti affidati dal MASE e dal MIMS in ambiti strategici per la tutela dell'ambiente, quali la salvaguardia delle risorse idriche, le bonifiche dei siti inquinanti, la gestione del ciclo dei rifiuti, il contrasto al dissesto idrogeologico e la difesa del suolo e tali Dicasteri, nel rispetto di quanto disposto dagli artt. 5 e 192 del D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50 e s.m.i. sono legittimati a procedere all'affidamento diretto di attività alla Società.

La modalità in cui si realizza la gestione *in house* del MASE e del MIT è quella del controllo analogo congiunto a quello che essi esercitano sui propri servizi, recepito nell'art. 17 comma 1 dello Statuto sociale, in virtù del quale i citati Dicasteri impartiscono, annualmente, all'Organo Amministrativo della Società direttive, preventivamente comunicate all'azionista ai fini della verifica dei profili economici e finanziari, in ordine al programma di attività, all'organizzazione, alle politiche economiche, finanziarie e di sviluppo.

I poteri di indirizzo, di direttiva e di controllo e le modalità di esercizio del controllo analogo congiunto da parte del MASE e del MIT sono attualmente disciplinati dal decreto interministeriale MASE - MIT n. 235 del 16 giugno 2022, in ottemperanza al quale, tra l'altro, la Società per il tramite del RPCT è tenuta a segnalare agli organi di indirizzo politico dei predetti Dicasteri, ai rispettivi RPCT nonché al Comitato di controllo analogo congiunto, le disfunzioni in ordine all'applicazione del proprio

PTPCT ed a trasmettere la relazione annuale di cui all'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012.
Tale decreto, con particolare riferimento alle modalità di esercizio del predetto controllo da parte dei Dicasteri, prevede che esso sia esercitato attraverso un Comitato di controllo interministeriale, la cui operatività è definita dal successivo decreto interministeriale MASE - MIT n. 111 del 25 ottobre 2022.

Nell'ambito dell'organizzazione aziendale, il Referente per il Controllo Analogo inserito nell'ambito dell'Internal Audit e Compliance Aziendale è il soggetto tenuto a gestire i rapporti con il Comitato di controllo analogo congiunto (o con il/i soggetto/i che ne fa/fanno le veci) e ad assicurare i flussi informativi verso il medesimo unitamente a quelli di ritorno relativi alle decisioni assunte dal suddetto Organo nonché a garantire il monitoraggio ed il coordinamento degli adempimenti della Società in materia.

5 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Al fine di meglio comprendere gli eventi corruttivi cui la Sogesid S.p.A. può essere maggiormente esposta è necessario evidenziare le informazioni del **contesto esterno** territoriale entro il quale la Società opera e la contestuale evoluzione della prevenzione della corruzione.

Al riguardo giova, preliminarmente, rammentare che la Sogesid S.p.A. si configura come società di ingegneria "*in house providing*" del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (ex Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare) e del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. Il suo capitale sociale è interamente detenuto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

La Società non opera solo nel territorio ove ha la sede centrale (Roma) ma in tutto il territorio nazionale ove sia richiesto il suo intervento in campo ambientale.
Le principali linee di attività in cui opera la Società attraverso la sottoscrizione di specifiche convenzioni sono le seguenti:

Ingegneria per il territorio: in tale ambito la Sogesid S.p.A. presta supporto tecnico-ingegneristico agli enti territoriali anche al fine della realizzazione di opere in campo idrico, di bonifiche e messa in sicurezza delle aree contaminate (anche in siti di interesse nazionale e regionale), nonchè della salvaguardia delle risorse idriche e della manutenzione del territorio necessaria a prevenire e mitigare i rischi ed i fenomeni di dissesto idrogeologico. La Società presta, inoltre, supporto tecnico specialistico agli Enti parco nazionali per la realizzazione di piani, programmi e progetti nell'area di competenza ed ai Commissari straordinari di Governo individuati ai sensi di legge, nella gestione di situazioni di emergenza ambientale, di contenzioso e di iniziative a carattere straordinario. Tra le attività fornite dalla Società rientrano, in particolare, le prestazioni di ingegneria per il territorio nazionale, in particolare nelle zone del centro-sud, nell'ambito delle quali, oltre alla realizzazione delle opere, svolge attività di indagini, studio e progettazione nonché le funzioni di: Direzione dei Lavori, Coordinamento della Sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione, Responsabile del Procedimento e supporto al Responsabile del Procedimento, Direttore Esecuzione del Contratto e attività di collaudo.

Assistenza Tecnica: la Società fornisce supporto ed assistenza tecnica-specialistica ai due Ministeri controllanti (MASE e MIT) nonchè ad altri organismi pubblici ed al Commissario Straordinario Unico ex D.P.C.M. dell'11 maggio 2020 per gli interventi in materia di collettamento, fognatura e depurazione mettendo a disposizione le proprie professionalità.

Attività a valere sulla Programmazione Comunitaria: la Società supporta la P.A. nel campo della progettazione e programmazione europea e, in particolare, nella gestione dei fondi che l'UE destina agli Stati Membri per la salvaguardia dell'ambiente e per lo sviluppo sostenibile. In particolare, la Società è Soggetto Attuatore per il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica dei progetti "CReIAMO PA", "Mettiamoci in RIGA" ricadenti nel Programma Operativo Nazionale (PON) "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020 ed "ARCA – Azioni di supporto per il Raggiungimento delle Condizioni Abilitanti" che hanno l'obiettivo di migliorare la qualità e l'efficacia nell'attuazione delle politiche ambientali ai vari livelli di governance amministrativa.

Cooperazione allo sviluppo: la Società collabora con l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS) nella valorizzazione e l'integrazione della sostenibilità ambientale nelle iniziative di cooperazione internazionale di competenza della stessa.
Infrastrutture portuali: la Società fornisce il proprio supporto tecnico specialistico a diverse Autorità di Sistema Portuale (AdSP) funzionale all'attuazione degli interventi di competenza delle stesse, anche previsti dal PNRR.

In merito agli interventi finanziati con fondi provenienti dal PNRR si segnala che la Società non è assegnataria diretta dei predetti finanziamenti.
Peraltro, la Società si è comunque attivata per ampliare le proprie attività nell'ambito dell'attuazione del PNRR e fornire specifica assistenza tecnico – specialistica, a favore dell'Unita di Missione per il PNRR istituita presso il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica e per il necessario raccordo con gli uffici ministeriali coinvolti all'uopo coinvolti.

Nello svolgimento delle proprie attività, ivi comprese quelle di cui sopra, la Società si relaziona abitualmente con diversi interlocutori ed in ampie fasce di territorio.

In via generale non può prescindersi dal tenere conto dei dati rilevati da *Transparency International Italia*, la quale in data 31 gennaio 2023 ha pubblicato il 2022 Corruption Perceptions Index (CPI) che mostra che la maggior parte del mondo continua a fallire con la lotta alla corruzione: il 95% dei Paesi ha fatto pochi progressi dal 2017 e la corruzione ha progressivamente reso il mondo sempre più pericoloso.
Con il comunicato diffuso in pari data è stato, altresì, reso noto che, ad esito dell'annuale studio relativo all'indice di percezione della corruzione, l'Italia conferma il punteggio dello scorso anno e guadagna una posizione nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto della misurazione posizionandosi al 41esimo posto (con un punteggio di 56).
Come da essa confermato, a far data dal 2012 l'Italia ha compiuto significativi e costanti progressi nella lotta alla corruzione che sono il risultato della crescente

attenzione dedicata al problema nell'ultimo decennio e fanno ben sperare per la ripresa economica del Paese dopo la crisi generata dalla pandemia.

Secondo quanto affermato dalla Presidente di *Transparency International Italia* "*Il punteggio ed il conseguente posizionamento del nostro Paese confermano l'Italia nel gruppo dei paesi europei in ascesa sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Un risultato frutto dell'applicazione delle misure normative in tema di prevenzione della corruzione adottate nell'ultimo decennio e dell'attenzione che su di essa ha riversato il decisore politico…..Il decisore politico dovrà mettere al centro della sua agenda i temi della trasparenza e della lotta alla corruzione: rafforzare i controlli, scongiurare i conflitti di interesse, promuovere la trasparenza definendo regole adeguate per il bilanciamento tra il diritto all'informazione e la sensibilità dei dati, regolare le attività di lobbying".*

La fase di rilancio del Paese richiede, però, estrema attenzione alla prevenzione dei rischi di corruzione, affinché gli impegni assunti per la digitalizzazione, l'innovazione, la transizione ecologica, la sanità e le infrastrutture possano trovare piena realizzazione e la gestione dei fondi stanziati dall'Europa per la ripresa economica avvenga nel rispetto della legalità.

La metodologia utilizzata da *Transparency International Italia* per identificare il CPI è, comunque, attenzionata in quanto la mera rilevazione della "percezione" dei soggetti intervistati non appare sufficiente al fine di stabilire un ranking oggettivo per ciascun paese. Ne è conseguita l'adozione dell'innovativa risoluzione 8/10 "Misurazione della corruzione" da parte della Conferenza degli Stati parti dell'UNCAC (Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione) finalizzata a migliorare i metodi di misurazione della corruzione.

La corruzione oggi non è da intendersi esclusivamente quale schema bilaterale fondato sul dare e ricevere tangenti ma ha assunto nuove caratteristiche: è fluida, diffusa, in rete, interconnessa con il mondo degli affari e con la criminalità organizzata, tanto da aver determinato l'introduzione della definizione più ampia di "corruzione organizzata", che richiede una risposta globale. A tal fine, con l'obiettivo di misurare la corruzione in modo più scientifico, affidabile e oggettivo, è in corso di elaborazione da parte del Gruppo di Lavoro Anticorruzione con l'ausilio dell'OCSE un compendio di buone pratiche sulla misurazione della corruzione con la messa a

punto di indicatori oggettivi del livello di corruzione, basati non soltanto sulla percezione dei cittadini, quanto piuttosto su fatti riscontrabili dall'esperienza diretta di cittadini e imprese in materia di abusi e devianze *(maladministration)*, onde poter misurare l'effettiva ampiezza del fenomeno corruttivo e consentire l'adozione di misure di contrasto più appropriate; inoltre, è in corso di negoziazione un insieme di principi di alto livello sulla corruzione in relazione alla criminalità organizzata.[3]

In questo panorama si inserisce un nuovo obiettivo da proporre formalmente all'ONU, il diciottesimo, da inserire tra gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030. Il Manifesto ZerØ Corruption, promosso dal Comitato Anticorruzione del Business dell'Ocse e appena lanciato a Parigi proprio in sede Ocse, è stato sottoscritto Milano da Transparency International Italia, in apertura del Bif National Event 2022.[4] *"Con Zerø Corruption la convergenza tra la lotta alla corruzione e gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile diventa finalmente esplicita. Non ci può essere vera sostenibilità senza trasparenza",* ha affermato la presidente di Transparency International Italia. È possibile eliminare la corruzione inserendo il contrasto ad essa fra gli obiettivi di sviluppo sostenibile, individuando *"nei piani industriali delle previsioni specifiche in ambito compliance necessarie al raggiungimento degli obiettivi aziendali"*, considerando *"i modelli di risk, compliance, qualità, antifrode, business continuity, privacy come elementi chiave del business, da valutare come gli altri obiettivi di piano".*

Nell'ambito del contesto esterno non si può prescindere dal richiamare il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza[5] c.d. PNRR, inserito nel programma Next Generation Ue, avente durata di sei anni (dal 2021 al 2026) e una dimensione totale di 672,5 miliardi di euro (312,5 sovvenzioni, i restanti 360 miliardi prestiti a tassi agevolati). Il Piano si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello

---

[3] Quanto evidenziato è riportato nell'intervento della Ministra della Giustizia italiana, S.E. Prof.ssa Marta Cartabia, nella Sessione Speciale dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite dedicata alla lotta alla corruzione (New York, 2-4 giugno 2021) https://italyun.esteri.it/rappresentanza_onu/it/comunicazione/archivio-news/2021/06/assemblea-generale-special-session.html

[4] Lotta a corruzione: Transparency International Italia sottoscrive il Manifesto ZerØ Corruption promosso dall'Ocse | AgenSIR

[5] https://www.mef.gov.it/focus/Il-Piano-Nazionale-di-Ripresa-e-Resilienza-PNRR/

europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale. Si tratta di un intervento che intende riparare i danni economici e sociali della crisi pandemica, contribuire a risolvere le debolezze strutturali dell'economia italiana, e accompagnare il Paese su un percorso di transizione ecologica e ambientale nonché concorrere in modo sostanziale alla riduzione dei divari territoriali, generazionali e di genere.

In particolare, il Piano dedica attenzione alla prevenzione della corruzione in diverse sue parti perseguendo tale obiettivo tramite due azioni principali. In primo luogo, nell'ottica del Piano nazionale di ripresa e resilienza un'efficace prevenzione della corruzione è inscindibilmente legata alla razionalizzazione normativa e alla semplificazione dei procedimenti amministrativi. In secondo luogo, il Piano prevede un articolato sistema di controllo, monitoraggio e audit volto ad istituire «verifiche aggiuntive rispetto all'ordinario e vigente controllo amministrativo stabilito dalla regolamentazione nazionale per l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate»[6].

Posto che l'arrivo e la gestione dei citati fondi legati al PNRR sono momenti cruciali per lo sviluppo del Paese occorre che i flussi di risorse ivi previsti si traducano tempestivamente in opere pubbliche, investimenti e infrastrutture e che la formulazione di nuove regole quale argine per il rischio di comportamenti illeciti non si traduca in un fattore che favorisca possibili occasioni di corruzione anche per la distrazione delle risorse pubbliche dalle finalità di interesse pubblico cui sono destinate.

Specificamente in materia di appalti la necessità di pianificare, progettare ed accelerare gli investimenti pubblici con certezza di tempi e costi richiede di affrontare i problemi strutturali della governance delle infrastrutture. Al riguardo, oltre ad investire sulla competenza delle stazioni appaltanti per realizzare gli investimenti con certezza dei tempi e dei costi, uno strumento di rilievo per combattere la corruzione, legato alla normativa antiriciclaggio, può essere identificato nell'incrociare le banche dati ed eseguire i controlli utilizzando le tecnologie dal *data mining*, della *graphic analysis* e del *clustering* per identificare in tempo reale tramite l'intelligenza

[6] Sul tema CECILIA SICCARDI (giurcost.org)

artificiale tra i clienti di un intermediario finanziario i dipendenti pubblici o gli esponenti del mondo politico che hanno un tenore di vita non conforme alle loro entrate e segnalarle alla FIU (Financial Investigation Unit, di seguito anche Unità), alla DNA (Direzione Nazionale Antimafia) o al Nucleo speciale di polizia valutaria, e quindi approdare alla procura competente.

In merito l'Unità ha pubblicato nell'aprile 2022 una specifica comunicazione volta, tra l'altro, a sensibilizzare gli uffici della Pubblica Amministrazione e gli altri soggetti obbligati variamente coinvolti nell'attivazione delle misure previste dal PNRR, per favorirne l'apporto segnaletico ai fini antiriciclaggio[7].

Nel primo semestre del 2021 la UIF ha ricevuto 70.157 segnalazioni di operazioni sospette, in aumento rispetto a quelle pervenute nel periodo corrispondente del precedente anno (+32,5 per cento); l'incremento è stato particolarmente rilevante tra marzo e giugno, mesi in parte condizionati nel 2020 dal primo *lockdown* e dalla successiva fase di incertezza.

In tale contesto dopo la pandemia di Covid-19 si inserisce lo scenario bellico alle porte orientali dell'Europa che non può non accrescere l'importanza di un controllo serrato sul rispetto degli standard dello Stato di diritto nei paesi membri dell'Unione Europea. Nella terza relazione annuale sullo Stato di diritto nell'Unione Europea del luglio 2022[8] la Commissione europea ha formulato specifiche raccomandazioni per il potenziamento dei quadri preventivi anticorruzione, sia in termini di maggiore efficacia dell'azione penale, che rafforzando la normativa in materia di lobbying e conflitto di interessi.

In tale contesto si segnala la rilevanza del ruolo dell'ANAC. A livello internazionale, infatti, nel corso del primo meeting 2021 dell'ACWG ha presentato il proprio progetto per misurare scientificamente i livelli di corruzione di un Paese e, quale modello di presidio anticorruzione che rafforza la cultura della legalità dello Stato, sta rivolgendo il proprio impegno per far riconoscere a livello europeo la necessità che ogni Paese dell'Unione si doti di un simile presidio, raccordandosi nel contempo con quelli già esistenti. Sul piano nazionale è attualmente impegnata, in particolar

[7] UIF - Rapporto annuale per il 2021, n. 14 – 2022.

[8] https://italy.representation.ec.europa.eu/notizie-ed-eventi/notizie/relazione-sullo-stato-di-diritto-2022-la-commissione-formula-raccomandazioni-specifiche-gli-stati-2022-07-13_it

modo[9]: nella gestione della Banca dati nazionale dei contratti pubblici, recentemente potenziata, che consente il controllo delle spese pubbliche a seguito della sottoscrizione di contratti pubblici di affidamento di lavori, servizi e forniture; nel promuovere, nell'ottica della prevenzione della corruzione e della trasparenza, la digitalizzazione attraverso l'operatività del fascicolo digitale delle imprese e la realizzazione della Piattaforma unica della trasparenza basata sull'interconnessione con altre banche dati pubbliche, in grado di semplificare e rendere meno onerosa la pubblicazione dei dati, agevolando al contempo fruibilità e confrontabilità; nel valorizzare e rafforzare la cultura della prevenzione della corruzione quale cultura della legalità e "della cittadinanza".

Sebbene al momento della redazione del presente Piano non risultino ulteriori dati aggiornati per il 2022, preso atto di quanto sopra, dai dati ufficiali relativi al primo quadrimestre 2021 presenti nella pagina "Mappiamo la corruzione"[10] della stessa *Transparency International Italia* si nota che risultano 115 casi di fenomeni corruttivi in tutta Italia, la stragrande maggioranza in corso d'indagine. Il maggior numero dei casi si evince essere stato riscontrato tra Lombardia, Toscana, Lazio, Campania, Puglia, Calabria e Sicilia ed essi interessano maggiormente i settori della pubblica amministrazione, della politica e della sanità anche con riferimento agli appalti pubblici. Tale dato riveste una rilevante importanza in considerazione all'attività di stazione appaltante svolta dalla Sogesid e della dislocazione degli uffici della Società che ha sede in Roma e strutture territoriali a Napoli, Palermo, Catanzaro e Taranto.

In tale contesto occorre considerare che l'impatto dell'emergenza epidemiologica da Covid 19 sul sistema economico nazionale, già in difficoltà, ha ridotto la disponibilità di liquidità finanziaria e creato nuove sacche di povertà e di disagio sociale.

Al riguardo, ulteriori informazioni per comprendere il fenomeno corruttivo nel contesto nazionale in cui opera la Società, oltreché dagli orientamenti giurisprudenziali riguardanti i casi di corruzione in Italia presenti all'interno della

---

[9] Come confermato nella videointervista al Presidente dell'Autorità Giuseppe Busia: https://www.anticorruzione.it/-/il-valore-dei-dati-e-della-trasparenza-dalla-strategia-alla comunicazione?redirect=%2F#p1

[10] https://www.transparency.it/mappa/

banca dati della Corte dei Conti, emergono dalla "*Relazione sull'attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia*" trasmessa dal Ministro dell'Interno al Parlamento trasmessa il 15 settembre 2022 e afferente al secondo semestre 2021, che sulla base delle evidenze investigative, giudiziarie e di prevenzione conferma ancora una volta che "*il modello ispiratore delle diverse organizzazioni criminali di tipo mafioso appare sempre meno legato a eclatanti manifestazioni di violenza ed è, invece, rivolto verso l'infiltrazione economico-finanziaria. Ciò appare una conferma di quanto era stato già previsto nelle ultime Relazioni ed evidenzia la strategicità dell'aggressione ai sodalizi mafiosi anche sotto il profilo patrimoniale, arginando il riutilizzo dei capitali illecitamente accumulati per evitare l'inquinamento dei mercati e dell'Ordine pubblico economico*".

Con riferimento ai reati commessi nel secondo semestre 2021, rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente, si segnala una diminuzione, dei reati di corruzione, frode nelle pubbliche forniture, trasferimento fraudolento di valori ed altri, con pochissime eccezioni, tra le quali non deve essere trascurato il lieve aumento del trasferimento fraudolento di valori che interessa le regioni meridionali. Tuttavia, occorre precisare che si tratta di fattispecie di reato che emergono generalmente in seguito ad attività investigative complesse e di ampio respiro spesso condotte in tempi che valicano ampiamente il semestre.

Il documento descrive, inoltre, le principali organizzazioni criminali attive sul territorio nazionale, e dunque anche nei territori ove opera la Società, le quali, anche in piena emergenza COVID-19, hanno proseguito fiorentemente i propri affari.

Con particolare riferimento alla 'ndrangheta persiste la preoccupazione legata ad un modello collaudato che vede la criminalità organizzata calabrese proporsi ad imprenditori in crisi di liquidità offrendo forme di sostegno finanziarie parallele e prospettando la salvaguardia della continuità aziendale con l'obiettivo, invero, di subentrarne negli asset proprietari e nelle governance. Tutto ciò al duplice scopo di riciclare le proprie risorse economiche di provenienza illecita e di impadronirsi di ampie fette di mercato inquinando l'economia legale. Si deve poi tener conto della consolidata capacità delle consorterie criminali calabresi di intercettare le forme di sostentamento pubblico anche in considerazione delle risorse del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza. La minaccia in tal senso è rappresentata dalla comprovata

abilità dei sodalizi calabresi di avvicinare e infiltrare quell'area area grigia che annovera al suo interno professionisti compiacenti e pubblici dipendenti infedeli in grado di consentire l'inquinamento del settore degli appalti e nei più ampi gangli gestionali della cosa pubblica.

Per la criminalità organizzata siciliana accanto al controllo del territorio che resta comunque un'esigenza primaria dell'organizzazione, il percorso intrapreso dalle mafie è quello di inserirsi nel panorama sociale ed economico di riferimento "coinvolgendo" la pubblica amministrazione attraverso la corruzione. In questo panorama di stagnazione economico-produttiva che risente ancora della crisi pandemica e che aggrava le aspettative soprattutto della popolazione giovanile trovano terreno fertile le consorterie criminali che potrebbero infiltrare le risorse della Regione anche in considerazione dei fondi del PNRR destinati all'isola.

In merito alla criminalità organizzata campana è stata evidenziata a Napoli la storica presenza di clan strutturati ed economicamente potenti dotati di un'evidente vocazione imprenditoriale grazie alla quale unitamente agli innumerevoli prestanome attuano quelle procedure tipiche dei cartelli economico-criminali che evolvono in holding imprenditoriali solo apparentemente "pulite". Si tratta di aziende che mirano all'infiltrazione nei grandi appalti e più in generale nei circuiti per i quali sono previste erogazioni di fondi pubblici con un consolidato interesse verso le attività legate alle due grandi emergenze pre-pandemiche quali l'accoglienza agli immigrati e la tutela ecologica che si muove dal ciclo dei rifiuti alle attività collegate alla transizione ecologica per le quali sono previsti fondi ad hoc nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Nella provincia di Caserta in virtù di meccanismi ormai sedimentati le organizzazioni criminali sono in grado di esercitare una forte influenza garantendosi la compiacenza di una consistente parte di colletti bianchi e funzionari pubblici e attraverso questi infiltrando la pubblica amministrazione in modo da pilotarne le procedure a favore di imprese espressione dei clan.

La criminalità organizzata pugliese è particolarmente rivolta al mercato degli stupefacenti e delle estorsioni che si confermano la principale fonte di reddito e strumento di affermazione di potere sul territorio. Non mancano comunque le ramificazioni e le infiltrazioni nel settore della Pubblica Amministrazione dove i

tentacoli con un'operatività estesa a settori in cui si inseriscono l'acquisizione della gestione o del controllo di attività economiche, concessioni, appalti e servizi pubblici. Quanto alla criminalità organizzata lucana si registrano, da un lato, tentativi di infiltrazione nell'economia locale attraverso condotte di corruttela verso politici, funzionari pubblici e imprenditori compiacenti e, dall'altro lato, una proiezione più ad ampio raggio che mira all'acquisizione e gestione di lavori, appalti pubblici, acquisti di immobili e realizzazione di parchi eolici con apporti di capitali propri al fine di schermarne la provenienza illecita attraverso il reimpiego in affari apparentemente leciti e puliti.

Con specifico riferimento al territorio laziale il quadro che emerge dalle attività investigative delinea una situazione complessiva che vede il territorio laziale esposto alle mire espansionistiche di realtà criminali in grado di avvalersi di solide disponibilità economiche rivenienti da reiterate condotte illecite e dalle infiltrazioni a tutti i livelli nell'economia legale. Nel territorio laziale la coesistenza apparentemente pacifica di agglomerati criminali ha come principale obiettivo quello di raggiungere una progressiva penetrazione nel tessuto economico ed imprenditoriale del territorio soprattutto della città di Roma onde riciclare e reimpiegare con profitto capitali di provenienza delittuosa. La progressiva infiltrazione nel tessuto economico ed imprenditoriale rappresenta dunque il comune denominatore delle proiezioni derivanti dalle mafie tradizionali che sfruttano abilmente sia le caratteristiche di centralità geografica della rete autostradale e ferroviaria, nonché degli scali portuali e aeroportuali della Regione, sia la presenza di mafie autoctone le quali pur avendo il controllo di alcune porzioni di territorio devono necessariamente appoggiarsi a strutture più solide e ramificate per poter utilmente avviare e portare a termine i loro affari illeciti.

In quest'ambito, si conferma l'attenzione che le consorterie mafiose rivolgono al campo degli appalti pubblici connessi con il ciclo dei rifiuti. Secondo l'ultimo Report di Legambiente la città di Roma si colloca al quarto posto in Italia per i crimini ambientali e in particolare nel periodo di emergenza sanitaria si è registrato un aumento della commissione dei reati contro l'ecosistema e delle attività illegali collegate al cemento e alla gestione dei rifiuti. Peraltro, nel Lazio continua a crescere il numero delle segnalazioni di operazioni sospette da parte di Istituti di Credito,

intermediari finanziari, professionisti, revisori e in genere di tutta la platea dei soggetti obbligati dalla normativa antiriciclaggio a segnalare anomalie finanziarie eventualmente riscontrate nell'esercizio delle attività di rispettiva competenza.

Proprio per contrastare le contaminazioni mafiose nell'economia a seguito dell'emergenza COVID-19, i primi giorni di aprile del 2020 il Capo della Polizia - Direttore Generale della Pubblica Sicurezza ha istituito, con proprio Decreto, l'"*Organismo permanente di monitoraggio ed analisi sul rischio di infiltrazione nell'economia da parte della criminalità organizzata di tipo mafioso*", struttura chiamata a mettere a sistema tutte le informazioni utili ad anticipare ogni iniziativa di espansione, di alterazione del mercato, di inquinamento del tessuto economico, di condizionamento dei processi decisionali pubblici funzionali all'assegnazione degli appalti da parte della criminalità organizzata. Dall'ultimo report di analisi (il quinto) elaborato dal predetto Organismo e pubblicato nel maggio 2021 emergono "*dei rischi potenziali, individuando i settori economici da sempre d'interesse delle mafie e le nuove aree connesse alle filiere produttive o ai servizi legati alla pandemia (cosiddetta Covid economy). Rischi potenziali che, a decorrere dal marzo 2020, non si sono ancora tradotti in evidenze giudiziarie significative, ma che servono alle Forze di polizia per intercettare sul nascere le nuove minacce per un'efficace azione di prevenzione".*

Anche la relazione dell'Organismo, attraverso lo studio dei macro-fenomeni criminali, analizza i principali gruppi malavitosi.

Il documento contiene, inoltre, analisi e approfondimenti su: appalti pubblici (con le attività svolte dalla Dia in tale settore strategico per l'economia nazionale); criminalità organizzata italiana all'estero e relazioni internazionali; attività di prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio; sodalizi mafiosi nei settori del gioco d'azzardo (gaming) e delle scommesse (betting), con circuiti paralleli a quello legale allo scopo sia di riciclare, sia di incrementare le cospicue risorse a disposizione.

In particolare, con riguardo al settore degli appalti pubblici l'esperienza investigativa maturata nel tempo ha dimostrato come tra le modalità utilizzate dall'impresa mafiosa per aggiudicarsi gli appalti più consistenti rientri l'appoggiarsi ad aziende di più grandi dimensioni in grado di far fronte per capacità organizzativa e tecnico-

realizzativa anche ai lavori più complessi. Tali requisiti aziendali escluderebbero dalla licitazione l'azienda infiltrata che utilizzando tale tecnica supera l'ostacolo dei limiti fissati dal bando per la partecipazione alla gara. Le imprese mafiose si insinuano anche nella fase di realizzazione delle opere pubbliche, attraverso subappalti e subaffidamenti di ogni genere specialmente con contratti di "nolo a caldo" o "a freddo" e/o con subcontratti di forniture di materiali per l'edilizia, attività di movimento terra, guardianie di cantiere, trasferimento in discarica dei materiali. Tali attività sono tradizionalmente legate al territorio e proprio su di esse le mafie hanno uno straordinario interesse al controllo diretto.

Sempre in tema di modalità utilizzate dai sodalizi mafiosi per inquinare il settore di che trattasi emerge inoltre l'accordo volto a programmare la rotazione illecita degli appalti pubblici tra le imprese partecipanti al sodalizio criminale mediante offerte pilotate verso il maggior ribasso.

Sul punto, in occasione dell'ultima Giornata internazionale contro la corruzione, che si celebra ogni anno il 9 dicembre, e tenutasi da ultimo il 9 dicembre 2022 è emerso il legame cruciale tra lotta alla corruzione e pace, sicurezza e sviluppo. Alla base c'è l'idea che affrontare la corruzione è un diritto e una responsabilità di tutti e che solo attraverso la cooperazione e il coinvolgimento di ogni singola persona e istituzione è possibile superarne l'impatto negativo. Gli Stati, i funzionari governativi, i dipendenti pubblici, le forze dell'ordine, i rappresentanti dei media, il settore privato, la società civile, il mondo accademico, il pubblico e i giovani sono tutti coinvolti nello svolgere il proprio ruolo unendo il mondo contro la corruzione.

In merito si è espresso anche il Presidente dell'Autorità evidenziando che i fondi provenienti dal PNRR destinati all'Italia ingolosiscono la malavita, anche organizzata ed innalzano il rischio di corruzione e di infiltrazioni criminose nel Paese. A tal fine occorre intensificare i controlli pur nell'ottica della celerità e della semplificazione che non può e non deve andare a scapito della legalità e della prevenzione della corruzione. A ciò ha aggiunto che *"la prevenzione della corruzione non è una moda, è una necessità, prima ancora che un obbligo. Non è possibile puntare soltanto sulla repressione a reato avvenuto, occorre spingere molto sulla prevenzione, cambiando i comportamenti e le pratiche, diffondendo una vera cultura della legalità. Se correttamente applicate, le regole di prevenzione della*

corruzione coincidono con quelle di buona amministrazione, e aiutano a raggiungere migliori traguardi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. In secondo luogo, la lotta alla corruzione è una dimensione dell'essere cittadino: investire in prevenzione, vuol dire dare concreta attuazione ad alcuni dei principi fondamentali della nostra Costituzione, dare sostanza alla nostra democrazia, oltre che adeguarsi ai vincoli internazionali a cui siamo legati. Insomma, vivere appieno la nostra cittadinanza. La corruzione, invece, avvantaggia pochissimi, danneggiando tutti gli altri: al di là dei costi materiali, mina le stesse ragioni dello stare insieme, del riconoscersi come comunità".

Senza dubbio è notevole l'impegno da prestare, in particolar modo in considerazione degli ingenti danni al tessuto economico causati dagli effetti della emergenza sanitaria, dalla crisi russo-ucraina, dalla crisi energetica e dall'aumento dei relativi costi nonché dal forte incremento inflazionistico in virtù dei quali occorrerà necessariamente la più ampia cooperazione internazionale per sperare di bloccare il fenomeno criminoso di stampo mafioso.

Quanto sopra evidenziato assume particolare rilievo con riferimento alla normativa di cui si dirà meglio nel prosieguo che in materia di contratti pubblici ha, tra l'altro, elevato gli importi per gli affidamenti diretti innalzando il livello di discrezionalità di alcune attività.

Al riguardo, tenuto conto che la prevenzione risulta essere fondamentale per contribuire alla sconfitta di qualsiasi sistema corruttivo e posto che la Sogesid nell'ambito delle proprie attività istituzionali svolge anche il ruolo di Stazione appaltante, particolare attenzione e specifiche misure preventive sono dedicate ai fenomeni corruttivi che coinvolgono il settore degli appalti pubblici.

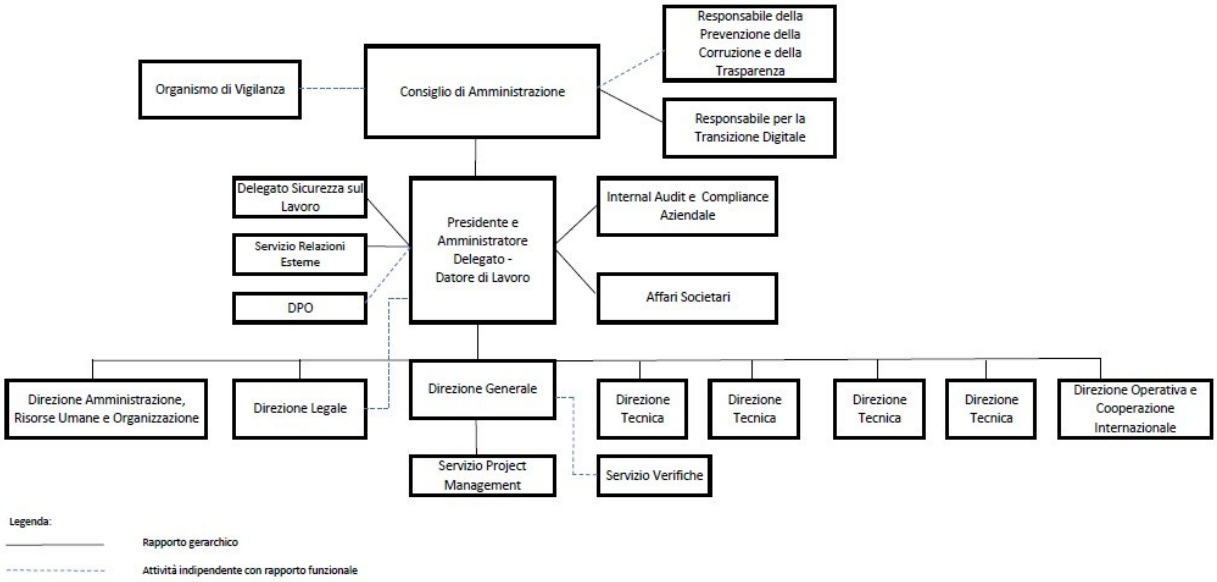
In merito, si rimanda a quanto indicato nel prosieguo del presente Piano con riferimento all'Area contratti pubblici e Stazione appaltante, alle misure indicate nel paragrafo "Patti di Integrità negli affidamenti" nonché alle ulteriori misure previste nella tabella "Mappatura dei rischi inerenti ai processi aziendali ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i." integrata in conformità ai requisiti previsti dalla norma UNI ISO 37001:2016, allegata sub 1 al presente documento.

Inoltre, si segnala che nel corso del 2022 l'avvenuta cessazione dell'emergenza sanitaria ha favorito la messa a sistema dei presidi introdotti durante lo stato di emergenza (con particolare riferimento alla modalità di lavoro agile) mentre il contesto geopolitico internazionale minato dal conflitto russo-ucraino e dalla crisi energetica ha modificato e sensibilmente amplificato i rischi attinenti alla cybersecurity e di esposizione a data breach innalzando conseguentemente il livello di attenzione in materia di sicurezza dei dati aziendali e personali.
L'analisi dei processi aziendali è stata, pertanto, effettuata anche alla luce del citato contesto di riferimento per identificare e gestire i rischi. Le misure introdotte al riguardo sono specificamente menzionate con riferimento alle Aree cui ineriscono i processi e le attività su cui la citata normativa ha impattato.

Per quanto concerne **il contesto interno,** occorre precisare che la Società ha al suo interno un articolato sistema di azioni rivolte alla massima trasparenza e alla prevenzione di ogni possibile fenomeno corruttivo, delineato attraverso il presente Piano, aggiornato annualmente, e consolidato con l'ottenimento della certificazione di conformità del sistema di gestione di prevenzione della corruzione alla norma UNI ISO 37001:2016.
Con riferimento all'organizzazione aziendale si evidenzia che con delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2022 è stato approvato l'attuale organigramma aziendale, aggiornato in data 28 luglio 2022, con cui è stata attuata una riorganizzazione della struttura organizzativa della Sogesid rappresentata qui di seguito:

SOGESID SPA
INGEGNERIA TERRITORIO AMBIENTE

ORGANIGRAMMA



Nell'ambito di tale struttura organizzativa sono collegate diverse articolazioni, che corrispondono alle funzioni aziendali vigenti, anche meglio rappresentate nel vigente funzionigramma aziendale del 18.7.2022 (aggiornato in data 28.7.22), di cui qui di seguito si indicano quelle non riportate in organigramma o istituite con successivi ordini di servizio:

Funzioni aziendali	**Organo cui risponde o Direzione/Funzione di appartenenza**
Struttura di supporto al RPCT	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Servizio per la Transizione Digitale	Responsabile per la Transizione Digitale
Referente per il controllo analogo	Internal Audit e Compliance Aziendale
Servizio Compliance e Sistemi di Gestione	Internal Audit e Compliance Aziendale
Servizio Risk Management	Internal Audit e Compliance Aziendale
Gestore Segnalazioni Antiriciclaggio	Internal Audit e Compliance Aziendale
Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione	Internal Audit e Compliance Aziendale
Servizio per la Sicurezza sul Lavoro	Delegato per la Sicurezza sul Lavoro
Servizio Convenzioni	Direzione Generale
Servizio Project Management	Direzione Generale
Servizio Verifiche	Direzione Generale
Punto Ordinante MePA	Direzione Generale

Servizio Amministrazione e Sviluppo del Personale	Direzione Amministrazione Risorse umane e Organizzazione
Servizio Selezioni e Contratti	Direzione Amministrazione Risorse umane e Organizzazione
Servizio Facility Management	Direzione Amministrazione Risorse umane e Organizzazione
Information Technologies	Direzione Amministrazione Risorse umane e Organizzazione
Area Bilancio, Finanza e Controllo	Direzione Amministrazione Risorse umane e Organizzazione
Referente per il protocollo aziendale	Servizio Facility Management
Servizio Controllo di Gestione e Rendicontazione	Area Bilancio, Finanza e Controllo
Servizio Contabilità Generale Fiscale e Fatturazione	Area Bilancio, Finanza e Controllo
Servizio Tesoreria	Area Bilancio, Finanza e Controllo
Servizio Rendicontazione Fondi Straordinari	Area Bilancio, Finanza e Controllo
Servizio Legale, Contenzioso Gare, Appalti e Contratti	Direzione Legale
Servizio di Supporto legale al DL/DEC	Direzione Legale
Servizio di Supporto legale ai RUP	Direzione Legale
Project Manager	Direzioni Tecniche/ Direzione Operativa e Cooperazione Internazionale
Coordinatore di Project Manager assistenza tecnica MASE	Direzioni Tecniche/ Direzione Operativa e Cooperazione Internazionale
Servizio di supporto per le commesse assegnate alla Direzione Operativa e Cooperazione Internazionale	Direzione Operativa e Cooperazione Internazionale

Con delibera consiliare del 12.9.2017 è stato nominato il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (per un periodo complessivamente non superiore a sei esercizi ai sensi della successiva delibera del 27 maggio 2020) la cui funzione riveste un ruolo fondamentale rispetto al sistema di controllo interno, di cui si dirà nel seguito, in quanto, tra l'altro, identifica e valuta i principali rischi dai quali possono derivare potenziali ricadute sul "*Financial Reporting*", progetta le procedure di controllo in ambito amministrativo contabile, verifica l'adeguatezza e l'effettiva operatività delle procedure contabili attestando quanto sopra per mezzo di apposita relazione allegata al bilancio d'esercizio sottoscritta unitamente all'Amministratore Delegato, nonché la corrispondenza dei documenti contabili societari alle risultanze dei libri e delle scritture contabili e la loro idoneità a fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società ed adegua il modello dei sistemi di controllo della Sogesid.

La Sogesid ha, inoltre, nominato:

- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (deliberazione del Presidente ed Amministratore Delegato n. prot. n. C-00579 del 16 febbraio 2018 e ordini di servizio n. 4/2018, n. 28/2021);
- due Amministratori di Sistema (con ordini di servizio 17-2016 e nota U-0004395 del 17.11.2022), con il compito di gestire, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la struttura informativa predisponendo ed aggiornando un sistema di sicurezza idoneo ad ottemperare agli obblighi imposti dalla normativa in materia di protezione dei dati;
- il Responsabile della Protezione dei Dati Personali (Data Protection Officer), con il compito, tra l'altro, di vigilare sull'osservanza della normativa in materia di protezione dei dati personali di cui si dirà più dettagliatamente nella sezione dedicata alla trasparenza (ordini di servizio 22/2019, 31/2021 e 10/2022);
- il Responsabile della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (ordini di servizio 19/2021, 27/2021 e 10/2022);
- il Delegato in relazione agli adempimenti, da parte della Società, in materia di ambiente, igiene, salute e sicurezza del lavoro (ordine di servizio 14/2019 e 10/2022);
- il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (nota PAD n. 2311/2008 e ordine di servizio 30/2021);
- il titolare del potere sostitutivo ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 2, comma 9 bis della Legge n. 241/1990 e s.m.i. e tenuto conto delle previsioni della delibera ANAC n. 1310 del 28.12.2016 nonché delle previsioni del Piano in materia di accesso agli atti (avviso prot. n. 0002242 del 30.7.2021);
- il Responsabile della Transizione Digitale (determinazione prot C-0002470 8.9.2021 e ordini di servizio 45/2021 e 10/2022);
- il Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio di finanziamento del terrorismo (ordini di servizio 10/2022 e 14/2022).

Con riferimento al sistema delle deleghe si evidenzia quanto segue.

Il Consiglio di Amministrazione esercita i poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società e, in particolare, ha facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti

opportuni per l'attuazione e il raggiungimento dell'oggetto sociale, nel rispetto degli obiettivi e delle direttive dell'azionista MEF e di quelle dei Dicasteri controllanti MASE e MIT.

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione del 14 dicembre 2020, ha conferito al Presidente ed Amministratore Delegato, oltre ai poteri ed alle attribuzioni ad esso spettanti per legge e per statuto, i poteri di corrente ed ordinaria amministrazione della Società da esercitarsi nell'ambito degli indirizzi generali definiti dal C.d.A.

Ai fini di una più efficiente operatività aziendale e anche della tempestiva attuazione degli impegni convenzionalmente assunti con la Committenza, quale strumento di governance aziendale condiviso dall'Organo amministrativo, il Presidente ed Amministratore Delegato ha, a sua volta, conferito ai dirigenti, in data 31 marzo 2022 (a seguito di revoca delle precedenti conferite in data 1 luglio 2021) apposite procure speciali per atto pubblico da esercitarsi nell'ambito delle funzioni assegnate secondo il criterio della competenza, in relazione alle varie tipologie di atti e nel rispetto del sistema procedurale aziendale.

Con riferimento al sistema dei controlli la Società è sottoposta al controllo della Corte dei Conti ai sensi del decreto 13 ottobre 2009 del Presidente del Consiglio dei Ministri e dell'art. 12 della legge 21 marzo 1958, n. 259 e s.m.i..

La determinazione della Sezione del controllo sugli enti della Corte dei Conti n. 87/2010 del 25 novembre 2010 disciplina le modalità di esecuzione degli adempimenti cui la Società deve provvedere, ai sensi della citata legge n. 259/58 e s.m.i. ed ai fini dell'esercizio del controllo.

La società è sottoposta, altresì, al controllo del Collegio Sindacale e della società di revisione legale.

Il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2403 c.c. vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

La società di revisione legale dei conti, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 39/2010 e s.m.i., verifica nel corso dell'esercizio la regolare tenuta della contabilità sociale e la

corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili, nonché esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio di esercizio.

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i., a far data dal luglio 2009, con delibera consiliare la Sogesid S.p.A. ha istituito l'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomia ed indipendenza, con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza, all'osservanza ed all'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. adottato dalla Società quale strumento per la prevenzione dei rischi di commissione dei reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa ai sensi del citato decreto nonché di sensibilizzazione dei dipendenti e di tutti i soggetti che con la stessa collaborano a tenere, nell'espletamento delle attività di competenza, comportamenti corretti tali da prevenire i citati rischi, di cui il presente Piano costituisce allegato.

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente al Presidente e Amministratore Delegato ed al Collegio Sindacale circa lo stato di attuazione e l'operatività del Modello e segnala all'Organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società.

L'Organismo di Vigilanza è stato, inoltre, individuato quale soggetto più idoneo allo svolgimento dei compiti dell'OIV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, ivi inclusi quelli di attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

La Società ha, altresì, adottato un Sistema di Controllo Interno, di Gestione del Rischio (SCIGR) e altri strumenti di governo societario che contribuiscono al monitoraggio continuo sulla gestione operativa e sui rischi a questa correlati. La gestione del rischio avviene secondo un modello c.d. "graduato" attribuendo alcune fasi del processo a presidi specialistici di seguito indicati (controlli di I, II e III livello). Le funzioni e gli strumenti preposti al presidio del corretto funzionamento di tali attività sono:

- Il Management;
- La Direzione Amministrazione Risorse Umane e Organizzazione;

- Il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- Il Responsabile della Protezione dei Dati Personali;
- La Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione;
- Il Servizio Compliance e Sistemi di Gestione;
- Il Servizio Risk Management;
- Il Servizio Program Management;
- Il Datore di Lavoro ex D. Lgs. 81/08 e s.m.i. - Il Delegato alla sicurezza;
- La Funzione Internal Audit e Compliance Aziendale.

Con riferimento alle necessità anche operative aziendali sono stati costituiti i seguenti gruppi di lavoro:

- gruppo di lavoro interdisciplinare al fine di garantire una efficiente gestione ordinaria e straordinaria dell'Albo fornitori (ordine di servizio 29/2020 integrato con ordine di servizio 55/2021);
- gruppo di lavoro composto da tutti i Dirigenti per il monitoraggio ed il controllo dello stato di avanzamento delle commesse attive più rilevanti e delle commesse da attivare individuate nel budget aziendale, funzionale al monitoraggio dell'andamento economico gestionale aziendale (ordine di servizio 8/2022);
- gruppo di lavoro interdisciplinare dedicato, nell'ambito delle funzionalità del gestionale ERP, ad alimentare all'interno del software le attestazioni di regolare esecuzione emesse o da emettere, nell'ambito del flusso inerente alla gestione dei contratti/ordini nonché l'inserimento e l'aggiornamento all'interno del predetto gestionale dei dati relativi ad ogni ordine di acquisto o contratto di servizi, forniture, lavori o professionale in conformità alle procedure aziendali (ordine di servizio 17/22);
- gruppo di lavoro interdisciplinare dedicato alla predisposizione del documento recante il Piano Triennale aziendale per gli anni 2023/2025 (ordine di servizio 1/2023)

Il personale della Società, secondo i dati aggiornati al 12.1.2023, si compone di 495 risorse, n. 5 delle quali con qualifica dirigenziale e n. 490 con qualifica non dirigenziale.

La Sogesid ha la sede centrale in Roma, alla Via Calabria n. 35 ed è, inoltre, dislocata in ulteriori 6 strutture territoriali (Roma – Via Cristoforo Colombo n. 112, Roma – Via Monti della Farnesina n. 77, Napoli, Catanzaro, Palermo e Taranto) il cui personale è assegnato alle Direzioni/Funzioni aziendali sopraesposte ovvero è imputato su centri di costo/commessa per le quali è stato individuato un coordinatore responsabile.
Il Presidente ed Amministratore Delegato, in considerazione dell'assenza della figura del Direttore Generale ha assunto, *ad interim,* la responsabilità delle predette strutture territoriali. In relazione ad esse, peraltro, referenti del RPCT in materia di prevenzione della corruzione sono i dirigenti responsabili degli atti convenzionali cui accedono le commesse afferenti alle citate strutture territoriali.

Nell'ambito delle attività realizzate dalla predetta struttura organizzativa, con riferimento ai contenuti dell'Allegato 1 al PNA 2019, cui il PNA 2022 espressamente rimanda, in merito alla gestione del rischio e delle relative aree, suddivise in "generali" e "specifiche", a seguito dell'analisi condotta annualmente, sin dal primo triennio di vigenza del Piano (2014-2016) ed in ultimo a seguito della vigente organizzazione aziendale, sono state individuate e definite le aree di rischio come dettagliate nella "*Mappatura dei rischi inerenti ai processi aziendali ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i,*" integrata in conformità ai requisiti previsti dalla norma UNI ISO 37001:2016, allegata sub 1 al presente Piano, cui espressamente si rimanda.
Si fa presente che nell'ambito delle aree generali, sono state inserite sia quelle obbligatorie indicate dal PNA, sia quelle comunque previste da specifiche disposizioni di legge.
Sono state, altresì, individuate aree specifiche che, in relazione ai processi ed alle attività istituzionali svolte dalla Società, si ritengono sensibili e potenzialmente esposte a rischi corruttivi e verso cui si ritiene opportuno orientare presidi volti a prevenire i citati rischi ed interventi mirati a mitigarli.

Nell'ambito delle predette aree si precisa che, a seguito della mappatura di tutti i processi aziendali, si è proceduto all'individuazione dei processi ritenuti sensibili ai fini della prevenzione della corruzione. Conseguentemente, si è provveduto ad identificare e trattare, nell'ambito degli stessi, le attività sensibili, i possibili rischi del verificarsi di fenomeni corruttivi e le relative misure preventive e di mitigazione. Per pronto riferimento, si riassumono qui di seguito, le aree generali e specifiche riportate nella citata tabella "Mappatura dei rischi inerenti ai processi aziendali ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i.", integrata in conformità ai requisiti previsti dalla norma UNI ISO 37001:2016 (All.1).

AREE GENERALI

A. Area acquisizione, gestione e progressione del personale: nella presente area rappresentano processi a rischio, nell'ambito dei quali sono state individuate attività sensibili, i possibili rischi corruttivi e le relative misure preventive e/o correttive, i seguenti:

1. Allocazione del personale;
2. Reclutamento e contrattualizzazione personale con contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo mediante avviso di selezione;
3. Gestione del rapporto di lavoro;
4. Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nell'ambito della citata Area, anche a seguito del monitoraggio effettuato, si è reso necessario introdurre il nuovo processo relativo alla "allocazione del personale" e le relative attività rischiose afferenti in particolare alla pianificazione del fabbisogno di risorse, all'assegnazione delle stesse alla struttura o a commessa, alle mappature dei profili di ruolo ed al sistema di valutazione delle prestazioni, *assessment* e politiche retributive in merito alle quali, anche a motivo del persistere di alcune problematiche afferenti all'utilizzo del modulo budget ERP da parte di alcune strutture aziendali nonché alla piena implementazione del modulo HR del predetto gestionale e del necessario completamento dei profili di ruolo, sono state introdotte specifiche misure di mitigazione.

Con riferimento alla citata Area si evidenzia, inoltre, che è in uso (a far data dal 2018) il portale gestionale delle risorse umane della Società al fine di gestire a mezzo di una piattaforma informatica il sistema di presentazione delle candidature per il reclutamento del personale dipendente e degli altri rapporti di lavoro.

L'utilizzo della predetta piattaforma telematica per la gestione delle procedure selettive favorisce l'ottimizzazione dei costi e delle risorse, lo snellimento del processo, è garanzia di riservatezza della documentazione trasmessa dai candidati e di tracciabilità di tutte le attività eseguite dagli utenti, e, più in generale, contribuisce alla riduzione del rischio di possibili 'interferenze' nel corso dello svolgimento delle procedure di selezione.

Anche a tale ultimo riguardo, a seguito di apposito aggiornamento della relativa documentazione procedurale aziendale, è stato previsto, oltre al trattamento dei dati personali dei candidati nel pieno rispetto di quanto disposto dal Regolamento UE in materia di protezione dei dati personali n. 2016/679 e dal D. Lgs. 196/2003 come modificato dal D. Lgs. 101/2018, che al fine della minimizzazione dei dati da trattare, alla registrazione di ciascun candidato sul portale venga assegnato al medesimo un codice di identificazione individuale da comunicare allo stesso e da riportare in luogo del nominativo del candidato in tutta la documentazione afferente alla procedura di selezione ivi comprese le graduatorie provvisoria e definitiva. L'assegnazione dei codici identificativi ai candidati è evidenziata negli avvisi di selezione e, una volta avvenuta, viene pubblicizzata nella voce dedicata della sezione "Società trasparente" del sito istituzionale.

Inoltre, sono tutt'ora vigenti le "*Linee guida per lo svolgimento di una o più fasi delle procedure di selezione per il reclutamento di personale in modalità telematica*" adottate con determinazione del Presidente ed Amministratore Delegato, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento interno per il reclutamento del personale ai sensi dell'art.19, comma 2, del D. Lgs. n. 175/2016 e s.m.i., nel corso dell'emergenza

sanitaria, in attuazione della normativa emergenziale[11], al fine di consentire l'avvio e/o la prosecuzione e/o conclusione delle procedure selettive.

Nell'ambito della predetta Area, inoltre, sin dall'inizio dell'emergenza sanitaria ha avuto un notevole il ricorso al lavoro agile (di cui alla L. n. 81/2017 e s.m.i.) quale modalità ordinaria dello svolgimento dell'attività lavorativa nonchè azione di prevenzione e protezione dei lavoratori.
Anche a seguito della cessazione dell'emergenza sanitaria la predetta modalità di lavoro si è, peraltro, rivelata uno strumento efficace di garanzia della continuità delle attività aziendali e che consente il rispetto degli impegni assunti dalla Società nei confronti della Committenza favorendo la digitalizzazione e la sostenibilità ambientale ed agevolando nel contempo la conciliazione dei ritmi di vita e lavoro.
Pertanto, ai sensi di quanto disposto dall'art. 18 del D. Lgs. n. 81/2017 e s.m.i. ed in coerenza con il vigente CCNL applicato in azienda, nel maggio 2022 è stato sottoscritto dalle segreterie regionali e territoriali UILTEC UIL, FEMCA CISL, FILCTEM CGIL e RSU e dalla Società l'accordo sindacale 1/2022 relativo allo smart working aziendale ordinario, che prevede i criteri e le modalità per il ricorso al lavoro agile. In particolare, il ricorso a tale modalità di lavoro avviene su adesione volontaria alle previsioni del predetto accordo sindacale e previa sottoscrizione di apposito accordo individuale integrativo con l'azienda.
Al riguardo, sono state fornite apposite indicazioni operative per l'attuazione del lavoro agile e le relative informative sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, della l. 81/2017 e sulla normativa in materia di tutela dei dati personali di cui Regolamento UE 2016/679.
Per l'adozione della predetta regolamentazione, sin dal necessario adeguamento del sistema aziendale agli eventi pandemici, è stata effettuata una valutazione dei rischi effettuata ad ampio spettro che ha tenuto in debito conto anche le problematiche inerenti alla sicurezza informatica nonché alla tutela della riservatezza dei dati ed al

[11] Art. 1, comma 1, lett. q), del D.P.C.M. 26 aprile 2020 recante norme attuative del D.L. 23 febbraio 2020, n. 6 - misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 applicabili sull'intero territorio nazionale, che ha determinato l'esclusione della sospensione delle procedure concorsuali pubbliche e private nei casi di valutazione dei candidati effettuata in modalità telematica.

corretto trattamento dei dati personali ai sensi delle vigenti normative in materia conciliandole con quelle della sicurezza e della tutela della salute dei lavoratori.

Al riguardo, il *risk assessment* effettuato ha permesso di individuare una serie di azioni di mitigazione che ricomprendono anche avvisi diffusi a tutto il personale dipendente recanti specifici richiami al rispetto delle procedure e dei regolamenti aziendali, anche in ordine all'utilizzo degli strumenti informatici ed allo svolgimento del lavoro agile, al fine di garantire il più possibile la sicurezza e la riservatezza dei dati nonché la protezione dei dati personali trattati.

Peraltro, come rilevato dal DPO, si auspica che nella gestione dello *smart working* ordinario possano essere implementati presidi coerenti con una nuova policy di gestione dei dati (personali e non) durante lo svolgimento delle attività in lavoro agile, nuove regole di utilizzo di app (quale *whatsapp, linkedin* ecc.), lo sviluppo del *cloud* e l'abbandono progressivo del *on premises*, la diffusione e la corretta regolamentazione della firma digitale e la conservazione digitale dei documenti contenenti dati personali, ed integrata la predetta regolamentazione nell'ambito delle procedure aziendali.

Con specifico riferimento alla sicurezza ed alla tutela della salute dei lavoratori la Società, sin dall'insorgere dell'emergenza sanitaria, con il necessario pronto supporto delle funzioni aziendali preposte (Delegato alla sicurezza, RSPP, SSL, DARUO), ha posto in essere ogni necessaria azione e presidio anche attraverso l'adozione di tutte le misure di contenimento previste dalla normativa vigente.

In particolare, nel corso del 2022, si è data continuità alle azioni già poste in essere dall'inizio della pandemia, indicate nei precedenti PTPCT (2021-23 e 2022-24), integrandole in conformità agli aggiornamenti normativi ed organizzativi. Al riguardo, si segnala che:

- è stata confermata la possibilità di usufruire delle modalità di svolgimento del lavoro in modalità agile da parte dei lavoratori secondo le indicazioni emanate dagli organi competenti per prevenire possibilità di contagio. La misura adottata è modulata attraverso la programmazione delle giornate da svolgere in presenza da parte delle Funzioni aziendali per garantire comunque lo svolgimento delle attività. È stata prevista l'estensione della modalità di svolgimento delle attività

lavorative in smart working fino a 5 giorni su 5 per la protezione dei lavoratori fragili e per favorire l'assistenza dei minori di 16 anni da parte dei genitori;

- sono state emanate informative ai dipendenti delle novità normative, delle disposizioni di sicurezza e delle raccomandazioni del Governo e delle amministrazioni coinvolte nell'emergenza;
- sono state fornite a tutti i dipendenti le mascherine protettive FFP2 con l'obbligo di indossarle al momento dell'ingresso negli uffici aziendali e per tutto il tempo di permanenza negli stessi fino al mantenimento dello stato di emergenza; successivamente, pur continuando a rendere disponibili le mascherine in ogni ufficio Sogesid, ne è stata fortemente raccomandato l'uso, soprattutto in occasione di riunioni e/o situazioni di affollamento;
- sono rimasti disponibili presso la sede aziendale e gli uffici dislocati sul territorio i distributori contenenti gel antisettico e disinfettante pronto all'uso;
- essendo cessato, dal 1° maggio 2022, l'obbligo di ingresso negli uffici aziendali tramite verifica del green pass o tampone negativo, è stato conseguentemente revocato il "*Regolamento aziendale sulle misure di sicurezza da Covid-19*".
- sono proseguiti gli interventi di pulizia degli ambienti di lavoro mediante l'utilizzo di disinfettanti con le caratteristiche individuate dalla circolare del Ministero della Salute;
- in caso di positività di una risorsa, è stata confermata la trasmissione di opportune informative ai fini della tracciatura dei contatti stretti e fornite le indicazioni per la gestione del decorso fino alla completa guarigione e riammissione alle attività lavorative.

Nel febbraio 2022 è stata incaricata, quale aggiudicataria della procedura di gara espletata per l'affidamento triennale del servizio di sorveglianza sanitaria la Consilia CFO e sono stati nominati il medico competente coordinatore e i medici competenti coordinati per le sedi di Napoli, Palermo, Taranto e Catanzaro.

E' stato, inoltre, attuato il programma di sorveglianza sanitaria che ha consentito di completare le visite programmate per il 2022, salve alcune visite di soggetti fragili. In totale sono state effettuate n. 227 visite mediche.

Nel corso del 2022 sono stati svolti i corsi di formazione per le figure addette alla sicurezza: in particolare la formazione ha riguardato i nuovi assunti (26), i preposti

(3), i coordinatori per la sicurezza (5) e l'aggiornamento per i RLS; sono stati, inoltre, effettuati dai medici competenti i sopralluoghi negli ambienti di lavoro, ai sensi d quanto previsto dall'art. 25 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.
Sono stati aggiornati i Piani di emergenza e di evacuazione degli uffici della sede e di V. Cristoforo Colombo a Roma.
Infine, nel dicembre 2022 si è conclusa l'attività di aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi dell'azienda, condiviso dai RLS ed approvato ed emanato dal Presidente ed Amministratore Delegato.
Tutto quanto sopra evidenziato ha costituito oggetto di valutazione del rischio ai fini della individuazione delle misure indicate nella mappatura dell'Area di che trattasi di cui all'All.1 al presente Piano.

B. Area contratti pubblici e Stazione Appaltante: nella presente area sono state individuate, in particolare, le seguenti fasi in cui si articolano le procedure di affidamento a terzi di lavori, servizi e forniture all'interno delle quali è possibile collocare processi, attività sensibili ed i possibili rischi corruttivi:

1. Qualificazione Stazione Appaltante;
2. Programmazione fabbisogni;
3. Progettazione della gara (che ricomprende le attività di predisposizione della documentazione tecnica ed amministrativa inerente alle procedure di scelta del contraente per l'affidamento a terzi di lavori, servizi e forniture);
4. Scelta del contraente;
5. Aggiudicazione;
6. Esecuzione del contratto;
7. Fase conclusiva dell'affidamento e rendicontazione del contratto (e pagamenti).

Si fa presente che nella presente area sono ricompresi alcuni dei processi sensibili in ordine ai quali sono state individuate le attività ed i possibili relativi rischi corruttivi nonché le misure preventive inerenti allo svolgimento della funzione di Stazione Appaltante da parte della Società.

Al riguardo, in considerazione della rilevanza per la Società della funzione di Stazione Appaltante anche ai fini della compliance sull'attuale business aziendale e della necessità per la stessa, previa presentazione della propria manifestazione di interesse tramite il RASA, di ottenere tale qualificazione sulla scorta del sistema all'uopo previsto e disciplinato nella delibera ANAC n. 441 del 28 settembre 2022 contenente le "*Linee guida recanti «attuazione – anche a fasi progressive - del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza da porre alla base del nuovo sistema di qualificazione che sarà reso operativo al momento della entrata in vigore della riforma della disciplina dei contratti pubblici.»* si è ritenuto necessario introdurre, attenzionandoli, il nuovo processo "Qualificazione Stazione Appaltante" e la relativa attività afferente alla necessaria analisi interna da esperire per la verifica del possesso dei requisiti richiesti dall'Autorità per la suddetta qualificazione.

Con riferimento alla citata Area si evidenzia che a far data dal luglio 2018 la Società si è dotata di una piattaforma per la gestione telematica delle procedure di scelta del contraente indette ai sensi del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. e per la gestione telematica dell'Albo Fornitori (attualmente attivo per i servizi di ingegneria ed architettura e per i servizi legali) anche in nome e per conto di altre Stazioni Appaltanti per le quali la società svolge attività di supporto.

Al riguardo, è stato adottato, nell'ambito delle procedure aziendali, un apposito regolamento denominato "*Regolamento per l'utilizzo del portale telematico acquisti Sogesid*", che disciplina le modalità di registrazione al portale al fine di consentire agli operatori economici l'accesso per la partecipazione alle gare telematiche e l'iscrizione all'Albo Fornitori della Società.

La registrazione sul portale e l'accettazione del citato Regolamento per gli operatori economici interessati è condizione necessaria per la partecipazione alle gare telematiche e per la presentazione della domanda di iscrizione all'Albo Fornitori; la registrazione e l'abilitazione al predetto portale, la partecipazione alle gare telematiche espletate dalla Sogesid nonchè la presentazione della domanda di iscrizione all'Albo Fornitori della Società sono a titolo gratuito mentre sono a carico degli operatori gli eventuali costi per l'acquisto, l'installazione e la configurazione

dell'hardware, del software, dei certificati digitali di firma, della casella di PEC nonché dei collegamenti per l'accesso alla rete internet.

Ulteriori condizioni in merito all'esecuzione di ciascuna gara telematica sono disciplinate dalla documentazione disponibile sul citato portale, oltre che dalla normativa vigente, tra cui in particolare il D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. ed i relativi atti attuativi. E', infine, garantita, la parità di trattamento con la gestione della rotazione degli inviti.

Nella gestione dei rischi afferenti all'Area di che trattasi si è tenuto, inoltre, conto delle Linee guida in materia di contratti pubblici adottate dall'Autorità, in ultimo con la deliberazione n. 494/2019 recante l' "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici" e delle specifiche indicazioni in materia contenute nel PNA 2022.

Gli accorgimenti specifici per la gestione dei rifiuti secondo le indicazioni del PNA 2018 vengono recepiti nell'ambito delle singole procedure di affidamento in cui sono coinvolti i soggetti nella gestione dei rifiuti.

Al riguardo, i possibili rischi possono riguardare l'inserimento nei bandi di gara di specifici requisiti che possano restringere indebitamente la platea dei partecipanti con l'obiettivo di mantenere lo status quo; l'utilizzo di criteri di aggiudicazione della gara finalizzati a condizionare l'esito in favore degli attuali gestori; la partecipazione alla procedura di gara di imprese con punti di contiguità con la criminalità organizzata (c.d. ecomafia).

A tal fine, le specifiche misure da porre in essere nell'ambito di ciascuna procedura di affidamento di attività che ricomprendano anche la gestione dei rifiuti, sono legate essenzialmente allo scrupoloso rispetto di quanto previsto dall'aggiornamento 2015 al PNA per i procedimenti di scelta del contraente. In merito sono state poste in essere le seguenti azioni:

- massima divulgazione e pubblicità dei bandi di gara;
- chiarezza espositiva della documentazione di gara, con particolare riferimento agli obblighi e responsabilità del gestore;
- previsione di iscrizione delle imprese partecipanti alle white list;
- certificazioni di qualità ambientale.

- indicazione nei bandi di gara di criteri premiali in relazione al rating di legalità dell'offerente.

Nell'ambito della predetta Area, inoltre, occorre rilevare che la mappatura dei relativi rischi e l'individuazione delle misure ritenute idonee a prevenirli e/o mitigarli ha tenuto conto dei copiosi interventi normativi emergenziali e di quelli successivi, conseguenti agli effetti della emergenza sanitaria, alla crisi russo-ucraina, alla crisi energetica ed all'aumento dei relativi costi nonché al forte incremento inflazionistico (in particolare si citano il D. L. 17 marzo 2020, n. 18 (cd. Decreto "Cura Italia"), convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, il D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (cd. Decreto Rilancio), convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, nonché il D.L. 16 luglio 2020, n. 76 (cd. Decreto Semplificazioni) convertito con Legge 11 settembre 2020, n. 120 e il D.L. 31 maggio 2021, n. 77 (c.d. Decreto Semplificazioni bis) convertito in Legge, con modificazioni, n. 29 luglio 2021, n. 108, il D.P.C.M. del 7 12.2021, la Legge n. 238/2021 e s.m.i. (Legge europea 2019-2020), il D.L n. 4/2022, convertito con modificazioni in Legge 25/2022, e il D. L. n. 17/2022 convertito con modificazioni in Legge n. 34/2022, il D. L. n. 36/2022 convertito con modificazioni dalla Legge 79/2022, il D.L. n. 50/2022 convertito con modificazioni in Legge 91/2022) che hanno operato numerose modificazioni e deroghe al Codice dei contratti pubblici di cui al D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. comportando una complessa stratificazione normativa anche frammentata ed il necessario conseguente recepimento delle previsioni ivi contenute nell'ambito dei documenti di gara e nell'esecuzione dei relativi contratti.

In merito ai principali adempimenti e misure introdotti a seguito delle citate normative si rimanda espressamente alle indicazioni contenute in materia nel PTPCT 2022-2024, da ritenersi a tutt'oggi in vigore salvo sia cessata o sia stata abrogata la norma di riferimento.

A ciò si aggiunge l'avvenuta introduzione della procedura operativa recante le indicazioni procedurali per la redazione del programma biennale degli acquisti di forniture e servizi e per la programmazione triennale dei lavori, di cui all'art. 21 d.lgs.50/2016 e s.m.i.

Nel complesso, le misure preventive e di mitigazione adottate e le ulteriori di cui si prevede l'adozione in attuazione del presente Piano con riferimento all'Area di che trattasi tengono conto delle indicazioni dell'ANAC di cui al PNA 2022 e delle misure richiamate nel relativo Allegato 7.

Con riferimento agli obblighi di trasparenza introdotti e vigenti in materia di contratti pubblici, di cui si è tenuto conto nell'elaborazione della mappatura dei rischi, si rimanda espressamente alla voce dedicata della "Sezione Trasparenza" del presente documento.

In caso la Sogesid divenga affidataria diretta nonché soggetto tenuto alla gestione di risorse provenienti dal PNRR si introdurranno, al fine di evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da possibili fenomeni corruttivi, eventuali ulteriori specifici presidi, con particolare riferimento alla fase dell'espletamento delle procedure di gara e all'esecuzione dei relativi contratti, a quella afferente i necessari monitoraggi, nonché in materia di trasparenza con la creazione di una specifica voce dedicata ("*Attuazione misure PNRR*") in cui pubblicare gli atti adottati per l'attuazione delle misure di competenza.

In ultimo, ai fini di adempiere a quanto disposto dall'art. 23 comma 13 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. in ordine all'uso obbligatorio di metodi e strumenti elettronici specifici quali quelli di modellazione per l'edilizia e le infrastrutture (cd. BIM ovvero *Building Information Modeling*), secondo la tempistica prevista dall'art. 6 del decreto del Ministro delle Infrastrutture e Trasporti n. 560/2017 come modificato dal D.M. n. 312/2021 (dal 1 gennaio 2022 per le opere di nuova costruzione ed interventi su costruzioni esistenti, fatta eccezione per quelle di ordinaria manutenzione di importo a base di gara pari o superiore a 15 milioni di euro, a far data dal 1 gennaio 2023 per le opere di nuova costruzione ed interventi su costruzioni esistenti, fatta eccezione per le opere di ordinaria e straordinaria manutenzione di importo a base di gara pari o superiore alla soglia di cui all'articolo 35 del codice dei contratti pubblici e dal 1 gennaio 2025 per le opere di nuova costruzione ed interventi su costruzioni esistenti, fatta eccezione per le opere di ordinaria e straordinaria manutenzione di importo a

base di gara pari o superiore a 1 milione di euro), la Società ha effettuato l'analisi dell'impatto dell'adozione della metodologia BIM sui processi aziendali e valutato i relativi rischi anche ai fini della compliance alla norma.
Quindi, in collaborazione con il Dipartimento di Ingegneria dell'Università di Roma TRE ha realizzato uno studio finalizzato ad individuare le azioni da intraprendere per l'implementazione del BIM aziendale, in funzione dell'organizzazione del ruolo e delle attività convenzionalmente conferite alla Società (funzione di stazione appaltante, realizzazione della progettazione, della esecuzione, della direzione lavori ecc….) che la stessa deve effettuare.
Le possibili soluzioni operative da intraprendere in merito, nel mese di novembre 2022, sono state rappresentate dal competente ufficio al Vertice aziendale per l'individuazione di quella da perseguire.

Tutto quanto sopra evidenziato ha costituito oggetto di valutazione del rischio ai fini della individuazione delle misure indicate nella mappatura dell'Area di che trattasi di cui all'All.1 al presente Piano.

C. Area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio: nella presente area rappresentano processi a rischio, nell'ambito dei quali sono state individuate attività sensibili, i possibili rischi corruttivi e le relative misure preventive e/o correttive, i seguenti:

1. Ciclo passivo;
2. Ciclo attivo – Rendicontazione;
3. Tesoreria /Cassa;
4. Gestione del patrimonio;
5. Bilancio;
6. Pianificazione e controllo di gestione.

Nell'ambito della citata Area si rileva l'introduzione di nuove attività sensibili afferenti, tra l'altro, alla gestione dei flussi di cassa e della liquidità, alla programmazione del budget aziendale ed al reporting periodico sull'andamento economico-finanziario aziendale al vertice aziendale.

Si segnala, inoltre, l'avvenuto aggiornamento della procedura aziendale afferente alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria improntata a criteri di efficacia, efficienza ed economicità.
Si fa presente, infine, che in conformità al PNA 2018 nell'ambito del processo "Ciclo attivo - rendicontazione" sono state individuate le attività sensibili, i possibili rischi corruttivi e le relative misure preventive inerenti alla gestione dei finanziamenti europei e nazionali.

D. Area incarichi e nomine: è stato individuato l'omonimo processo a rischio, afferente anche alla allocazione delle risorse, nell'ambito del quale sono state individuate le seguenti attività sensibili, i possibili rischi corruttivi e le relative misure preventive e/o correttive.

Al riguardo, sono state aggiornate le attività sensibili e mappate anche con l'introduzione della mappatura delle competenze nonché con la gestione delle comunicazioni del dipendente con riferimento al cumulo di impieghi e al conferimento di incarichi ed allo svolgimento di attività lavorative extra istituzionali.
Si segnala che circa il conferimento ai dipendenti di alcuni incarichi di funzione anche non riconducibili a ruoli organizzativi determinati dall'organigramma aziendale nell'aprile 2021 è stata adottata una apposita disciplina aziendale che ne definisce le relative modalità, ivi comprese quelli per il riconoscimento di una indennità economica.

E. Area controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni: rappresentano processi a rischio, nell'ambito dei quali sono state individuate le attività sensibili, i possibili rischi corruttivi e le relative misure preventive e/o correttive, i seguenti:

1. Gestione ed applicazione del Modello Organizzativo 231/2001 e s.m.i. e normativa anticorruzione e trasparenza;
2. Gestione della transizione al digitale ex D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.
3. Gestione e applicazione del D. Lgs. 231/2007 e s.m.i in materia di obblighi antiriciclaggio;
4. Risk management;

5. Attività di internal audit;
6. Sistemi di Gestione certificati;
7. Reporting;
8. Attività del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Con riferimento a tale Area si rileva che a seguito della individuazione del Responsabile per la Transizione Digitale e della costituzione della struttura di supporto dedicata (Servizio per la Transizione Digitale) è stato dato avvio alla progressiva digitalizzazione, anche al fine del rispetto degli adempimenti la cui attuazione è richiesta dalla normativa vigente in materia, e sono state mappate le attività ritenute sensibili in relazione funzioni ed ai citati adempimenti di competenza. Gli obiettivi e le misure al riguardo da attuare e/o implementare sono individuati e potranno essere perseguiti più efficacemente con l'adozione (prevista entro il primo bimestre 2023), e la relativa attuazione, del Piano Triennale per l'Informatica e la Transizione al Digitale 2023-2025 della Società, individuato quale specifica misura anticorruzione.
Inoltre, anche sulla scorta di quanto rappresentato dal RTD in merito alla necessaria accelerazione del processo di integrazione dei sistemi informativi aziendali ed ai fini di compliance alla normativa di riferimento nonché a quella in materia di privacy nonché per scongiurare le ipotesi di perdita di dati, è stata introdotta nella mappatura l'attività relativa alla dematerializzazione dei documenti aziendali (amministrativi, giuridici e tecnico-progettuali) che potrà altresì garantire l'efficientamento dei processi.
Con riferimento all'attuazione delle disposizioni del D. Lgs. n. 90/2017 e s.m.i. in materia antiriciclaggio, in considerazione dell'estensione alle società pubbliche di alcuni specifici obblighi in materia laddove svolgano alcune attività di rilievo pubblicistico quali, tra le altre, procedure di scelta del contraente per 'affidamento di lavori, servizi e forniture ai sensi del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., a seguito della individuazione del gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo sono stati avviati gli adempimenti conseguenti e, nell'ottica di una strategia integrata tra prevenzione della corruzione ed

antiriciclaggio, sono stati attivati alcuni presidi necessari. Tra questi si segnalano la programmata specifica formazione dei dipendenti che svolgono attività finalizzate ed in relazione alle procedure di gara d'appalto, alla sottoscrizione di contratti e convenzioni, nonché in ambito amministrativo-contabile-finanziario; l'integrazione della procedura aziendale in materia di appalti di specifici riferimenti alla verifica degli indicatori di anomalia antiriciclaggio al fine di adeguarla alle previsioni della normativa di riferimento, anche prevedendo l'introduzione di specifica modulistica a supporto dei soggetti coinvolti nei controlli afferenti alle procedure di gara dallo svolgimento, alla contrattualizzazione sino a tutta la fase di esecuzione dell'affidamento, per agevolare l'intercettazione di eventuali anomalie nelle operazioni e nei comportamenti riferibili ai terzi con i quali il personale aziendale si relaziona.

F. Area affari legali, societari e contenzioso: rappresentano processi a rischio, nell'ambito dei quali sono state individuate attività sensibili ed i possibili eventi corruttivi, i seguenti:

1. Contenzioso aziendale;
2. Affari legali e societari.

AREE SPECIFICHE

A. Area acquisizione e **pianificazione commesse:** nella predetta area rappresentano processi a rischio, nell'ambito dei quali sono stati individuati i possibili rischi corruttivi, i seguenti:

1. Sviluppo di nuove opportunità;
2. Fase precontrattuale;
3. Pianificazione della proposta di progetto;
4. Sottoscrizione atti convenzionali e contratti.

Al fine di efficientare la gestione delle commesse aziendali è stato sviluppato ed adottato, a far data dal luglio 2021, un sistema informatico integrato per la gestione dei principali processi aziendali tramite l'utilizzo di due software applicativi,

Microsoft Dynamics 365 – ERP *Finance and Operation* e *Project Online* – POL, rispettivamente per il controllo delle componenti economico-finanziarie e per la pianificazione temporale delle commesse aziendali e del ciclo degli acquisti.
Nel corso dell'anno 2022 è stata garantita l'implementazione del sistema ERP integrato acquisito e, attualmente, il software di gestione aziendale consente di utilizzare un sistema modulare integrato per gestione di attività tra loro connesse.
Sulla base dell'attuale gestionale, così come attualmente concepito e funzionante dall'anno 2022, sono state identificate delle aree di lavoro che necessitano, peraltro, di interventi di ottimizzazione per il miglioramento di alcuni processi aziendali e, in particolare, per aumentare la produttività; fornire assistenza nella gestione delle risorse umane; semplificare la consultazione dell'area gestione dei progetti anche dal punto di vista finanziario; migliorare la catena di approvvigionamento e la gestione delle operazioni; ottenere le informazioni adeguate al fine di consentire l'assunzione di decisioni migliori.
Con particolare riferimento alla gestione dei progetti aziendali, quale azione di mitigazione si prevede l'integrazione di ERP con il software di monitoraggio delle commesse (Project on line), anch'esso acquisito nel corso del 2021. Tale approccio integrato migliorerà il sistema di programmazione/pianificazione/monitoraggio e il controllo delle commesse aziendali, consentendo un rapido intervento in caso di criticità, con l'accurata e puntuale segnalazione dello stato finanziario dell'organizzazione e dei relativi processi. Sulla scorta del monitoraggio effettuato risulta altresì la necessità di acquistare e implementare una Business Intelligence (Microsoft Power BI), quale soluzione di analisi business che permette di visualizzare i dati contenuti in ERP, in un'ottica strategica, attraverso cruscotti di sintesi e report personalizzati validi per i diversi livelli di posizione aziendale.
Si segnala inoltre che, a presidio della funzionalità del predetto sistema, nell'ambito della vigente organizzazione aziendale, è stato istituito il Servizio Program Management che, tra l'altro, collabora con il Servizio Risk Management nell'individuazione dei rischi afferenti ai processi ed alle attività tecnico specialistiche e delle azioni di mitigazione, anche nell'ottica del miglioramento continuo della qualità dei servizi resi.

Quanto sopra evidenziato ha costituito oggetto di valutazione del rischio ai fini della individuazione delle misure indicate nella mappatura dell'Area di che trattasi di cui all'All.1 al presente Piano.

B. Area attività di ingegneria: nella predetta area sono stati individuati i seguenti processi a rischio, nonchè le relative attività di ingegneria ritenute sensibili, gli rischi corruttivi e le misure preventive:

1. Progettazione opere ambientali e relativi indagini e studi;
2. Verifica e validazione progettuali quale servizio esterno;
3. Direzione Lavori e Coordinamento della sicurezza;
4. Sicurezza in fase di esecuzione.

Con particolare riferimento al processo afferente alla progettazione di opere ambientali e relativi indagini e studi si rende necessario attenzionare le attività necessarie all'attuazione del progetto di sviluppo della metodologia BIM ed ogni necessario adempimento al fine di garantire la compliance alla normativa in materia e proseguendo nell'assicurare la necessaria formazione del personale che verrà dedicato all'impiego della predetta metodologia.

Tutto quanto sopra evidenziato ha costituito oggetto di valutazione del rischio ai fini dell'individuazione delle misure indicate nella mappatura dell'Area di che trattasi di cui all'All.1 al presente Piano.

C. Area relazioni esterne e comunicazione (anche interna): rappresentano processi a rischio, nell'ambito dei quali sono state individuate attività sensibili ed possibili rischi corruttivi, i seguenti:

1. Cura delle relazioni esterne con soggetti pubblici e privati al fine di promuovere l'immagine aziendale;
2. Cura e aggiornamento dei contenuti comunicativi e redazionali dei mezzi informativi aziendali (sito istituzionale, Linkedin, ecc.) e rassegna stampa;
3. Gestione eventi e convegni;
4. Comunicazione interna;

5. Produzione servizi di comunicazione per la committenza;
6. Tenuta dell'«Agenda pubblica degli incontri con i portatori d'interesse»;
7. Omaggi, regalie ed altre forme di utilità.

Con riferimento alle attività svolte dal Referente per il Controllo Analogo inserito nell'ambito dell'Internal Audit e Compliance Aziendale (o.d.s. 10/2022) competente per la gestione dei rapporti con il Comitato di Controllo Analogo Congiunto (o del soggetto che svolge il controllo analogo congiunto per conto dei Dicasteri di riferimento) assicurando i necessari flussi informativi verso lo stesso nonché l'informativa interna circa le decisioni assunte dal medesimo, non sono emersi particolari profili di rischiosità in ordine alle attività affidate e svolte dalla predetta funzione. L'analisi del rischio sarà nuovamente effettuata a seguito della compiuta adozione ed attuazione degli atti normativi di riferimento.

Quanto sopra evidenziato ha costituito oggetto di valutazione del rischio ai fini dell'individuazione delle misure indicate nella mappatura dell'Area di che trattasi di cui all'All.1 al presente Piano.

D. Area attività assistenza tecnico specialistica nella predetta area sono stati individuati i seguenti processi a rischio, le attività ritenute sensibili, i rischi corruttivi e le relative misure preventive e/o correttive**:**

1. Avvio e pianificazione del progetto;
2. Esecuzione e controllo del progetto;
3. Fase conclusiva.

Con riferimento alla citata Area si rileva che in materia sussiste una apposita procedura operativa (PO19 - Attività di assistenza tecnico – specialistica) volta a regolare le modalità con cui la Società, nell'ambito di specifici atti convenzionali e relativi Piani Operativi di Dettaglio (cd. POD), assicura il supporto tecnico - specialistico in materia di interventi da realizzare in campo ambientale e delle infrastrutture a Committenti pubblici quali i Dicasteri controllanti, i Commissari Straordinari di nomina governativa, ecc.

E. Area gestione e sicurezza documenti, dati ed informazioni.

Nell'ambito della citata Area sono stati identificati processi a rischio, nell'ambito dei quali sono state individuate le attività sensibili ed i possibili rischi corruttivi, i seguenti:

1. Gestione ed utilizzo dei sistemi informatici;
2. Gestione dati personali (tutela della privacy);
3. Gestione documentale.

Con riferimento al processo di "Gestione ed utilizzo dei sistemi informatici"-come rilevato dal DPO aziendale gli elementi di rischiosità afferiscono all'insufficiente numero di risorse assegnate al Servizio IT, depauperatosi nel corso del 2022 di professionalità skillate e dotate di notevole esperienza. Ciò ha comportato il rallentamento delle attività programmate e l'impossibilità di completare progetti quali il passaggio al cloud o la dismissione dell'attuale intranet a favore dell'introduzione del SharePoint Online.

Nel processo "Gestione documentale" ed in particolare con riferimento alle attività inserite nel 2022, aventi impatti anche in tema di privacy e ritenute rilevanti nell'attuazione della progressiva digitalizzazione aziendale: (*"conservazione digitale del protocollo e delle mail pec*" e "*utilizzo della firma digitale ai sensi di quanto previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale*") si rileva, del pari, il perdurare della rischiosità afferente alla mancata conservazione digitale del protocollo e delle mail pec nel rispetto di quanto previsto dal Codice dell'Amministrazione Digitale nonché dell'utilizzo della firma digitale.

Nell'Area di riferimento, al fine di evitare violazioni di dati personali, la costante collaborazione tra il DPO ed il Coordinatore della Funzione IT nonché Amministratore di Sistema ha permesso di garantire il necessario supporto tecnico-informatico per le analisi di software e piattaforme in uso in azienda al fine di verificare la presenza dei requisiti di *privacy by design* e *by default*.

In particolare, nel corso del 2022, si è aderito all'accordo quadro Consip SPC Cloud Lotto 2 ed i competenti uffici aziendali stanno approntando l'affidamento del servizio di verifica della conformità dei sistemi informatici agli standard previsti dalla normativa vigente sotto il profilo della sicurezza (*vulnerability assessment*). Il

risultato della verifica, atteso per il secondo semestre del 2023, offrirà indicazioni certe sullo stato di protezione dei dati, darà evidenza delle criticità presenti e fornirà indicazioni sulle azioni correttive che dovranno essere messe in atto.

Nell'ambito dei processi di cui alla predetta Area si evidenzia che sussiste apposita documentazione aziendale recante obblighi di custodia, riservatezza e sicurezza delle dotazioni informatiche nonché informazioni in materia di trattamento dei dati personali.

Quanto sopra evidenziato ha costituito oggetto di valutazione del rischio ai fini della individuazione delle misure indicate nella mappatura dell'Area di che trattasi di cui all'All.1 al presente Piano.

In ordine alle attività di supporto alle gestioni commissariali che la Società, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla normativa vigente, presta ai Commissari Straordinari sulla scorta di appositi atti convenzionali stipulati all'uopo con i medesimi, a seguito degli approfondimenti effettuati anche nell'ambito degli audit svolti dalla competente funzione aziendale non è stato ritenuto necessario introdurre al riguardo una nuova Area di rischio specifica. Le attività afferenti al citato supporto risultano, comunque, mappate nell'ambito delle Aree di rischio già individuate.

Inoltre, verranno effettuati ulteriori approfondimenti necessari al fine di individuare eventuali misure preventive e correttive ed ogni ulteriore presidio ritenuto necessario a seguito di specifiche attività non presidiate e/o anche connesse a modifiche dell'organizzazione aziendale.
Verrà, altresì, data attuazione alle misure specificamente previste quali da attuare, indicate nella tabella allegata sub 1 al presente Piano secondo la tempistica ivi indicata.
Per alcuni processi o attività a rischio che al momento di adozione del presente Piano non risultano ancora proceduralizzati o rivisitati si segnala che la relativa documentazione procedurale risulta in corso di emissione o il relativo aggiornamento è in corso di perfezionamento al momento della redazione del presente Piano (es.

procedura inerenti ai flussi in materia di trasparenza ad esito degli obblighi previsti dalla copiosa normativa intervenuta in materia di appalti nonché in relazione alle previsioni del PNA 2022). Per i restanti processi, ove occorra, si provvederà nel corso del corrente anno a segnalare o a ribadire, l'adozione della necessaria regolamentazione degli stessi, monitorando le relative attività anche tenendo conto della segregazione dei ruoli.

6 GESTIONE DEL RISCHIO: METODOLOGIA UTILIZZATA E MONITORAGGIO SULL'EFFETTIVA ATTUAZIONE DELLE MISURE E VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DELLE STESSE

L'elaborazione della "Mappatura dei rischi inerenti ai processi aziendali ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i.", integrata in conformità ai requisiti previsti dalla norma UNI ISO 37001:2016 allegata sub 1 al presente Piano, recante le aree di rischio e le relative sotto-aree, con i connessi processi e le attività sensibili, i possibili rischi, nonché le relative misure preventive e correttive, è avvenuta in conformità alle indicazioni del PNA 2019, richiamante dal PNA 2022, secondo il seguente percorso metodologico.

Il modello di analisi adottato per l'identificazione e valutazione dei rischi recepisce i principi dei Sistemi di Gestione del Rischio (detti anche ERM – Enterprise Risk Management) definiti dal Co.So. Report 2004 che sono assimilabili a quanto riportato dalla norma UNI ISO 31000 (Gestione del Rischio: Principi e Linee Guida). Tiene, altresì, conto, nell'ambito della progettazione del Sistema di Gestione di Prevenzione della Corruzione in conformità alla UNI ISO 37001:2016, di una valutazione dei rischi corruttivi volta a:

a) identificare i rischi di corruzione che l'azienda può ragionevolmente prevedere, secondo la tipologia di analisi di tipo SWOT ("*Strengths Weaknesses Opportunities Threats*") dati i fattori interni (punti di forza e di debolezza) ed esterni (opportunità e minacce) nell'ambito delle attività istituzionali;

b) analizzare e valutare i rischi di corruzione identificati;

c) valutare l'idoneità e l'efficacia dei controlli esistenti dell'organizzazione per mitigare i rischi di corruzione valutati.

In tale ottica, nell'accezione della norma UNI ISO 37001:2016 è stata considerata sia la corruzione attiva (in uscita, OUT) che può essere attuata dall'azienda, dal personale della stessa o anche, indirettamente, tramite soggetti terzi che operano per conto della medesima o a beneficio di essa, che la corruzione passiva (in entrata, IN) compiuta nei confronti dell'azienda o del suo personale nonché quella dei cd. "soci in affari" (*business associates*), terze parti con cui la Società ha relazioni commerciali e che operano per conto o a beneficio di essa.

L'analisi, frutto del coordinamento tra il RPCT, l'Internal Audit e Compliance Aziendale e le Funzioni in esso ricomprese (Servizio Compliance e Sistemi di Gestione, Servizio Risk Management, Funzione di Conformità della Prevenzione della Corruzione e Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette (antiriciclaggio)) e svolta con il supporto congiunto delle citate Funzioni, ha avuto come obiettivo la ricognizione e mappatura dei processi aziendali potenzialmente esposti al rischio corruttivo in relazione alle aree generali ed a quelle specifiche individuate, identificando misure preventive o di mitigazione idonee ad eliminare, ove possibile, o ridurre i rischi corruttivi entro un livello ritenuto accettabile.

L'analisi è stata suddivisa in due fasi:

1. identificazione dei processi aziendali e dei rischi/opportunità potenziali di mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali;
2. individuazione dei fattori che favoriscono l'accadimento dei rischi o che generano opportunità, valutazione dei rischi ed analisi delle azioni per affrontare i rischi e le opportunità al fine di raggiungere i risultati aziendali attesi.

Nella prima fase sono state condotte le seguenti attività:

- Mappatura dei processi aziendali;
- Individuazione delle principali attività relative al processo in esame;
- Identificazione delle funzioni aziendali interessate;

- Identificazione e valutazione dei controlli esistenti e, quindi, della loro efficacia per raggiungere gli obiettivi aziendali;
- Individuazione di responsabilità, autorità, competenze e sviluppi professionali delle funzioni aziendali;
- Analisi del contesto della Società con particolare attenzione all'identificazione dei fattori interni e/o esterni che possono favorire il verificarsi di rischi/opportunità individuati per ciascun processo mappato (correlazione fattori interni e/o esterni e processi aziendali);
- Identificazione dei rischi o delle opportunità associate a ciascun processo mappato, che ogni fattore può determinare sui processi e sul mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Per quanto riguarda le opportunità, sono state evidenziate in forma descrittiva e considerate nelle eventuali azioni da intraprendere.

Nella seconda fase sono state condotte le seguenti attività:

- Valutazione delle probabilità di accadimento dell'evento/pericolo e dell'impatto associato;
- Identificazione delle azioni per affrontare i rischi e le opportunità e definizione di risorse e tempi necessari;
- Pianificazione del relativo monitoraggio.

Considerato che le variabili in gioco sono di tipo non strutturato (ossia non trattabile con strumenti matematici o statistici), e si riferiscono ad eventi non stabili (ossia non stimabili statisticamente), la valutazione del rischio e delle opportunità è stata condotta con il metodo della probabilità soggettiva, considerando le valutazioni del management e delle funzioni competenti sulla probabilità o meno del verificarsi di eventi/pericoli che possono pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi.

Sono stati, quindi, individuati, per ciascun processo mappato oggetto di analisi, i fattori (interni e/o esterni) che possono favorire il verificarsi dei rischi e delle opportunità individuate. Le informazioni acquisite nel corso dell'analisi hanno consentito di definire i punti di controllo chiave già attivi (azioni già in atto) e di valutare quindi la possibile mitigazione dell'evento rischioso dovuto all'esistenza di tali controlli.

Gli eventi possono avere impatti negativi e rappresentare dei rischi, impatti positivi e divenire opportunità o entrambi. I rischi possono ostacolare la creazione di valore o erodere quello esistente, mentre le opportunità contribuiscono a generare valore o preservano quello esistente.

Con riferimento alla progettazione ed attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo si è tenuto, inoltre, conto dei principi guida di cui in appresso.

Principi strategici

- Coinvolgimento dell'organo di indirizzo: tale organo ha un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo e favorendo la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT.
- Cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio: la gestione del rischio corruttivo coinvolge l'intera struttura aziendale e non il solo RPCT. A tal fine, anche attraverso le attività formative, si intende sviluppare a tutti i livelli organizzativi una responsabilizzazione diffusa e una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate. All'efficacia del sistema contribuisce anche la piena e attiva collaborazione della dirigenza, del personale non dirigente e degli organi di controllo.
- Collaborazione tra amministrazioni: posto che la collaborazione tra soggetti pubblici che operano nello stesso comparto o nello stesso territorio può favorire la sostenibilità economica e organizzativa del processo di gestione del rischio, si favorisce la condivisione di metodologie, di esperienze, di sistemi informativi e di risorse.

Principi metodologici

- Prevalenza della sostanza sulla forma: il sistema è volto ad attuare una effettiva riduzione del rischio di corruzione. Al riguardo, al fine di tutelare l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione, il processo di gestione del rischio è stato progettato e realizzato tenendo in considerazione le specificità del contesto esterno in cui la Società opera nonché di quello interno alla stessa.
- Gradualità: le fasi di gestione del rischio sono state, comunque, sviluppate secondo un approccio che consente di migliorare progressivamente e

continuativamente l'entità e/o la profondità dell'analisi del contesto (in particolare nella rilevazione e analisi dei processi) nonché la valutazione ed il trattamento dei rischi.

- Selettività: al fine di migliorare la sostenibilità organizzativa, l'efficienza e l'efficacia del processo di gestione del rischio, sulla base delle risultanze ottenute in sede di valutazione del rischio, sono state individuate azioni specifiche volte ad incidere sugli ambiti ritenuti maggiormente esposti ai rischi. Sulla base dei monitoraggi, verrà, comunque valutata la necessità di specificare nuove misure.
- Integrazione: la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione. A tal fine la misurazione e valutazione delle *performance* organizzative e individuali tiene conto dell'attuazione delle misure programmate nel PTPCT, della effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT.
- Miglioramento e apprendimento continuo: la gestione del rischio è da intendersi quale processo di miglioramento continuo basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione.

<u>Principi finalistici</u>

- Effettività: la gestione del rischio tende ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi e si informa a criteri di efficienza e efficacia evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati e privilegiando misure specifiche che agiscano sulla semplificazione delle procedure e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità.
- Orizzonte del valore pubblico: la gestione del rischio intende contribuire alla generazione di valore pubblico, inteso come miglioramento del livello di benessere dei soggetti mediante la riduzione del rischio di commissione di fenomeni corruttivi.

Le principali fasi del processo di valutazione e gestione del rischio sono sinteticamente le seguenti:

- analisi del contesto (interno ed esterno);
- valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio);
- trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione);
- monitoraggio e riesame (verifica dell'attuazione e dell'adeguatezza delle misure).

Per quanto attiene alla valutazione del livello di esposizione al rischio corruzione si è tenuto conto delle indicazioni fornite dalla normativa nazionale e dall'ANAC con i PNA 2022 e 2019 e con gli "*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022",* confermando, come nelle precedenti versioni del Piano, un approccio di tipo misto, sia quantitativo, basato su criterio di calcolo fondato sulle medie aritmetiche, nonchè qualitativo, in cui è dato spazio alla motivazione circa l'adozione delle misure individuate e garantita la trasparenza. In merito al valore complessivo del livello di rischio associabile a ciascun processo ed Area si è fatto riferimento, nel caso di sussistenza nell'ambito dello stesso di più attività per le quali siano ipotizzabili eventi aventi un diverso livello di rischio, al valore più alto nella stima dell'esposizione complessiva del rischio.

Per quanto specificamente attiene alla valutazione del rischio sono state prese in considerazione due variabili, la probabilità (P) e l'impatto (I).
Il rischio è valutato con la seguente formula:

$$IS = (VP \times I)$$

dove,

- IS = Indice di Significatività
- VP = Valutazione sulla probabilità di accadimento dell'evento/pericolo
- I = Estensione dell'impatto connesso al rischio/opportunità

Relativamente alla valutazione della Probabilità, sono stati individuati 6 fattori abilitanti, ossia i fattori del contesto che ricorrono nel processo e che possono "influenzare" l'avvenimento dell'evento rischio/opportunità:

- Discrezionalità;

- Sistema organizzativo (*include il principio della segregazione dei compiti, l'adeguatezza delle competenze, e la responsabilizzazione interna);
- Sistemi informatici;
- Sistema di prevenzione, controllo interno e reporting;
- Compliance alle norme, regolamenti, sistema procedurale;
- Livello di interesse esterno.

A ciascuno dei primi 5 parametri viene assegnato un valore da 1 a 4, secondo i seguenti criteri:

Parametro	Criterio	Rischio
Discrezionalità	Attività del tutto vincolata	1
	Attività vincolata dalla Legge e parzialmente da atti amministrativi (Regolamenti, direttive, procedure, circolari)	2
	Attività vincolata parzialmente da atti amministrativi (Regolamenti, direttive, procedure, circolari)	3
	Attività altamente discrezionale	4

Parametro	Criterio	Rischio
Sistema organizzativo *	I rapporti gerarchici sono chiari e le responsabilità coerentemente assegnate; il processo di attribuzione dei poteri/deleghe e delle responsabilità è adeguatamente formalizzato	1
	I rapporti gerarchici sono chiari e le responsabilità coerentemente assegnate ma il processo di attribuzione dei poteri/deleghe e delle responsabilità non è adeguatamente formalizzato	2
	I rapporti gerarchici sono chiari e le responsabilità non del tutto coerentemente assegnate; inoltre, il processo di attribuzione dei poteri/deleghe e delle responsabilità non è adeguatamente formalizzato	3
	I rapporti gerarchici non sono chiari, le responsabilità non sono assegnate; inoltre, il processo di attribuzione dei poteri/deleghe e delle responsabilità non è formalizzato	4

* Include il principio della segregazione dei compiti, l'adeguatezza delle competenze e delle deleghe e la responsabilizzazione interna.

Parametro	Criterio	Rischio
Sistemi Informatici	Processo totalmente informatizzato con strumento gestionale in ogni fase (anche la fase di work-flow autorizzativo)	1
	Processo informatizzato con strumento gestionale ma con work-flow autorizzativo gestito fuori sistema	2
	Processo gestito con strumenti informatici semplici quali fogli di calcolo, per la raccolta di dati strutturati (excel, access…)	3

	Processo manuale sebbene possa accogliere dati di input informatizzati	4

Parametro	Criterio	Rischio
Sistema di prevenzione, controllo interno e reporting	Le misure e i controlli sono presenti, programmati, adeguati, formalizzati e i risultati sono sistematicamente oggetto di reporting	1
	Le misure e i controlli sono presenti e adeguati, ma soltanto parzialmente programmati, formalizzati e solo in parte i risultati sono oggetto di reporting	2
	Le misure e i controlli sono presenti ma non sono programmati, adeguati, formalizzati e i risultati non sono mai oggetto di reporting	3
	Le misure e i controlli e le attività di reporting sono assenti	4

Parametro	Criterio	Rischio
Compliance alle norme, regolamenti, sistema procedurale	La compliance viene rispettata: nel corso dell'ultimo anno non vi sono state segnalazioni o non conformità riscontrate	1
	La compliance non viene pienamente rispettata: nel corso dell'ultimo anno è stata rilevata fino ad una osservazione/criticità nel processo	2
	La compliance non viene pienamente rispettata: nel corso dell'ultimo anno è stata rilevata più di una osservazione/criticità nel processo	3
	La compliance non viene pienamente rispettata: nel corso dell'ultimo anno è stata rilevata una non conformità o una criticità grave (capace di interrompere il flusso) nel processo	4

Il parametro relativo al livello di interesse esterno viene valorizzato con due soli valori che sono alternativamente 1 o 1,2:

Parametro	Criterio	Rischio
Livello di interesse esterno	Non sussistono fattori esterni che influenzano l'accadimento dell'evento connesso al rischio/opportunità	1
	Possono essere individuati fattori esterni che influenzano l'accadimento dell'evento connesso al rischio/opportunità	1,2

Dei suddetti 5 parametri viene calcolata la media aritmetica; il valore della probabilità viene definito dal prodotto tra la media dei parametri sopra definiti moltiplicato per il valore relativo all'interesse esterno.

Per quanto attiene alla valutazione dell'impatto sono state identificate le possibili dimensioni di danno che il verificarsi dell'evento può generare, tenendo conto della

tipologia delle attività svolte dalla Sogesid e del contesto esterno con cui la società si relaziona (ANAC, Corte dei Conti, Pubbliche Amministrazioni etc..),

Di seguito sono individuati i parametri utilizzati per la valutazione del rischio ("ambiti", in cui possono verificarsi le possibili conseguenze dell'evento dannoso):

- Economico-finanziario = comporta perdite finanziarie (mancato ricavo, perdita di business…) e/o danno erariale;
- Legale- contenzioso = comporta l'avvio di azione legale nei confronti della Sogesid con possibilità di subire sanzioni, interdizioni, confische, ecc.;
- Strategico –reputazionale = comporta l'esposizione mediatica sui mezzi di informazione e/o sui *social network* negativa per la reputazione e l'immagine dell'azienda soprattutto in riferimento agli stakeholders (perdita di credibilità, mancanza di fiducia, percezione negativa sulla qualità dei servizi ecc.);
- Organizzativo – gestionale = comporta la mancata efficacia e qualità del flusso dei processi e delle performance attese (es: revisione della pianificazione o dell'esecuzione dell'attività, riorganizzazione del lavoro).
- Sostenibilità sociale ed ambientale = comporta un danno dal punto di vista sociale o ambientale che incide sulla collettività di riferimento; gli aspetti sociali legati alla sostenibilità fanno riferimento alla sicurezza sul lavoro, l'equità dei trattamenti e l'assenza di discriminazioni, *mobility policies, welfare*, conciliazione tempi di vita e di lavoro, mentre gli aspetti ambientali fanno riferimento alla scelta di processi produttivi capaci di risparmiare risorse naturali (per es. acqua, energia) e materie prime, ovvero che non recano danno all'ambiente di riferimento.

La griglia di valutazione applicata propone, in funzione della gravità dell'impatto diverse ipotesi di punteggio con una scala di valori da 1 a 4, ad eccezione dell'impatto sulla sostenibilità sociale ed ambientale che viene valutato con un sistema binario alternativo (1 – 4), secondo i seguenti criteri:

Impatto	Criterio	Rischio
Economico - finanziario	Nessuna perdita di natura economico-finanziaria o rischio di danno erariale	1

	Perdita di lieve entità da punto di vista economico-finanziario inferiore a € 300.000 per mancato ricavo o sanzioni per danno erariale	2
	Perdita di media entità da punto di vista economico-finanziario compresa tra € 300.001 e € 600.000 per mancato ricavo o sanzioni per danno erariale, con possibilità di perdita del servizio/commessa ma non apprezzabile impatto sul bilancio aziendale	3
	Perdita di elevata entità da punto di vista economico-finanziario superiore a € 600.000 per mancato ricavo o sanzioni per danno erariale, con perdita del servizio/commessa e impatto negativo sul bilancio aziendale	4

Impatto	Criterio	Rischio
Legale - contenzioso	Non si presume alcuna azione legale nei confronti dell'azienda	1
	Azioni legali che possono comportare applicazioni di penali o sanzioni amministrative e/o pecuniarie di lieve entità	2
	Azioni legali che possono comportare sanzioni amministrative e/o pecuniarie di media entità, ovvero possibile commissione di un reato per il quale è prevista la reclusione ovvero la confisca	3
	Azioni legali che possono comportare sanzioni amministrative e/o pecuniarie di grave entità, ovvero commissione di un reato per il quale è prevista la reclusione, la confisca o l'interdizione dall'attività	4

Impatto	Criterio	Rischio
Strategico-reputazionale	Nessun impatto sulla reputazione/immagine aziendale né sulla determinazione degli obiettivi	1
	Impatto di lieve entità che non influisce sul raggiungimento degli obiettivi né sulla percezione dell'operato dell'azienda da parte degli stakeholders	2
	Impatto di notevole entità tale da compromettere il raggiungimento degli obiettivi e determinare una notevole diminuzione della fiducia sull'operato dell'azienda da parte degli stakeholders	3
	Mancato raggiungimento degli obiettivi di business con percezione negativa sull'operato dell'azienda e perdita di fiducia da parte degli stakeholders	4

Impatto	Criterio	Rischio
Organizzativo - gestionale	Nessun impatto in termini di efficacia di processo	1

	Il flusso del processo prosegue con modifiche di lieve entità negli aspetti organizzativi e gestionali senza ritardi significativi	2
	Il flusso del processo prosegue con modifiche di rilevante entità negli aspetti organizzativi e gestionali con ritardi significativi	3
	Il processo non può proseguire e viene interrotto per cause non imputabili alla società	4

Impatto	**criterio**	**rischio**
Sostenibilità sociale ed ambientale	Non si generano esternalità negative per la collettività di riferimento e per la tutela dell'ambiente (il servizio offerto soddisfa le aspettative del committente e genera benefici in riferimento alla sicurezza sul lavoro, all'equità dei trattamenti e all'assenza di discriminazioni, alle mobility policies e/o dell'ambiente esterno)	1
	Si generano esternalità negative per la collettività di riferimento e per la tutela dell'ambiente (il servizio offerto soddisfa le aspettative del committente ma con conseguenze negative sulla collettività e/o sull'ambiente)	4

Il valore del rischio e delle opportunità, e quindi le priorità dell'intervento, scaturito dalla valutazione effettuata secondo la modalità appena descritta, può essere inserito nei seguenti tre livelli di significatività:

Livello di Significatività	*Indice di Significatività*	*Azioni per affrontare i rischi e le opportunità*
Basso	*R < = 6*	*Nessuna azione*
Medio	*6 < R < 12*	*Monitoraggio processo e/o azione di intervento a medio termine (entro e non oltre i 12 mesi) per affrontare i rischi*
Alto	*R > = 12*	*Azione di intervento a breve termine (entro e non oltre i 6 mesi) per affrontare i rischi*

La strategia di contrasto del rischio è funzionale alla preventiva valutazione dello stesso e deve consentire che i rischi identificati siano allineati al livello di rischio accettabile definito.

Normalmente sono considerati accettabili i rischi fino ad un valore basso e ritenuti, invece, non sostenibili i rischi classificati come medi ed alti per i quali è richiesto un intervento la cui tempestività varia in funzione del valore di significatività. L'accettabilità del rischio può essere determinata anche a seguito di una specifica

valutazione in merito alla sostenibilità (economica, organizzativa, ecc.) dell'azione di mitigazione.

Le azioni di intervento determinate possono rappresentare non solo una modalità di mitigazione del rischio ma anche un'occasione per cogliere opportunità utili a migliorare le dinamiche dei processi.

In considerazione della scelta di utilizzare un criterio di calcolo basato anche sulle medie aritmetiche non si esclude che l'ufficio preposto alla valutazione del rischio possa analizzare i singoli valori dei fattori abilitanti della probabilità e dell'impatto, anche in presenza di un rischio valutato come basso, affinché possano essere individuate specifiche azioni di mitigazione connesse al parametro considerato maggiormente "rischioso".

Inoltre, con riferimento al parametro inerente alla probabilità relativo alla "*Compliance alle norme, regolamenti, sistema procedurale*" ove esso risulti superiore a 1, anche in presenza di un indice di significatività di rischio pari al basso, si ritiene opportuno valutare la necessità di prevedere specifiche azione che migliorino il livello di *compliance* aziendale.

La valutazione del rischio di corruzione è riesaminata:

- su base periodica quantomeno annuale, in modo che i cambiamenti e le nuove informazioni possono essere adeguatamente valutati sulla base dei tempi e della frequenza definita dalla Società;
- in caso di un cambiamento significativo della struttura o attività aziendali o di sopraggiunta normativa che impatti significativamente sull'operatività aziendale.

Le informazioni inerenti alla avvenuta valutazione del rischio di corruzione sono adeguatamente conservate in azienda.

Il monitoraggio sull'attuazione del Piano e delle misure di prevenzione della corruzione e trattamento del rischio ivi previste, sia con riferimento alla attuazione che all'idoneità delle misure di trattamento del rischio, anche ai fini del loro aggiornamento periodico ed all'implementazione delle stesse, viene effettuato con il supporto operativo del Servizio Risk Management nonché anche mediante audit specifici dall'Internal Audit e Compliance Aziendale e con il coinvolgimento, ove

occorra, del Servizio Compliance e Sistemi di Gestione e della Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione al fine di garantire, anche nell'ambito dei monitoraggi effettuati in relazione al sistema di gestione della prevenzione adottato, il necessario raccordo con gli strumenti di controllo aziendale interno e di potenziare le attività di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi, sollecitando e veicolando i necessari flussi informativi verso il RPCT.

Il controllo è realizzato mediante un sistema di monitoraggio che riporta i soggetti responsabili delle azioni programmate e la relativa tempistica e metodologia di attuazione. Nell'ambito delle attività di monitoraggio possono essere anche acquisite evidenze, da parte dei responsabili della Direzione/Funzione cui compete l'attuazione delle misure oggetto del monitoraggio, circa l'effettiva applicazione delle stesse nonché da parte di tutti i dipendenti in ordine a documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva applicazione dei presidi adottati.

L'attività di monitoraggio è pianificata con cadenza almeno annuale con riferimento alle attività individuate quali aventi rischio basso e, per le restanti, in relazione alla tempistica di adozione delle misure da introdurre previste nella mappatura allegata sub 1 al Piano, con controllo semestrale.

Nel corso della vigenza del PTPCT ed annualmente potranno essere pianificate verifiche per individuare processi/attività maggiormente a rischio sui quali concentrare l'azione di monitoraggio anche per includere nello stesso processi/attività non verificati negli anni precedenti.

Verranno, altresì, svolte le attività non pianificate che si renderanno necessarie a seguito di segnalazioni che perverranno al RPCT in corso d'anno tramite il canale del *whistleblowing* o con altre modalità.

I risultati dell'attività di monitoraggio effettuata nel corso della vigenza del presente Piano sono anche utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio elaborati dal Servizio Compliance e Sistemi di Gestione e dalla Funzione di Conformità della Prevenzione della Corruzione. Al riguardo, nell'ambito dei monitoraggi aziendali in materia di qualità sono stati previsti specifici obiettivi relativi alla prevenzione della corruzione volti a misurare l'efficacia del sistema e la compliance alla norma UNI ISO 37001:2016.

Il monitoraggio svolto nell'annualità 2022 è stato effettuato con il supporto operativo dell'Internal Audit e Risk Management (successivamente all'adozione del nuovo funzionigramma aziendale, Servizio Risk Management e Internal Audit e Compliance Aziendale) con cadenza semestrale.

Il predetto monitoraggio ha riscontrato, nel complesso, una non completa attuazione delle azioni previste per il 2022. Tra le motivazioni dello scostamento da alcune delle previsioni del Piano si segnala la riorganizzazione aziendale intervenuta nel corso della predetta annualità, definita compiutamente solo a seguito dell'adozione del nuovo funzionigramma aziendale (luglio 2022), che ha reso necessari la revisione e l'adeguamento dell'intero sistema documentale aziendale. Al riguardo, attesa la complessità delle attività di aggiornamento da realizzare e dei flussi ivi previsti, con il propositivo coinvolgimento del management aziendale, si prevede di poter perfezionare quanto sopra in tempi brevi realizzando il completamento del recepimento delle azioni previste.

Inoltre, gli obiettivi di compliance al rispetto della normativa in materia di transazione digitale non raggiunti nel corso del 2022 potranno essere perseguiti più efficacemente con l'adozione del Piano triennale per l'Informatica e la Transizione al Digitale 2023-2025 della Società, prevista entro il primo bimestre 2023, e la relativa attuazione.

L'introduzione di un efficace sistema di valutazione delle performance aziendali e dello sviluppo di carriera risulta misura, nonchè esigenza rappresentata agli organi sociali, prevista e necessaria per l'attuazione degli obiettivi di compliance e di mitigazione dei rischi il cui perseguimento risulta anche strumento che favorisce il potenziamento, la fidelizzazione e lo sviluppo delle professionalità aziendali.

Nel corso della vigenza del presente Piano si porrà particolare attenzione anche al monitoraggio circa l'attuazione delle misure sopra evidenziate.

Con specifico riferimento al monitoraggio sulle misure di trasparenza si rimanda a quanto indicato dell'apposita sezione del presente documento.

Gli esiti del monitoraggio effettuato sono, altresì, riportati nella relazione del RPCT per l'annualità 2022 pubblicata, ai sensi di legge, nella voce dedicata della sezione "Società trasparente" sul sito istituzionale della Società.

7 MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE AVENTI ANCHE CARATTERE TRASVERSALE

Ad esito delle attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio è fondamentale l'individuazione e la programmazione delle misure.

Al riguardo, come confermato dal PNA 2019, cui il PNA 2022 rimanda, in relazione alla loro portata, le misure possono definirsi "generali" quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera struttura organizzativa; "specifiche" laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e sono, pertanto, calate nello specifico contesto aziendale di riferimento.

Tali misure possono essere distinte, in via esemplificativa, nelle seguenti differenti tipologie: controllo (C); trasparenza (T); definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento (Comp); regolamentazione (R); semplificazione (S); formazione (F); sensibilizzazione e partecipazione (SP); rotazione (Rot); segnalazione e protezione (SProt); disciplina del conflitto di interessi (C.int); regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" *(lobbies*) (Lob) e come tali sono indicate nella mappatura di cui all'All.1 al presente Piano.

Sono di seguito individuate le misure generali e obbligatorie in materia di prevenzione della corruzione adottate dalla Sogesid S.p.A in conformità alle previsioni normative nonché ai PNA 2022 e 2019.

Le misure specifiche sono individuate, ove occorra, in relazione alle singole attività indicate nella sopracitata mappatura.

7.1 ADOZIONE DEL PTPCT

La prima e fondamentale misura preventiva misura è rappresentata dall'adozione (da parte della Società, sin dal triennio 2014-2016) del PTPCT, quale strumento di prevenzione della corruzione che la legislazione vigente prevede come obbligatorio, contenente l'individuazione delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e di illegalità e l'individuazione dei presidi ritenuti necessari in chiave preventiva o correttiva.

Come previsto anche dagli "Orientamenti sulla pianificazione 2022-2024" dell'Autorità nonchè disciplinato dal "*Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento*" di cui alla delibera n. 437 del 12 maggio 2021 sono espressamente sanzionati da parte dell'ANAC, ad esito del procedimento sanzionatorio di cui alla citata delibera, tra l'altro:

- l'omessa adozione della deliberazione dell'Organo ("competente") amministrativo che approva il PTPCT;
- l'approvazione di un documento puramente ricognitivo di misure in materia di prevenzione della corruzione o in materia di adempimento degli obblighi di pubblicità;
- l'approvazione di un documento il cui contenuto riproduca in modo integrale analoghi provvedimenti adottati da altri soggetti pubblici, privo di misure specifiche introdotte in relazione alle peculiari esigenze della Società;
- l'approvazione di un provvedimento privo di misure per la prevenzione del rischio nei settori più esposti e/o di misure concrete di attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui alla disciplina vigente;
- il Piano sia privo degli elementi essenziali.

7.2 TRASPARENZA

Sin dall'anno 2015 la Società, al fine di dare piena attuazione al principio di trasparenza di cui all'articolo 1, comma 15 e segg. della Legge 190/2012 e s.m.i., all'articolo 1 del D. Lgs n. 33/2013 e s.m.i., alla circolare n. 1 del 14 febbraio 2014 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione (c.d. "circolare D'Alia") nonché al documento condiviso tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) del dicembre 2014, ha adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI).

Oggi i contenuti del citato Programma, allora allegato al PTPC, a seguito della abrogazione del PTTI da parte del D. Lgs. n. 97/2016 e s.m.i., come già evidenziato, sono confluiti nel PTPCT e ne formano parte integrante e sostanziale.

Al riguardo, la trasparenza, come confermato dai PNA 2022 e 2019, concorre ad attuare il principio democratico ed i principi costituzionali di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino. Pertanto, la trasparenza è anche regola per l'organizzazione, per l'attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia.

La trasparenza, nell'integrare l'individuazione di un livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche anche ai fini di della prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'art. 117, comma 2, lett. m), della Costituzione, richiamato dall'art. 1, comma 3, d.lgs. 33/2013 e s.m.i., assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la salvaguardia della cultura della legalità e dell'etica in ogni ambito dell'attività delle amministrazioni pubbliche e delle società controllate come la Sogesid.

Anche la Corte Costituzionale[12] ha considerato che con la Legge 190/2012 «*la trasparenza amministrativa viene elevata anche al rango di principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione*» e che le modifiche al D. Lgs. 33/2013, introdotte dal D. Lgs. n. 97/2016, hanno esteso ulteriormente gli scopi perseguiti attraverso il principio di trasparenza, aggiungendovi la finalità di «*tutelare i diritti dei cittadini*» e «*promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa*». La Corte ha riconosciuto, inoltre, che i principi di pubblicità e trasparenza trovano riferimento nella Costituzione italiana in quanto corollario del principio democratico (art. 1 Cost.) e del buon funzionamento dell'amministrazione (art. 97 Cost.).

L'ampliamento dei confini della trasparenza registrato nel nostro ordinamento, appena illustrato, è stato realizzato con successive modifiche normative che sono

[12] Corte Costituzionale, sentenza n. 20 del 23 gennaio 2019.

state accompagnate da atti di regolazione dell'ANAC finalizzati a fornire indicazioni ai soggetti tenuti ad osservare la disciplina affinché l'attuazione degli obblighi di pubblicazione non sia realizzata in una logica di mero adempimento quanto, invece, di effettività e piena conoscibilità dell'azione amministrativa.

Tale obiettivo deve essere perseguito anche attraverso il rispetto dei criteri di qualità delle informazioni da pubblicare, espressamente indicati dal legislatore all'art. 6 del D. Lgs. 33/2013, ovvero: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

Infatti, la qualità dei dati, dei documenti e delle informazioni pubblicati, è il principale strumento per favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali, sull'utilizzo delle risorse pubbliche e sull'operato della Società.

Con specifico riferimento agli approfondimenti relativi alla predetta misura si rimanda espressamente alla sezione del presente Piano denominata "Trasparenza".

7.3 CODICE ETICO E DI CONDOTTA

La Società, sin dall'adozione della prima versione del Modello Organizzativo ex 231/2001 e s.m.i., avvenuta con delibera consiliare del 28 luglio 2009, ha adottato un Codice etico (oggi denominato Codice etico e di condotta), allegato al predetto Modello e parte integrante e sostanziale dello stesso, al cui rispetto sono tenuti tutti i dipendenti nonché, più in generale, tutti i soggetti che collaborano con la Società stessa.

Successivamente, pur nella discrezionalità che regola l'operato della Società nella sua qualità di soggetto pubblico che agisce in regime di diritto privato, in conformità ai contenuti dei PNA, alle determinazioni ed alle linee guida emanate dall'ANAC, nonché alla luce di quanto disposto dall'art. 3, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i., "R*egolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165*", sono state progressivamente apportate modifiche ed integrazioni al Codice, al fine di meglio

recepire i principi ivi contenuti avendo cura, tra l'altro, di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione.

Sono state, inoltre, introdotte tra le norme di comportamento quelle inerenti all'adempimento degli obblighi di trasparenza, prevedendo la collaborazione di tutti alla elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati soggetti all'obbligo di pubblicazione e, in particolare, l'onere dei dipendenti di rispettare le procedure previste ai fini della tracciabilità dei processi decisionali e dei flussi informativi per fornire in modo regolare e completo le informazioni, i dati e gli atti oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale secondo le previsioni contenute nel presente Piano.

A seguito dell'emanazione della Legge 30 novembre 2017 n. 179 in materia di *whistleblowing* recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni illecite conosciute nell'ambito di un rapporto di lavoro sono state recepite nel Codice le relative previsioni finalizzate alla tutela dell'attività di segnalazione di condotte illecite attraverso la garanzia dell'anonimato, la protezione del segnalante nei confronti di misure discriminatorie o ritorsive incidenti nell'ambito del rapporto di lavoro ed in merito alla responsabilità dei soggetti che gestiscono le segnalazioni secondo la procedura cd. *whistleblowing*, di cui si dirà in appresso.

Anche al fine di garantire un'efficace applicazione degli indirizzi contenuti nel presente Piano in materia di rotazione del personale e della misura alternativa della c.d. segregazione delle funzioni, sono stati, inoltre, introdotti nel predetto documento specifici obblighi informativi per tutti i dipendenti circa la pendenza di eventuali procedimenti penali a loro carico ed è stata mutata la denominazione del documento in "Codice etico e di condotta" al fine di far comprendere sia la dimensione valoriale che disciplinare dello stesso.

A seguito dell'avvenuto aggiornamento del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. e relativi allegati, approvato con delibera consiliare del 18 febbraio 2021, è stata, tra l'altro, anche adottata la vigente versione del Codice etico e di condotta nell'ambito della quale sono stati meglio precisati i principi etici e le norme di comportamento volte a prevenire il manifestarsi delle condotte illecite previste dalle fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/01 e s.m.i. introdotte

a seguito del citato aggiornamento del Modello. Inoltre, è stata effettuata l'armonizzazione del documento ai contenuti ed alle previsioni del PTPCT 2020-2022, anche recependo le previsioni di quest'ultimo circa l'inclusione, tra gli obblighi di comunicazione a carico dei dipendenti, della previsione dell'ulteriore obbligo informativo relativo all'avvio, a proprio carico, di un procedimento penale con avvenuta iscrizione nel registro delle notizie di reato ovvero dell'avvio o della pendenza di procedimenti avanti alla giustizia contabile.

Inoltre, il contenuto del documento è stato aggiornato anche al fine di armonizzarlo, per quanto applicabile, con le previsioni dei codici di comportamento dei Dicasteri di riferimento ed in particolare a quelle del Codice di Comportamento del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (ex MiTE), approvato con D.M. n. 223 del 30 ottobre 2020.

In conformità alla delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 dell'ANAC recante le *"Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*" nonché indicazioni anche in ordine ai doveri di comportamento nelle società a controllo pubblico diretti a contrastare fenomeni corruttivi ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i., inoltre, è stata inserita nel Codice una apposita sezione dedicata ai "*doveri specifici di comportamento*" dei dirigenti e dei dipendenti per contrastare i predetti fenomeni corruttivi ai sensi della citata normativa e del vigente PTPCT .

L'inosservanza delle norme di comportamento di cui al citato Codice, ed in particolar modo di quelle poste a presidio della prevenzione di eventuali fenomeni corruttivi o di quelle inerenti ai doveri di collaborazione con il RPCT nell'attuazione del Piano e delle misure ivi previste, danno luogo a responsabilità disciplinare e, conseguentemente, all'applicazione delle relative sanzioni.

In conformità a quanto disposto *dalle "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)"* di cui alla delibera dell'ANAC n. 469 del 9 giugno 2021, fine di rafforzare le misure a tutela della riservatezza di cui sopra, è stata segnalata al Vertice aziendale ed all'Organismo di Vigilanza, oltrechè a IACA, la necessità di introdurre nel Codice etico e di condotta specifiche previsioni in ordine alla responsabilità del RPCT che riceve e gestisce le segnalazioni, dei membri della Commissione di

supporto che possono coadiuvarlo nella gestione delle stesse, degli amministratori di sistema, del personale specialistico esperto nella gestione e nella trattazione informatica dei dati personali nonché degli eventuali ulteriori soggetti che all'interno dell'azienda possano venire a conoscenza della segnalazione e dei dati e delle informazioni in essa contenuti.

Inoltre, in considerazione dell'entrata in vigore (13 agosto u.s.) del D. Lgs. n. 104/2022 e s.m.i., attuativo della Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, è stata del pari segnalata la necessità di aggiornare i contenuti del citato Codice con le relative previsioni, con particolare riferimento a quelle inerenti al cumulo di impieghi di lavoratori dipendenti e parasubordinati di cui all'art. 8 del citato D. Lgs. Per gli approfondimenti al riguardo si rimanda al successivo paragrafo "Cumulo di impieghi, conferimento di incarichi ed incarichi extra istituzionali".

Infine, con riferimento all'introduzione del comma 1 bis dell'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., operata dall'art. 4, comma l, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che prevede la necessaria integrazione dei codici di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, al fine di tutelare l'immagine delle stesse, con una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte del relativo personale, per le medesime finalità di tutela dell'immagine della Società, è stata segnalata l'opportunità di valutare l'eventuale integrazione dell'art. 3.12 del Codice ("Utilizzo di risorse materiali e strumentali") con specifici contenuti dedicati all'utilizzo dei social media da parte del personale.

In ultimo, in attuazione delle previsioni del PNA 2022, con particolare riferimento al divieto di *pantouflage*, si provvederà, a segnalare l'opportunità di perfezionare le misure già adottate in materia con l'introduzione di ulteriori nuove misure anche mediante inserimento di alcune di esse tra le previsioni del Codice etico e di condotta. Sul punto si rimanda ai contenuti del paragrafo "attività successive alla cessazione dal servizio c.d. *pantouflage* (art. 53 comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.)".

Si provvederà a monitorare l'integrazione nel Codice etico e di condotta dei contenuti nei termini sopra evidenziati nell'ambito delle attività di aggiornamento del Modello

organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 e s.m.i. e relativi allegati il cui affidamento risulta ad oggi in corso.

Il controllo sull'attuazione e sul rispetto del citato Codice da parte dei dipendenti è, tra l'altro, assicurato dai dirigenti e dai responsabili di ciascuna funzione cui le risorse sono assegnate e gli stessi hanno il dovere di segnalare violazioni accertate ai fini della tempestiva attivazione del procedimento disciplinare e della valutazione individuale del singolo dipendente.

Il controllo sul rispetto del Codice etico e di condotta da parte dei dirigenti nonché sulla mancata vigilanza da parte di questi ultimi circa l'attuazione ed il rispetto dello stesso nell'ambito delle funzioni di cui sono responsabili, è svolto dal soggetto gerarchicamente superiore che attribuisce gli obiettivi ai fini della misurazione e valutazione della performance.

Ferma rimane la rilevanza delle segnalazioni da parte di chiunque circa eventuali violazioni del Codice non solo per l'adozione delle iniziative previste dalla legge ma, altresì, per raccogliere ulteriori indicazioni ai fini dell'aggiornamento periodico del documento.

7.4 ROTAZIONE ORDINARIA E MISURE ALTERNATIVE ALLA STESSA; ROTAZIONE STRAORDINARIA

Posto che uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla eventualità che un soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con i terzi per ottenere vantaggi illeciti, sin dal primo triennio di vigenza del Piano (2014-2016), in conformità a quanto evidenziato sin dal PNA 2013, alle ulteriori indicazioni dell'ANAC in materia ed in ultimo al PNA 2019, si è provveduto ad individuare ed adottare criteri, improntati ai principi di seguito evidenziati, secondo i quali i dirigenti, i responsabili delle aree o attività a rischio ed il personale ivi assegnato o che svolge attività ritenute a rischio ai sensi del presente Piano devono alternarsi nella copertura di posizioni di responsabilità e nell'espletamento delle rispettive attività, in attuazione del principio della rotazione.

Infatti, come evidenziato dall'ANAC lo strumento della rotazione non deve essere attuato in maniera acritica e generalizzata per tutte le posizioni organizzative ma solo con riferimento agli ambiti nei quali è più elevato il rischio corruttivo.
La rotazione del personale deve essere effettuata mantenendo continuità e coerenza degli indirizzi e delle necessarie competenze all'interno delle strutture e coinvolge tutti i dipendenti, anche part time.
L'applicazione della misura della rotazione ordinaria è strettamente connessa a vincoli di natura soggettiva e a vincoli di natura oggettiva.
Costituiscono vincoli di natura soggettiva i diritti individuali dei dipendenti, es. il permesso di assistere un familiare con disabilità e il permesso di assistere figli minori.
I vincoli di natura oggettiva sono, invece, connessi all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.
La rotazione deve, quindi, essere attuata tenendo conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni aziendali e salvaguardando la continuità aziendale.
Conseguentemente, la rotazione degli incarichi dirigenziali deve essere attuata, da un punto di vista temporale, possibilmente in modo sfasato rispetto alla rotazione del personale direttivo e non. In tal modo il meccanismo della rotazione garantisce la salvaguardia del primario interesse del buon andamento dell'attività aziendale attraverso la sua continuità e la conservazione delle necessarie conoscenze/competenze all'interno delle diverse strutture.
Prioritariamente deve essere effettuato il trasferimento del dirigente/impiegato nell'ambito della stessa Direzione/Funzione al fine di garantire la crescita professionale in un determinato settore/area di attività.
L'attuazione della rotazione può rappresentare l'occasione per sfruttare i lati positivi della c.d. *job rotation* che consente di accumulare esperienza in funzioni diverse ed in molteplici settori perfezionando le proprie capacità anche in prospettiva di un miglioramento delle performance individuali.
Il dirigente trasferito in una nuova Direzione/Funzione deve trovare personale impiegatizio con esperienza specifica del settore già consolidata.

La rotazione deve essere accompagnata da percorsi e da idonee iniziative formative dirette al personale che dovrà subentrare nelle attività a rischio e quello che dovrà essere assegnato ad altre attività e rappresenta, pertanto, anche uno strumento per accrescere le competenze e la preparazione professionale dei lavoratori.

Dirigenti ed impiegati possono riprendere il medesimo compito una volta trascorso almeno un anno (cosiddetto "*cooling off period*") salvi tempi più brevi motivati dalla necessità improrogabile di provvedere alle attività e l'impossibilità di fare ricorso ad altri dipendenti (per inesperienza, scarsa competenza, malattia, infortunio, aspettativa, ecc.).

Peraltro, si evidenzia che la rotazione del personale non deve favorire la creazione di "gabbie"; pertanto, pur riguardando dirigenti ed impiegati che operano nei settori particolarmente esposti a rischi corruttivi, per evitare che tali figure ruotino sempre tra loro (creando di fatto la "gabbia" delle risorse esposte a rischio) può rendersi necessario il coinvolgimento di altre figure. Conseguentemente, il meccanismo della rotazione può comportare il necessario coinvolgimento di settori non particolarmente esposti al rischio di corruzione e di un più ampio spettro di personale a prescindere dal settore di appartenenza.

Le figure per le quali, nei termini sopraevidenziati, è stata specificamente identificata la necessità della rotazione sono le seguenti:

- personale dirigente (trascorsi tre anni dal provvedimento di nomina o di assegnazione alla Direzione/Funzione);
- personale non dirigente (trascorsi 5 anni dal provvedimento di nomina o di assegnazione alla Direzione/Funzione);
- responsabili del procedimento/direttori dell'esecuzione dei contratti (trascorsi 3 anni dall'affidamento della funzione).

Ove il Vertice aziendale non provveda previamente, la segnalazione delle risorse da sottoporre a rotazione è effettuata dal RPCT sulla scorta dei dati trasmessi dai competenti uffici aziendali e i relativi provvedimenti sono assunti dal Vertice aziendale in raccordo con il Responsabile della Direzione Amministrazione, Risorse Umane e Strumentali.

Sono state, altresì, previste specifiche disposizioni per le professionalità infungibili[13]. Con riguardo alla dirigenza, l'Autorità conferma che ai fini dell'applicazione delle misure di rotazione occorre compiere una valutazione in relazione alla tipologia di incarichi dirigenziali, distinguendo quelli di natura strettamente tecnica da quelli di natura amministrativa: solo i primi, connotati da specifiche professionalità, ove non siano sostituibili con altra professionalità presente nell'ambito della struttura, sono da ritenersi infungibili e pertanto non possono essere sottoposti alla rotazione.

Resta comunque fermo che il criterio rilevante, ai fini dell'applicazione della misura è la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo che la Società è tenuta ad operare di volta in volta.

Della rotazione devono essere informati i sindacati[14].

Nei casi in cui non sia possibile realizzare la misura della rotazione ordinaria la Società è comunque tenuta ed attuare altre misure organizzative di prevenzione della corruzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione al fine di evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, con particolar riferimento a quelli più esposti al rischio di corruzione.

La rotazione è stata attuata, nei termini previsti, nel primo triennio 2015-2018, è si è dato nuovamente corso alla stessa nell'ambito della riorganizzazione aziendale attuata tra la fine 2019 ed i primi mesi del 2020.

Nella realizzazione della riorganizzazione aziendale nel corso del 2022, oltre alla previsione di nuove e rinnovate direzioni e servizi aziendali, è stato tenuto conto dei vincoli oggettivi rispetto all'attuazione del principio della rotazione correlati alla valutazione delle attitudini e delle capacità professionali delle risorse nonchè dell'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa. In merito, la citata riorganizzazione ha, comunque, previsto l'attribuzione di responsabilità di funzione ad alcune nuove risorse e la segregazione di compiti tra alcune funzioni aziendali.

---

[13] In merito, sono considerati infungibili i profili professionali per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche e/o abilitazioni professionali possedute da una sola unità lavorativa all'interno dell'azienda. Nel relativo provvedimento di conferimento degli incarichi, sarà essere espressamente motivata l'infungibilità degli stessi.

[14] L'informativa ai sindacati deve essere previa ed adeguata al fine di consentire a questi ultimi di presentare eventuali osservazioni e proposte. Ciò non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia (All.2 al PNA 2019).

Inoltre, nella voce dedicata presente in “Altri contenuti” della sezione “Società Trasparente” del sito istituzionale vengono pubblicati, in conformità alla raccomandazione formulata dall’ANAC con nota del 17 gennaio 2018, gli atti adottati nel corso di ciascuna annualità concernenti l’assegnazione delle risorse alle Funzioni aziendali e, dunque, la rotazione del personale.

Pur auspicando che il principio della rotazione informi sempre l’organizzazione aziendale è stata, altresì, definita, in conformità alla citata raccomandazione ANAC del 17 gennaio 2018, quale altra misura alternativa alla rotazione quella della segregazione delle funzioni e dei ruoli

Nell’applicazione della citata misura si ha cura di affidare a soggetti distinti i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

Al riguardo, in via esemplificativa, la responsabilità di un determinato compito deve essere affidata non ad un solo soggetto ma a più risorse che si occupano ciascuna di una diversa fase di esso o, comunque, la misura alternativa può trovare applicazione attraverso meccanismi di “doppia sottoscrizione”, cioè mediante sottoscrizione, quale garanzia della correttezza e legittimità dell’operato in quel dato processo, sia il soggetto istruttore della pratica, sia il/i titolare/i del potere di adozione dell’atto finale.

La predetta misura alternativa della rotazione si conferma, al momento dell’adozione del presente Piano, strumento cui sono informate in via generale le procedure aziendali, in fase di aggiornamento al fine di renderle conformi alla normativa ed alla struttura organizzativa vigenti. Tale misura è, altresì, prevista quale azione preventiva e/o correttiva dei possibili rischi e indicata nell’ambito dei contenuti delle singole Aree individuate nell’allegato 1 al presente Piano.

In conformità alle indicazioni dell’ANAC, in ultimo di cui alla delibera n. 215/2019 ed al PNA 2019 cui si rimanda e che costituiscono parti integranti del presente Piano, inoltre, è prevista una rotazione “straordinaria” nel caso si verifichino fenomeni di natura corruttiva. In particolare, la predetta rotazione deve essere attuata nei casi di avvio nei confronti di un dipendente (anche di qualifica dirigenziale) di un

procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva. Tale misura ha natura non sanzionatoria e carattere eventuale e cautelare ed è tesa a garantire che nel settore ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Al riguardo, si precisa che al fine di stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria al singolo caso la Società è tenuta a verificare la sussistenza:

a) dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente;

b) di una condotta, oggetto del predetto procedimento, qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. l-quater del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

La valutazione della condotta del dipendente da parte della Società è obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura.

Il momento in cui deve essere fatta la valutazione sulla rilevanza della condotta, come indicato dall'Autorità nella citata delibera, deve intendersi riferito a quello in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale o in quello dell'avvio del procedimento disciplinare.

Ai fini di consentire la valutazione di cui sopra il Codice etico e di condotta prevede lo specifico obbligo per i dipendenti di comunicare la sussistenza di procedimenti penali a loro carico e, come già precisato, è stato inserito l'ulteriore obbligo informativo circa l'avvio di un procedimento penale con avvenuta iscrizione nel registro delle notizie di reato ovvero dell'avvio o della pendenza di procedimenti avanti alla giustizia contabile.

Per quanto concerne l'individuazione della "condotta di natura corruttiva" rilevante ai fini della rotazione straordinaria l'ANAC ritiene che la commissione dei reati presupposto di cui ai delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, contemplati dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015 e s.m.i., imponga l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la misura della rotazione straordinaria.

L'adozione del provvedimento di cui sopra è, invece, solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo

II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013 e s.m.i. e dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.).

Sono, comunque, fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL applicabili in azienda.

Anche in ragione della finalità di tutela dell'immagine di imparzialità della Società la misura deve ritenersi applicabile non solo con riferimento all'ufficio in cui il dipendente sottoposto a procedimento penale o disciplinare presta servizio al momento della condotta corruttiva ma anche per fatti compiuti in altri uffici della Società o in altra amministrazione.

La sussistenza dei presupposti sopra evidenziati impone obbligatoriamente l'effettuazione della valutazione e l'adozione di un provvedimento adeguatamente motivato con il quale la Società dispone sull'applicazione dell'istituto, con riferimento a "condotte di natura corruttiva". Il carattere fondamentale della citata misura è la sua immediatezza; perciò, non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale o disciplinare la Società, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento.

La motivazione del provvedimento riguarda in primo luogo la valutazione dell'*an* della decisione e in secondo luogo la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato.

Qualora, all'esito della valutazione effettuata, si rileva che la condotta del dipendente oggetto del procedimento penale o disciplinare è di natura corruttiva, nel caso di personale non dirigenziale, è disposto lo spostamento e l'assegnazione del dipendente ad altra Direzione o Funzione aziendale, mentre per il personale dirigente può essere revocato l'incarico dirigenziale (in relazione alla cui revoca la legge prevede una motivazione rafforzata) e, se del caso, attribuito altro incarico.

La competenza ad adottare il predetto provvedimento, anche tenuto conto di quanto indicato nella delibera ANAC n. 345 del 22 aprile 2020, è del Presidente ed Amministratore Delegato.

E' garantita, in ogni caso, la possibilità di contraddittorio per l'interessato senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immeditata adozione di misure di tipo cautelare.

Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile avanti al giudice ordinario, competente in ordine alla natura del rapporto di lavoro in atto.
E' da ritenersi che ove trascorso il termine di due anni dall'adozione della misura non sia intervenuto il rinvio a giudizio il provvedimento perde la sua efficacia.
Ad oggi non risultano essersi verificate condotte che hanno richiesto l'applicazione della rotazione straordinaria.

Attesa la rilevanza della rotazione ordinaria, della segregazione dei compiti e della rotazione straordinaria quanto sopra potrà essere oggetto di una più dettagliata disciplina in specifici atti organizzativi aziendali da adottare in materia.

7.5 ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI (ARTT. 6 BIS LEGGE 241/1990 E S.M.I., 6, 7 E 14 DPR 62/2013 E S.M.I., 42 DEL D. LGS. N. 50/2016 E S.M.I.)

La tutela anticipatoria dei fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi.
Si configura una situazione di conflitto di interessi laddove la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il dipendente potrebbe essere deviata, pregiudicando l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale dell'azienda, per favorire il soddisfacimento di interessi personali del medesimo o di terzi con cui sia in relazione secondo quanto precisato dal legislatore. Si tratta, dunque, di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per la Società a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Il conflitto di interessi è, infatti, definito dalla categoria della potenzialità e la disciplina in materia opera indipendentemente dall'effettivo concretizzarsi di un vantaggio.
Si segnala che le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia ove, alle situazioni tipizzate di conflitto di interessi individuate dalle norme e, in particolare, agli artt. 7 e 14 del D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i, si aggiungono quelle fattispecie - identificabili con le "*gravi ragioni di convenienza*", cui pure fa riferimento lo stesso citato art. 7, ovvero con "*altro interesse personale*" (art. 42 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.) - che potrebbero interferire con lo svolgimento

dei doveri d'ufficio. Si tratta di ipotesi che, per la loro prossimità alle situazioni tipizzate, sono comunque idonee a determinare il pericolo di inquinare l'imparzialità o l'immagine imparziale della Società.

Inoltre, con il D.Lgs. n. 39/2013 e s.m.i., attuativo della Legge. n. 190/2012, sono state predeterminate fattispecie di incompatibilità e inconferibilità di incarichi per le quali si presume in un circoscritto arco temporale (cd. periodo di raffreddamento) la sussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

Peraltro, un'altra ipotesi di conflitto di interessi può presentarsi, inoltre, nei casi in cui il conferimento di una carica nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato regolati, finanziati e in controllo pubblico sia formalmente in linea con le disposizioni del d.lgs. n. 39/2013 e tuttavia configuri una situazione di conflitto di interessi non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, cd. strutturale, in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite. In altri termini, l'imparzialità nell'espletamento dell'attività amministrativa potrebbe essere pregiudicata in modo sistematico da interessi personali o professionali derivanti dall'assunzione di un incarico, pur compatibile ai sensi del D.Lgs. 39/2013 e s.m.i..

Al riguardo, in conformità alle indicazioni dei PNA dell'Autorità (da ultimo del PNA 2022) ed anche con particolare riferimento alle disposizioni del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. (art.42) ed alla delibera n. 494 del 5 giugno 2019, il Codice etico e di condotta della Società nonché le procedure aziendali vigenti prevedono che ogni dipendente/collaboratore/consulente deve svolgere la propria attività lavorativa nell'esclusivo interesse della Società, evitando qualunque situazione di conflitto di interessi ed astenendosi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

In particolare, il Codice Etico e di Condotta della Sogesid prevede che tutti coloro cui la Società intende conferire un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo, la funzione di RUP e/o DEC o Direttore dei Lavori, di componente di commissione per la selezione di profili professionali o per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, ai prestatori di servizi coinvolti nell'affidamento (es. progettisti esterni, collaudatori) o nelle altre ipotesi espressamente previste dalle procedure

aziendali (es. componenti del Collegio Consultivo Tecnico), previamente alla assunzione del relativo incarico, sono tenuti a rilasciare apposite dichiarazioni, rese ai sensi e per gli effetti del DPR 445/2000 e s.m.i. con cui i soggetti dichiarano di non versare in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi al momento della partecipazione alla gara (in conformità alla deliberazione dell'Autorità n. 494/2019) e dell'assunzione dell'incarico/funzione in relazione alle attività da realizzare presso la Sogesid S.p.A. garantendo ove il conflitto sussista, l'astensione dalle stesse. Nelle citate dichiarazioni i soggetti interessati si impegnano, altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni in ordine a quanto dichiarato.

La Società acquisisce, raccoglie e conserva tali dichiarazioni ed in ordine alle stesse gli uffici aziendali competenti (Servizio Amministrazione e Sviluppo del Personale anche a mezzo del Referente Due Diligence) effettuano controlli a campione.

Tali controlli devono comunque essere avviati ogni volta sorga il sospetto della non veridicità delle informazioni riportate.

Le situazioni, anche potenziali, tali da far insorgere un possibile conflitto di interessi che, laddove riconosciute sussistenti, impongono ad ogni dipendente/collaboratore l'obbligo di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività, sono quelle in cui possono essere coinvolti interessi propri del soggetto, di qualsiasi natura, ovvero di suoi parenti o affini entro il secondo grado (quarto grado per i commissari di gara[15]), del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge/convivente abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Ogni qual volta emergano rilievi in ordine alla sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi, il soggetto interessato o la Funzione aziendale che ne viene a conoscenza ne dà tempestiva informazione al RPCT e al Dirigente/superiore

[15] Come indicato dal PNA 2022, con riferimento al conflitto di interessi dei commissari di gara, la cui disciplina è contenuta all'art 77 del Codice dei contratti pubblici, trova applicazione il regime più stringente di cui all'art. 51 c.p.c. ossia la rilevanza del quarto grado di parentela. Tale rigore è legato alla maggiore possibilità di un commissario di gara di influenzare il processo decisionale, in un'area considerata ad alto rischio corruttivo.

gerarchico della risorsa interessata. Quest'ultimo, in coordinamento con gli altri soggetti interessati, nel caso rilevi la sussistenza del conflitto di interessi decide sull'eventuale astensione. Nel caso in cui il conflitto riguardi un dirigente, la sopracitata comunicazione deve essere effettuata al PAD, che decide in merito.

Il dirigente che, in assenza di comunicazioni da parte del soggetto interessato, venga, comunque, a conoscenza di circostanze dalle quali derivi l'obbligo di astensione a carico di uno dei propri collaboratori, decide sull'eventuale astensione dai compiti assegnati alla risorsa e provvede a darne comunicazione scritta alla medesima, motivando le ragioni poste a fondamento della decisione.

Gli esiti delle decisioni sono comunicati al RPCT.

Quanto sopra trova applicazione anche nello svolgimento di procedimenti ove il responsabile ed i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso sussiste una situazione di conflitto di interessi e devono segnalare ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Il personale assegnato e operante nei gruppi di lavoro presso il Ministero della Ambiente e della Sicurezza Energetica nonché presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Traporti per lo svolgimento di attività di consulenza e supporto tecnico, in ottemperanza alle previsioni dei rispettivi Codici di comportamento dei citati Dicasteri, è tenuto a comunicare, al momento dell'assegnazione al gruppo di lavoro, l'eventuale sussistenza di rapporti di parentela e/o affinità entro il secondo grado o coniugio o convivenza con il personale a qualsiasi titolo operante presso i suddetti Ministeri, avendo cura di comunicare tempestivamente le variazioni che dovessero intervenire durante lo svolgimento del rapporto lavorativo.

Qualora in relazione al personale assegnato ai gruppi di lavoro operanti presso il MASE/MIT emerga un'ipotesi, anche potenziale, di conflitto di interessi, il soggetto che ne viene a conoscenza ne informa il Dirigente aziendale di riferimento che, a sua volta, informa il responsabile della struttura ministeriale; valutata di concerto la situazione, sulla scorta dei provvedimenti adottati da quest'ultimo, il Dirigente aziendale provvede alla sostituzione del soggetto interessato dal conflitto di interessi nell'ambito del gruppo di lavoro.

Le procedure aziendali, ed in particolare quella denominata “due diligence”, recano le modalità operative inerenti all’acquisizione delle predette dichiarazioni da parte degli interessati ed alla relativa conservazione nonché in ordine alla gestione delle situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi da parte del Dirigente/superiore gerarchico della risorsa interessata ed in ordine al monitoraggio ed all’effettuazione dei controlli, anche, periodici sulla veridicità delle predette dichiarazioni.
Con riferimento alle modalità di gestione del conflitto, come evidenziato nelle linee guida ANAC n.25/2020 in materia, il Dirigente/superiore gerarchico della risorsa interessata, dopo aver acquisito la dichiarazione circa la sussistenza della situazione di conflitto, deve valutare, in contraddittorio con essa, se la situazione è tale da mettere a rischio l’imparzialità dell’azione amministrativa e il corretto esercizio delle sue funzioni. Ove, ad esito di quanto sopra, il conflitto risulti sussistente spetta al predetto Dirigente/superiore gerarchico individuare una misura idonea a paralizzare il dispiegarsi della situazione dannosa e ad evitare il prodursi del possibile danno erariale, tra cui, ad esempio, la sostituzione della risorsa dallo svolgimento dell’attività in cui si è profilata la situazione di conflitto, avocando a sé lo svolgimento della stessa. Qualora la sostituzione della risorsa non possa avvenire per giustificati motivi (es. il possesso di specifici requisiti), egli potrà optare per l’adozione di formule organizzative alternative debitamente motivate invitando la stessa alla prosecuzione dell’attività, operando con trasparenza e diligenza e/o imponendo obblighi più stringenti di motivazione delle scelte adottate ovvero richiamando l’intervento di altri soggetti, con funzione di supervisione e controllo.
La violazione dei predetti obblighi è fonte di responsabilità disciplinare.

Potranno essere individuate dalla Società eventuali specifiche situazioni di conflitto di interessi cd. strutturali in caso di svolgimento da parte dei dipendenti di specifiche funzioni o attività all’interno dell’azienda (delibera ANAC n. 600 del 1 luglio 2020) e, nel caso ciò avvenga, delle stesse se ne darà successiva menzione.

7.6 CUMULO DI IMPIEGHI, CONFERIMENTO DI INCARICHI ED INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI

La Legge 190/2012 ha introdotto alcune modifiche all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi. Come infatti esplicitato anche dal PNA il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o dipendente di incarichi conferiti dalla Società e di incarichi extra istituzionali può compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli generali che l'azienda è tesa a soddisfare ed affidati alla cura della risorsa, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi e comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. Infatti, la concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del soggetto stesso. Per incarichi "extra istituzionali" (esterni) si intendono tutte quelle prestazioni lavorative non comprese nelle mansioni e prestazioni conferite dalla Società, rese dal personale dipendente a titolo personale, remunerati o gratuiti, a favore di enti/soggetti pubblici o privati, al di fuori del rapporto di lavoro instaurato con la Sogesid.

Il conferimento di incarichi d'ufficio e l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali può avvenire solo a favore di soggetti che non versano in situazioni di incompatibilità e/o di conflitto di interessi, anche potenziale.

In materia giova segnalare che l'art. 8 del D. Lgs. n. 104/2022 e s.m.i. (cd. decreto trasparenza), attuativo della Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, entrato in vigore dal 13 agosto 2022, è intervenuto con specifiche disposizioni in materia di cumulo di impieghi. In particolare, la norma prevede che, fermo restando l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. (divieto per il lavoratore di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'azienda e di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione della stessa o farne uso in modo pregiudizievole per la medesima), il datore di lavoro non possa vietare al lavoratore lo svolgimento di un'altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.

La norma disciplina poi i casi tassativi[16] in cui il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro individuando come tali quelli ove sussista una delle seguenti condizioni:

a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;

b) la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;

c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 c.c.

La citata normativa conferma, inoltre, l'applicazione della disciplina di cui all'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. in materia di compatibilità, cumulo di impieghi e incarichi e prevede l'applicabilità di quanto sopra anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

In materia di svolgimento di incarichi ed attività extra istituzionali il Codice etico e di condotta della Società reca specifiche previsioni, al momento della redazione del presente Piano, ancora da attualizzare con il recepimento della sopra evidenziata normativa in ordine al cumulo di impieghi di lavoratori dipendenti e parasubordinati. Tale esigenza è stata comunque rappresentata al Vertice aziendale e verrà soddisfatta nell'ambito dell'espletamento dell'incarico, ad oggi in corso di affidamento, che verrà conferito all'aggiudicatario del servizio di aggiornamento del Modello organizzativo della Società e dei relativi allegati, di cui è parte integrante e sostanziale il citato Codice.

Nel citato Codice sono, inoltre, previste specifiche disposizioni in materia per il personale che presta attività lavorativa nell'ambito dei gruppi di lavoro operanti presso il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (ex Ministero della Transizione Ecologica.

In merito a quanto sopra nei contratti di lavoro che vengono sottoscritti dai dipendenti viene inserita una apposita clausola che impone la richiesta di autorizzazione preventiva ed il previo rilascio della stessa per lo svolgimento di incarichi extra-

[16] In merito la Circolare n. 19 del 20.9.2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dispone che la sussistenza di tali condizioni ostative deve essere verificata in modo oggettivo e, quindi, che le stesse devono essere concretamente sussistenti e dimostrabili e non rimesse a mere valutazioni soggettive del datore di lavoro.

istituzionali nonché il più generale rispetto del Codice etico e di condotta recante, tra l'altro, previsioni anche in materia.

In materia, come già previsto nella precedente versione del Piano, quale specifica misura ed al fine di evitare distorsioni nell'applicazione dell'istituto si ritiene necessaria l'adozione, da parte della Società, di una apposita disciplina aziendale in materia che potrà recare l'esemplificazione della casistica di attività extra istituzionali non afferenti alle mansioni ed ai doveri d'ufficio consentite e liberamente esercitabili purché svolte al di fuori dell'orario di servizio, senza l'utilizzo di attrezzature, strumenti e locali aziendali, senza che il loro svolgimento comporti pregiudizio per l'attività prestata presso l'azienda (ad es. attività sportive ed artistiche non esercitate in forma professionale e imprenditoriale; attività svolte presso associazioni di volontariato o altri enti e istituzioni senza scopo di lucro; ecc.) per le quali non deve essere richiesta una preventiva autorizzazione ma può essere prevista una mera comunicazione all'azienda. Tale disciplina potrà, altresì, prevedere, oltre alla black list di attività ritenute precluse e non autorizzabili e/o all'esemplificazione della casistica di conflitto di interessi tra la diversa e ulteriore attività lavorativa e quella svolta presso l'azienda, anche un limite al numero di incarichi esterni, tra quelli soggetti ad autorizzazione ed autorizzati, anche in relazione all'impegno temporale richiesto agli interessati.

In sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali, occorre accuratamente valutare tutti gli aspetti ed i profili di potenziale incompatibilità/conflitto di interessi, in relazione al ruolo/funzioni svolte dal dipendente, tenendo tuttavia in considerazione che "*talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in special modo se dirigente, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria; ne consegue che [.....] la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente*".

La procedura aziendale "due diligence reca le attuali indicazioni operative in ordine alle modalità di presentazione della richiesta e per il rilascio della predetta

autorizzazione ed ulteriori precisazioni sono previste nella specifica procedura aziendale inerente alla gestione amministrativa del personale.
La violazione delle disposizioni aziendali in materia è fonte di responsabilità disciplinare.

7.7 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI (D.LGS. 39/2013 E S.M.I.)

Con riferimento agli incarichi amministrativi di vertice, agli incarichi dirigenziali o di responsabilità, interni e esterni, anche per le società in controllo pubblico il D.Lgs. 39/2013 e s.m.i. recante "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*", ha introdotto, una serie articolata e minuziosa di cause di inconferibilità ed incompatibilità.
Scopo della norma è evitare che incarichi che richiedono imparzialità e distanza da interessi particolari siano affidati a soggetti che, per la provenienza o per comportamenti tenuti, possano far dubitare della propria imparzialità e garantire, pertanto, il riparo da condizionamenti impropri che possano provenire dalla sfera politica e dal settore privato ed la precostituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate e, quindi, il rischio di accordi corruttivi per conseguire un vantaggio in maniera illecita. Al riguardo, come confermato dal PNA 2019, le linee guida emanate dall'ANAC con la determinazione n. 833/2016 forniscono indicazioni operative in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del RPCT. Inoltre, al fine di supportare i soggetti coinvolti nell'applicazione delle disposizioni del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i., l'Autorità in data 9 gennaio 2022 ha reso disponibile un "manuale pratico" ove è riportata la ricognizione ragionata effettuata circa le delibere dalla medesima adotta negli anni 2020, 2021 e 2022 in relazione a specifiche ipotesi di inconferibilità e incompatibilità nonché un ulteriore documento recante undici ''pillole' esplicative in materia di inconferibilità e incompatibilità e i relativi riferimenti normativi.

Ai sensi delle previsioni in materia, più specificatamente, anche attraverso le indicazioni del PTPCT, il RPCT cura che nella Società siano rispettate le disposizioni del citato decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Pertanto, tenuto conto dei contenuti delle deliberazioni dell'Autorità, in conformità alla citata normativa nonché al presente Piano, i soggetti interessati sono tenuti, prima del conferimento dell'incarico ed ai fini del conferimento dello stesso, a rilasciare apposite dichiarazioni, rese ai sensi e per gli effetti del DPR 445/2000 e s.m.i., sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità e di incompatibilità di cui al D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i., e ad aggiornarle annualmente o tempestivamente qualora si verifichino mutamenti delle stesse nel corso della vigenza dell'incarico.

Le predette dichiarazioni sono soggette agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i..

Secondo quanto ribadito dall'Autorità nella citata delibera n. 833/2016 tale dichiarazione non vale ad esonerare chi ha conferito l'incarico dal dovere di accertare, nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità di cui al citato art. 97 Cost., i requisiti necessari alla nomina, ovvero, l'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità in capo al soggetto da incaricare. Pertanto, occorre esperire la massima cautela e diligenza nella valutazione della dichiarazione rilasciata dall'interessato, in quanto per l'Autorità non è escluso che questa possa essere mendace, e ciò anche a prescindere dalla consapevolezza del suo autore circa la sussistenza di una delle cause di inconferibilità o di incompatibilità.

Sul punto, anche in considerazione del fatto che la dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di inconferibilità costituisce condizione di efficacia dell'incarico, il procedimento di conferimento dello stesso può perfezionarsi solo all'esito della verifica, da parte della Società, delle dichiarazioni rese dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dei fatti notori comunque acquisiti.

Le procedure aziendali, ed in particolare di quella denominata "due diligence", recano specifiche modalità operative inerenti all'acquisizione delle predette dichiarazioni da parte degli interessati ed alla relativa conservazione nonché in ordine alla funzione aziendale tenuta ad effettuare i controlli sulla veridicità delle predette

dichiarazioni al momento del rilascio della dichiarazione nonché quelli periodici secondo la tempistica ivi indicata.

La violazione dei predetti obblighi è fonte di responsabilità disciplinare.

Il RPCT cura, anche attraverso le disposizioni del presente PTPCT, che siano rispettate le disposizioni sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi contestando all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità.

La violazione della disciplina comporta la nullità degli atti di conferimento degli incarichi e la risoluzione del relativo contratto (art. 17 del d.lgs. 39/2013).

Qualora il RPCT venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme sulla inconferibilità o di una situazione di incompatibilità, avvia un procedimento di accertamento.

Nel caso di violazioni delle norme sulle inconferibilità la contestazione delle stesse è fatta nei confronti tanto dell'organo che ha conferito l'incarico quanto del soggetto cui l'incarico è stato conferito. Ove il RPCT accerti la sussistenza della causa di inconferibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 17 del citato decreto, dichiara la nullità degli atti di conferimento di incarichi nonché dei relativi contratti. Ha, altresì, il potere di applicare nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico responsabile della violazione la sanzione inibitoria di vietare l'affidamento di incarichi di propria competenza per un periodo pari a tre mesi. Tale sanzione inibitoria non è automatica ma richiede una previa valutazione dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa.

I procedimenti di accertamento delle situazioni di inconferibilità e sanzionatori devono svolgersi nel rispetto del principio del contraddittorio, affinché sia garantita la partecipazione degli interessati.

Gli atti di accertamento delle violazioni sono pubblicati sul sito istituzionale, nella sezione Società Trasparente.

In caso il RPCT accerti la sussistenza di una causa di incompatibilità, ai sensi dell'art. 19 del citato decreto, è prevista la decadenza e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, effettuata da parte del RPCT medesimo, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

In ogni caso ai sensi di quanto disposto dall'art. 15, comma 2, del D. Lgs. n.39/2013 e s.m.i. il RPCT, segnala i casi di violazione delle disposizioni del decreto riscontrati nell'ambito dell'attività di vigilanza interna sul rispetto della normativa di che trattasi all'ANAC, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative[17].

Ai sensi del citato decreto l'ANAC vigila sul rispetto, da parte delle amministrazioni pubbliche, degli enti pubblici e degli enti di diritto privato in controllo pubblico, delle disposizioni dello stesso, anche con l'esercizio di poteri ispettivi e di accertamento di singole fattispecie di conferimento degli incarichi, adottando provvedimenti di accertamento costitutivo di effetti giuridici (come tali impugnabili davanti al giudice amministrativo).

Nell'ipotesi in cui l'Autorità, d'ufficio o a seguito di segnalazione, abbia attivato un procedimento di vigilanza e abbia accertato la violazione delle disposizioni del d.lgs. 39/2013, la non conferibilità dell'incarico e la nullità dell'atto di conferimento, il RPCT, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013, è tenuto ad adottare le iniziative derivanti dalla pronuncia dell'Autorità secondo le modalità precisate nel PNA 2019. Si rimandano alla delibera dell'Autorità n. 1201 del 18 dicembre 2019 gli approfondimenti in merito alle *"Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 d.lgs n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001*".

Si evidenzia, infine, che con delibera n. 720 del 27.10.2021 l'Autorità, in occasione di una richiesta di parere in merito alla sussistenza dell'ipotesi di inconferibilità di cui all'art. 3 del D. Lgs. 39/2013 e s.m.i. di un incarico dirigenziale ha ritenuto la piena applicazione della citata norma nel caso di condanna, anche non definitiva, di un soggetto per un reato associativo finalizzato al compimento dei reati di cui all'art. 3 medesimo decreto, considerando assorbita dall'inconferibilità dell'incarico ogni

[17] Comunicato del Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione del 14 settembre 2022.

questione afferente alla rotazione straordinaria ex. 16, comma 1, lett. l quater), del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

7.8 ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO C.D. PANTOUFLAGE (ART. 53 COMMA 16 TER DEL D.LGS. N. 165/2001 E S.M.I.)

L'art. 1, comma 42, lett. l) della Legge 190/2012 ha introdotto all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., il comma 16-*ter*, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta attraverso i medesimi poteri.

Il medesimo comma 16 ter dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. dispone, altresì, che i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto ivi previsto sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

L'art. 21 del D. Lgs. 39/2013 e s.m.i. estende espressamente tale disciplina ai soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al decreto medesimo con i quali gli enti di diritto privato in controllo pubblico stabiliscono un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo, disponendo che i divieti di cui al citato comma 16-ter dell'articolo 53 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico. Pertanto, la predetta disciplina trova applicazione anche nei confronti della Società.

La disciplina delle attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro, c.d. *pantouflage o revolving doors*, è volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. L'intento della norma è evitare che coloro che esercitano poteri autoritativi o negoziali sfruttino la posizione ricoperta all'interno della Società al fine di precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui sono entrati in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni

o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente della Società opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Al riguardo, l'ANAC ha precisato che la nozione di 'soggetti privati' deve essere interpretata nei termini più ampi possibili, ricomprendendovi anche i soggetti formalmente privati ma partecipati o controllati da una pubblica amministrazione.

Come confermato dal PNA 2019, 'dipendenti con poteri autoritativi e negoziali' sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della Società, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica della stessa. Rientrano in tale casistica gli amministratori e il direttore generale (ove nominato), in quanto muniti di poteri gestionali, ed i dirigenti e coloro che esercitano funzioni apicali, se ad essi sono conferite specifiche deleghe di rappresentanza esterna o loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.

Il rischio di precostituirsi situazioni lavorative favorevoli può configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione. Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che ha firmato l'atto ma anche a coloro che hanno partecipato al procedimento.

Al riguardo, la Società, in considerazione di quanto disposto dagli "*Indirizzi per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società controllate o partecipate dal Ministero dell'economia e delle finanze*" del MEF ed in linea con quanto parimenti indicato dall'ANAC, ha adottato le misure organizzative necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della società stessa.

Tali misure riguardano l'inserimento, negli interpelli e nelle procedure di selezione del personale e di reperimento risorse ai sensi di legge, della predetta causa ostativa

allo svolgimento di attività lavorativa o professionale nonché la sottoscrizione di apposita dichiarazione, da rendere ai sensi e per gli effetti del DPR 445/2000 e s.m.i. prima ed ai fini del possibile conferimento dell'incarico, con cui i soggetti interessati comunicano di non incorrere nei divieti di cui all'art. 53, ivi compresi quelli di cui al comma 16 ter, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (o, per i soggetti cui si applica la relativa disciplina, del combinato disposto dagli artt. 21 del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. e 53, ivi compresi quelli di cui al comma 16 ter, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.).

In conformità alle indicazioni dell'ANAC contenute nel PNA 2022, si ritiene opportuno perfezionare le misure già adottate con l'introduzione di ulteriori nuove misure anche mediante inserimento di alcune di esse tra le previsioni del Codice etico e di condotta, che, come il presente Piano, costituisce altrettanto allegato del Modello organizzativo:

- dovere del dipendente di sottoscrivere una dichiarazione, nei tre anni precedenti alla cessazione del servizio o dall'incarico, con cui, preso atto della relativa disciplina, si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage* (allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma) ed a comunicare obbligatoriamente nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, l'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;
- apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;
- in caso di soggetti esterni con i quali la Società stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del D. Lgs. 39/2013 e s.m.i., previsione di una dichiarazione da rendere *una tantum* o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*.

Viene, altresì, previsto nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici l'obbligo per l'operatore economico concorrente di rilasciare apposita dichiarazione di non incorrere nel divieto di *pantouflage* ai fini della

partecipazione alla gara in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016 e s.m.i..

A ciò si aggiunge l'inserimento, sia bandi di gara che negli atti convenzionali sottoscritti dalla Società, del richiamo al rispetto della disciplina di cui all'art. 53 comma 16-ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Le procedure aziendali, ed in particolare di quella denominata "due diligence", recano le modalità operative e l'indicazione della struttura tenuta ad effettuare i controlli sulla veridicità delle predette dichiarazioni e verranno aggiornate in conformità alle presenti previsioni.

La violazione dei predetti obblighi è fonte di responsabilità disciplinare.

Il RPCT esegue verifiche circa la corretta attuazione delle misure adottate, avvalendosi della collaborazione dei competenti uffici aziendali (Servizio Amministrazione e Sviluppo del Personale, Referente Due Diligence o Servizio Legale, Contenzioso, Gare, Appalti e Contratti) per acquisire informazioni utili in merito al rispetto del divieto di *pantouflage*.

In caso il RPCT venga a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente, segnala la violazione al Vertice aziendale ed eventualmente anche al soggetto privato presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

Si provvederà a recepire specifici aggiornamenti in materia all'esito dell'adozione, da parte dell'Autorità, delle linee guida in materia, attualmente in corso di elaborazione, recanti la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di *pantouflage*, degli atti e comportamenti adottati nell'ambito di procedimenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali.

7.9 FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTI DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ART. 35 BIS DEL D.LGS. N. 165/2001 E S.M.I.)

La normativa in materia di prevenzione della corruzione ha previsto divieti a svolgere determinate attività avendo riguardo a condizioni soggettive degli interessati, nel solco delle misure che anticipano la tutela al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e a esercitare il potere nelle amministrazioni.

Disposizioni specifiche in tal senso sono previste dall'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., introdotto dalla Legge 190/2012, applicabile ai sensi di quanto confermato sin dal PNA 2013 alle società partecipate, ove sono stabilite preclusioni a operare in settori esposti a elevato rischio corruttivo laddove l'affidabilità dell'interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione.

Tale norma pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione e prevede, in particolare:

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

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

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

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

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

La durata della citata inconferibilità è illimitata.

Al riguardo, la Società sin dal primo triennio di adozione del Piano (2014-2016) ha introdotto misure volte a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico di dipendenti e/o di soggetti cui intende conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione dei seggi e delle Commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e/o forniture e delle Commissioni per la selezione del personale;

- all’atto del conferimento di incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall’art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i.;
- all’atto dell’assegnazione di dipendenti dell’area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall’art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- nella vigenza delle sopracitate norme, con riferimento agli incarichi già conferiti ed al personale già assegnato.

L’accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio della necessaria documentazione (in particolare, certificato del casellario giudiziale che attesta l’esistenza o meno di condanne passate in giudicato e certificato dei carichi pendenti che attesta l’esistenza di procedimenti penali in corso) a seguito di acquisizione della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 e s.m.i. (richiamato dall’art. 20 D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i.).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, la Società deve:

- astenersi dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applicare le misure previste dall'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i;
- provvedere a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del citato D. Lgs..

Ove la causa di divieto intervenga durante lo svolgimento di un incarico o l’espletamento delle attività di cui all’art. 35-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., il RPCT qualora ne venga a conoscenza provvede tempestivamente ad informare gli organi competenti della circostanza sopravvenuta ai fini della sostituzione o dell’assegnazione ad altro ufficio nel rispetto della documentazione procedurale aziendale.

Al riguardo, la Società ha:

- impartito direttive interne affinché nelle richieste di conferimento degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative allo stesso;

- conformato le procedure aziendali in materia a quanto previsto dalla citata normativa.

In particolare, è stata adottata una apposita procedura (due diligence), inerente, tra l'altro, alla gestione del monitoraggio e dei controlli, ivi incluso quello sui precedenti penali e sul casellario giudiziale, in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rilasciate dagli affidatari di incarichi e nomine previamente ed ai fini del relativo conferimento, nonché alla gestione delle incompatibilità sopravvenute.

Inoltre, la specifica disciplina interna afferente alla individuazione dei componenti delle Commissioni afferenti alle procedure di gara per l'affidamento di forniture, servizi e lavori reca specifiche previsioni in ordine alle dichiarazioni che devono rendere gli stessi in merito all'insussistenza di cause ostative allo svolgimento dell'incarico ed alle modalità di gestione dell'eventuale sussistenza delle stesse.

Si rimandano alla delibera dell'Autorità n. 1201 del 18 dicembre 2019 gli approfondimenti in merito alle "*Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 D. Lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001*".

7.10 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (C.D. "WHISTLEBLOWER") E PROCEDURA INERENTE ALLA TUTELA DEI SEGNALANTI EVENTUALI CONDOTTE ILLECITE CONOSCIUTE NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO (CD. "WHISTLEBLOWING").

Sin dall'anno 2015, al fine agevolare le segnalazioni di comportamenti ascrivibili a fenomeni corruttivi nell'accezione descritta nel Piano, quale misura preventiva degli stessi, è stata introdotta una specifica procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti *(cd whistleblower)* di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, garantendone con opportune misure la riservatezza e la protezione contro eventuali forme di ritorsione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ed è stato predisposto all'uopo un modello per la segnalazione delle condotte illecite (allegato sub 2 al presente Piano).

La predetta norma richiede, in particolare il rispetto:

- della tutela dell'anonimato;
- del divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- della previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del citato art. 54-bis in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

In considerazione della rilevanza che riveste l'istituto di che trattasi nell'ambito delle misure di prevenzione della corruzione, la citata procedura è stata inizialmente redatta tenendo conto delle indicazioni di cui alla determinazione dell'ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*" ed è stata perfezionata a far data dal triennio 2017-2019.

Successivamente all'entrata in vigore delle disposizioni della Legge n. 179 del 30 novembre 2017 (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017 e vigente dal 29 dicembre 2017) la procedura è stata rivisitata ed aggiornata, in ultimo, a seguito dell'emanazione delle "*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)"* di cui alla Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021, nei termini di seguito indicati.

Si segnala che solo in data 9 dicembre 2022[18] il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema di decreto legislativo per il recepimento della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle normativa nazionale.

Il citato decreto conterrà una disciplina organica del *whistleblowing* rappresentando una sorta di testo unico che individua le previsioni legislative già vigenti e quelle da adottare per conformarsi alla Direttiva. L'obiettivo dichiarato della nuova disciplina

[18] La direttiva di che trattasi avrebbe dovuto essere recepita entro il 17 dicembre 2021.

è garantire maggiore protezione del *whistleblower*[19] al fine di incentivare la segnalazione di illeciti, seppur nel rispetto di limiti previsti per evitare l'abuso di segnalazioni infondate e per raggiungere il predetto obiettivo saranno rafforzati i poteri dell'ANAC.

Una volta entrate in vigore le citate nuove disposizioni saranno recepite nel presente documento e alle stesse sarà informata la relativa procedura di cui in appresso.

La procedura di segnalazione degli illeciti

Con la presente procedura è regolato il processo di ricezione, analisi e trattamento di segnalazioni di condotte illecite di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro[20].

Nello specifico, la presente procedura identifica e definisce:

- il soggetto segnalante (cd. *whistleblower*);
- il contenuto delle segnalazioni;
- le segnalazioni non tutelate e le segnalazioni anonime;
- le modalità di trasmissione delle segnalazioni - canale interno prioritario piattaforma informatica;
- le ulteriori modalità di trasmissione delle segnalazioni;
- il destinatario delle segnalazioni ed attivazione dell'istruttoria;
- il custode dell'identità;
- la gestione delle segnalazioni;
- le responsabilità del *whistleblower*;
- le tutele del *whistleblower*;
- gli obblighi del destinatario delle segnalazioni;
- le misure discriminatorie e ritorsive: tutele e comunicazioni;
- il trattamento dei dati;
- l'accesso alla segnalazione;

[19] Nel comunicato stampa del 7 dicembre 2022 il Presidente dell'ANAC ha dichiarato espressamente l'importanza della tutela del whistleblower, che "costituisce un "*diritto fondamentale, riconosciuto a livello internazionale, estensione del diritto di libertà di espressione"*.

[20] Rientra nel concetto di rapporto di lavoro anche l'ipotesi in cui un dipendente che presti servizio presso un'altra P.A.. in posizione di comando, distacco (o situazioni analoghe). In tali casi la segnalazione va inoltrata al RPCT dell'amministrazione alla quale si riferiscono i fatti o ad ANAC.

- la conservazione documentale.

■ **Il soggetto segnalante (*whistleblower*)**

In conformità a quanto disposto dall'art. 54-bis comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come modificato dall'art. 1 della L. 179/2017, si considera soggetto segnalante:

- ciascun dipendente della Sogesid S.p.A.;
- il lavoratore e collaboratore delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Sogesid S.p.A..

I consulenti e collaboratori della Società possono effettuare segnalazioni relativamente a fatti appresi, in ragione del proprio rapporto di lavoro, sia pure in modo casuale in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

Possono, altresì effettuare segnalazioni relativamente a fatti appresi, sia pure in modo casuale, in ragione del proprio rapporto di lavoro, i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della stessa o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sebbene al momento[21]in attesa del recepimento della Direttiva UE n. 2019/1937, il tenore letterale dell'art. 54-bis del D.lgs 165/2001 e s.m.i. – il quale fa riferimento ai soli «dipendenti pubblici» - non sembra consentire l'estensione della relativa disciplina e tutele ad altri soggetti (rientrando tra essi oltre a quelli sopracitati anche stagisti, tirocinanti e rappresentanti di organizzazioni sindacali) che, pur svolgendo un'attività lavorativa in favore della Società, non godono di tale *status.*

■ **Contenuto delle segnalazioni**

Preliminarmente, occorre che la segnalazione, ovvero la denuncia, sia "in buona fede" e, pertanto, che sia effettuata nell'interesse dell'integrità della Società e a motivo della salvaguardia dell'interesse della stessa: l'istituto è, infatti, finalizzato a

[21] Si resta in attesa delle disposizioni della legislazione di recepimento nazionale della Direttiva UE n. 2019/1937 – che si sarebbe dovuta adottare entro il 17 dicembre 2021- la quale prevede che tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con l'amministrazione, pur non avendo la qualifica di dipendenti pubblici, devono essere ricompresi nella tutela prevista per i whistleblower.

promuovere l'etica e l'integrità dei comportamenti dei soggetti pubblici e non deve, pertanto, essere utilizzato per esigenze e scopi individuali (no *egoistic-blowers*).
Le segnalazioni devono avere ad oggetto condotte illecite. Eventuali ulteriori motivi, anche personali, che inducano il *whistleblower* ad effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti ai fini del riconoscimento delle tutele previste dalla norma in questione (art. 54-bis). Tale riconoscimento, infatti, è connesso alla valutazione oggettiva dei fatti segnalati che sveli l'interesse pubblico sotteso alla segnalazione, a prescindere dai concorrenti ed eventuali interessi personali del *whistleblower.*
Con riferimento al concetto di "*condotte illecite*" si segnala che ad avviso dell'ANAC (nella sopracitata delibera n. 469/2021) l'art. 54-bis di che trattasi è rivolto a prevenire o contrastare fenomeni tra loro diversi che possono configurare sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività di un ente nella misura in cui esse costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite.
Pertanto tali segnalazioni, per l'Autorità comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di realizzare un interesse proprio o di terzi assumendo decisioni che deviano dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento aziendale a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite allo stesso, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. A titolo meramente esemplificativo, la stessa Autorità fa riferimento ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedimentali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.
Possono formare oggetto di segnalazione anche attività illecite non ancora compiute ma che il *whistleblower* ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.
La tutela ex art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. non si applica a segnalazioni prive di fondamento e alle cd. "voci di corridoio" tenuto anche conto della necessità

di tutelare i terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione ed evitare lo svolgimento di attività ispettive poco utili.

Il contenuto del fatto segnalato deve presentare elementi dai quali sia chiaramente desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento di un'attività o di un servizio pubblico o per il la collettività, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine aziendale.

Le segnalazioni devono riportare chiaramente:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto (oltreché le ragioni che ne hanno consentito la conoscenza);
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (denominazione, recapiti, mansione, ecc.).

Le segnalazioni devono, inoltre, essere "*circostanziate*" ovvero:

- fondate su "*elementi di fatto precisi e concordanti*": a tale proposito, può risultare utile il riferimento ai criteri di valutazione della prova indiziaria in sede penale[22];
- riguardare condotte commesse o tentate di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza «*in ragione delle funzioni svolte*» in Sogesid e non meramente riportate o riferite da altri soggetti: le predette condotte, pertanto, non devono riguardare questioni di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi.

È opportuno, altresì, allegare alla segnalazione la documentazione utile a fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto della stessa, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Il segnalante dovrà prestare massima attenzione evitando di inserire riferimenti relativi alla propria identità all'interno della descrizione della vicenda segnalata nonché nei suoi allegati.

---

[22] Al riguardo, la Corte di Cassazione ha più volte stabilito che sono "*precisi gli indizi (certi) non generici e non suscettibili di interpretazione diversa altrettanto verosimile, perciò, non equivoci. Concordanti sono quelli che non contrastano tra loro e, più ancora, con altri dati o elementi certi*".

■ Segnalazioni non tutelate e segnalazioni anonime

Lamentele di carattere personale come contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi non possono generalmente essere considerate segnalazioni tutelate dalla presente procedura, men che meno tutelate ex art. 54-bis del D.lgs 165/2001 e s.m.i., salvo esse siano collegate o collegabili alla violazione di regole procedimentali interne alla Società che siano sintomo di un malfunzionamento della stessa. Le stesse andranno accuratamente dimostrate.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false (cd. segnalazioni in mala fede).

La Sogesid auspica che il personale, ad ogni livello, collabori a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno e si impegna a disincentivare ed impedire atteggiamenti ingiuriosi, discriminatori o diffamatori tra i colleghi.

Pertanto, la Società garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in "mala fede", censurando le condotte di cui sopra dandone adeguata informativa nei casi in cui tale "mala fede" sia accertata. Al riguardo, nel sistema disciplinare adottato dalla Società ed allegato al Modello organizzativo quale parte integrante dello stesso sono espressamente previste sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Non è ammissibile reiterare segnalazioni del medesimo contenuto il cui esito sia già stato trasmesso al segnalante.

La tutela del whistleblower non trova applicazione, ai sensi della citata normativa, in caso di segnalazioni anonime, ovvero prive delle generalità del segnalante. Pertanto, tali segnalazioni non sono considerate ai sensi della presente procedura e non sono trattate dal RPCT.

Le predette segnalazioni anonime, che pure possono essere oggetto di considerazione, vengono registrate in un apposito registro e trasmesse all'Organismo di Vigilanza per le opportune valutazioni.

■ **Modalità di trasmissione delle segnalazioni – canale prioritario: piattaforma informatica**

Per la trasmissione delle segnalazioni e delle successive comunicazioni la Sogesid raccomanda e promuove il ricorso al canale individuato come prioritario identificato nella piattaforma informatica dedicata alle segnalazioni dei *whistleblower*. Il personale interno viene sensibilizzato all'utilizzo del predetto canale anche nel corso della formazione periodica somministrata in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In ordine al citato canale si segnala che la Sogesid ha aderito al progetto "WhistleblowingPA" (promosso da Transparency International Italia e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali) ed ha attivato la piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni in materia, anche ai fini della ricezione di segnalazioni più qualificate e della garanzia di standard di sicurezza più elevati sia in relazione all'identità del segnalante che al contenuto delle segnalazioni, all'uopo effettuando, in conformità alla vigente normativa in materia di trattamento dei dati personali, la nomina del fornitore del progetto a responsabile esterno del trattamento dei dati personali.

Al presente link sono disponibili i documenti di riferimento del suindicato progetto (compliance giuridica, sicurezza, privacy, certificazioni).

Le segnalazioni devono contenere tutti gli elementi utili alla ricostruzione ed alla fondatezza del fatto segnalato e possono essere effettuate – con garanzia di anonimato mediante l'utilizzo del predetto canale prioritario della piattaforma informatica, con garanzia di anonimato, disponibile al seguente link: https://sogesid.whistleblowing.it/ condiviso, inoltre, sulla *home page* del sito istituzionale della Società, nella relativa sezione "*Società Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione/Segnalazione condotte illecite (whistleblowing)*".

Si evidenzia, al riguardo, che la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia internamente che esternamente alla Società. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza. In tale caso nel momento dell'invio della segnalazione il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che

deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti.
È garantita la riservatezza dell'identità del denunciante nelle diverse fasi di gestione della denuncia.

■ Ulteriori modalità di trasmissione delle segnalazioni

In via subordinata a quello prioritario della piattaforma, o nei casi in cui quest'ultimo presenti momentanee disfunzioni o l'interessato non abbia familiarità con le procedure informatiche o non sia in possesso di strumenti informatici la segnalazione potrà essere inviata al RPCT previa compilazione dell'apposito modello di cui all'allegato 2 al presente Piano:
- mediante invio dello stesso in busta chiusa e sigillata con l'indicazione della dicitura "*Riservato*" al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, destinatario esclusivo, all'indirizzo della sede sociale della Sogesid S.p.A., Via Calabria 35, 00187 – Roma;
- mediante invio dell'apposito modello di cui all'allegato 2 al presente Piano, debitamente compilato, all'indirizzo e-mail dedicato *whistleblowing@sogesid.it* in uso esclusivo al RPCT.

■ Destinatario delle segnalazioni ed attivazione dell'istruttoria

Il destinatario esclusivo in ordine alle segnalazioni di *whistleblowing*, ai sensi di legge, è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) della Società. Resta fermo che, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art 54-bis del D. Lgs 165/2001 e s.m.i. le segnalazioni possono essere inviate, a discrezione del *whistleblower*, al RPCT della Società ovvero alternativamente all'ANAC, o all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.
Il RPCT è pertanto il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità.
Il RPCT, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.

Al riguardo, spetta al RPCT la valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel comma 1 del citato art. 54-bis per poter accordare al segnalante le tutele ivi previste.

Per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni il RPCT può avvalersi, attivandola espressamente, della Commissione di supporto, individuata con atto aziendale interno nonché con il presente Piano, quale gruppo di lavoro idoneo allo svolgimento delle citate attività con dovere di riservatezza.

Nella relazione annuale ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012 e s.m.i., il RPCT rende conto, con modalità tali da assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento.

Qualora le segnalazioni riguardino il RPCT o questi si trovi in posizione di conflitto di interessi in relazione al contenuto della segnalazione il soggetto idoneo individuato a sostituirlo nella gestione e analisi della stessa è il Presidente ed Amministratore Delegato. Per tale fattispecie resta valida la possibilità di ricorrere ai soggetti indicati dalla legge (es. ANAC).

■ **<u>Il custode dell'identità</u>**

Sebbene la normativa vigente non imponga l'obbligatorietà dell'istituzione della figura del custode dell'identità esso viene identificato nel RPCT.

Pertanto, il RPCT è l'unico soggetto competente a sbloccare i dati identificativi del segnalante.

In tale ipotesi, per evitare abusi, il RPCT mantiene traccia, mediante atto scritto, delle ragioni che hanno reso necessario conoscere l'identità del segnalante.

Tali motivazioni vengono individuate, in via esemplificativa e non esaustiva, nelle seguenti:

- necessità di fornire i dati identificativi del *whistleblower* all'Autorità giudiziaria cui è stata trasmessa la segnalazione;
- qualora debba essere svolta un'istruttoria complessa che richiede il coinvolgimento di più uffici interni e, quindi, per evitare di mettere a rischio il segnalante, necessita di conoscerne l'identità;
- qualora sussistano dubbi in merito alla qualifica di dipendente pubblico dichiarata dal segnalante.

■ **<u>La gestione delle segnalazioni</u>**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, acquisita la segnalazione, avvisa il segnalante del ricevimento della stessa, la registra in un apposito registro ed avvia l'esame preliminare della segnalazione da concludersi in un termine massimo di 15 giorni, cui segue l'avvio dell'istruttoria. Ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato il RPCT può chiedere al segnalante, in via prioritaria per il tramite del canale informatico, elementi integrativi.

Il termine per la definizione dell'istruttoria è di 60 giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Resta fermo che, laddove si renda necessario, il Presidente ed Amministratore Delegato può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

Il RPCT, avvalendosi anche della piattaforma[23] messa a disposizione dalla Società, qualora sia necessario rendere disponibile il solo contenuto della segnalazione ai soggetti della Commissione di supporto che, espressamente attivata, può decidere di coinvolgere nella gestione dell'istruttoria, preliminarmente alla messa a disposizione del documento, provvede a separare il contenuto della segnalazione dall'identità del segnalante ed ad oscurare qualsiasi elemento della segnalazione dal quale si possa ricavare, anche indirettamente, l'identità del segnalante.

Ove, a seguito dell'attività svolta, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza[24] della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, che deve essere trasmessa al segnalante. e la annota sul registro.

La piattaforma consente di avviare un dialogo con il *whistleblower*, cui potranno essere chiesti chiarimenti, documenti, informazioni ulteriori e verrà inviata ogni comunicazione.

---

[23] Il RPCT è l'unico soggetto deputato ad accedere alla piattaforma informativa di gestione delle segnalazioni di condotte illecite.

[24] a titolo esemplificativo e non esaustivo: - manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società; -manifesta incompetenza della Società su questioni segnalate; - manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; - manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei relativi poteri; - accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente; - produzione di sola documentazione in assenza di specifica segnalazione su condotte illecite o irregolarità

Ove necessario, il RPCT può anche acquisire atti e documenti da altri uffici della Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

Successivamente alla valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il RPCT, ove la segnalazione risulti fondata, provvede, in relazione alla natura della stessa ed ai profili di illiceità riscontrati, a:

- comunicare l'esito dell'accertamento al Vertice Aziendale o al C.d.A per i provvedimenti di competenza per l'avvio dell'azione disciplinare informandone anche il superiore gerarchico dell'autore della violazione accertata;
- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- presentare denuncia alla Corte dei Conti o alla Procura della Repubblica;
- inoltrare la segnalazione all'ANAC.
- revisionare il PTPCT nelle parti ove necessiti, raccomandare agli uffici la predisposizione di opportune misure di prevenzione dei rischi di illecito nonché proporre la revisione di procedure e processi interni.

Dell'apertura, dell'eventuale protrarsi e dell'esito dell'istruttoria è informato il segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il lavoratore può inviare la propria segnalazione al Presidente ed Amministratore Delegato della Società. Questi effettua le sue valutazioni, gestendo il contenuto della segnalazione (debitamente separato dalla identità del segnalante) eventualmente con l'ausilio di uno o più componenti della Commissione di supporto al citato Responsabile, e provvede, quindi, ad inoltrare la segnalazione, se ritenuta rilevante, all'ANAC o alla Corte dei Conti o all'Autorità Giudiziaria, in base ai profili di illiceità rinvenuti. La segnalazione ritenuta manifestamente infondata viene, invece, archiviata.

■ **Responsabilità del *whistleblower***

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.
Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

■ **Tutele del *whistleblower***

Ai sensi di quanto disposto dalla Legge 179/2017 e s.m.i. sono riconosciuti al *whistleblower* tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dal soggetto pubblico a causa della segnalazione effettuata[25];
- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il *whistleblower*, nei limiti previsti dall'art. 3, della citata Legge sia in ambito pubblico (ex art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.) che privato (ex art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.), sveli per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

In tale ultima fattispecie il segnalante deve agire al fine di tutelare "*l'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni"* (art. 3, comma 1, L. 179/2017 e s.m.i.) non deve aver appreso la notizia *"in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata"* (art. 3, comma 2, L. 179/2017 e s.m.i.) e non deve rivelare le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio "*con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito*" (art. 3, comma 3, l. 179/2017 e s.m.i.). In particolare, la rivelazione non deve avvenire al di fuori del canale di comunicazione

[25] Trova applicazione l'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

specificamente predisposto per le segnalazioni (da intendersi con riferimento ai soggetti previsti dalla legge come destinatari della segnalazione/denuncia (RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile)).
Nel sistema disciplinare adottato dalla Società ed allegato al Modello organizzativo quale parte integrante dello stesso sono espressamente previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

■ **Obblighi del destinatario delle segnalazioni**

Il RPCT garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni, e si riserva il diritto di segnalare al vertice aziendale o al C.d.A. l'adozione delle opportune azioni disciplinari contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere:

- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

ovvero

- nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La riservatezza della segnalazione è garantita in ogni caso in conformità alla legislazione vigente in materia di protezione dei dati e, in particolare, secondo il dettato normativo contenuto nel Regolamento Europeo sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (cd. GDPR) n. 2016/679, nel D. Lgs. n. 101/2018, recante "*Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679*", nonché nel D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. nelle parti ancora vigenti, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative).
Il contenuto della segnalazione rimane riservato, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, durante l'intera fase di gestione della stessa.
Ad eccezione dei casi in cui è configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del segnalante, qualora sia stato indicato nella segnalazione, viene protetta in ogni contesto successivo alla

segnalazione e non può essere rivelata senza l'espresso consenso del segnalante, che deve essere reso o acquisito dal medesimo in forma scritta.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Sogesid contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo. Qualora le funzioni interne interessate all'addebito disciplinare segnalino l'indispensabilità della conoscenza dell'identità del segnalante ne faranno esplicita richiesta al RPCT.

Il RPCT chiederà, per il tramite dei canali di dialogo con il *whistleblower*, specifico consenso a rivelare l'identità da produrre nel termine di 10 giorni lavorativi. Il mancato riscontro è da intendersi diniego.

Il RPCT produce alle funzioni competenti opportuna informativa in ordine al consenso/diniego ricevuto dal segnalante in ordine alla rivelazione della propria identità.

Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Sogesid non potrà procedere con il procedimento disciplinare se il segnalante non acconsente espressamente alla rivelazione della propria identità.

Il RPCT è tenuto a rivelare eventualmente l'identità del segnalante unicamente a fronte di una specifica richiesta da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, al fine di valutarne la fondatezza e i possibili interventi di azione e/o procedimenti conseguenti.

Con delibera n. 690 del 1° luglio 2020, recante il "*Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001"* l'ANAC ha disciplinato i procedimenti di:

- di gestione delle segnalazioni di illeciti effettuate dal whistleblower il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 54-bis, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

- sanzionatorio per l'accertamento dell'avvenuta adozione di misure ritorsive (avviato ai sensi del primo periodo del comma 6 della citata norma);
- sanzionatorio per l'accertamento dell'inerzia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti (terzo periodo del comma 6 della citata norma);
- sanzionatorio per l'accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni (secondo periodo del comma 6 della citata norma).

Il RPCT vigila e promuove nel triennio di vigenza del presente Piano l'aggiornamento della presente procedura, per assicurarne l'efficacia nel tempo e l'aderenza alle *best practice* emergenti, implementando miglioramenti nel caso in cui siano individuati *gap* o criticità.

Il RPCT cura, altresì, nell'ambito della formazione dei dipendenti e dei collaboratori l'acquisizione delle necessarie conoscenze in materia con riferimento, a titolo esemplificativo:

a. ai tratti principali della nuova disciplina;
b. all'apparato sanzionatorio istituito a tutela dei segnalanti allegato al Modello di organizzazione e controllo ex D.lgs 231/01 e s.m.i. ed al corretto uso dei canali informativi;
c. al funzionamento della procedura di segnalazione e dei canali attivati per l'invio della segnalazione, nonché delle modalità di accesso ai *tool* impiegati per il funzionamento del sistema di segnalazione sopra indicato.

■ **<u>Misure discriminatorie e ritorsive: tutele e comunicazioni</u>**

La legge prevede che il *whistleblower* non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro intendendo per essi gli effetti di discriminazione o ritorsione nei confronti del segnalante. Ricadono in tale ultima ipotesi, secondo l'ANAC, anche comportamenti o omissioni posti in essere dalla Società nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in modo tale da disvelare un intento

vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa e, al riguardo, nella citata delibera n. 469/2021, ha proposto una elencazione di possibili misure ritorsive, cui si rimanda[26].

Le presunte misure discriminatorie o ritorsive subite devono essere comunicate esclusivamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (nelle modalità e dai soggetti indicati al paragrafo 3 Parte III della Delibera ANAC n. 469/2021) alla quale è affidato il compito di accertare se la misura ritorsiva sia conseguente alla segnalazione di illeciti ed applicare - in assenza di prova da parte della Società che la misura presa sia estranea alla segnalazione- una sanzione amministrativa pecuniaria.

Nel caso in cui la comunicazione di misure ritorsive pervenga al RPCT della Società, quest'ultimo offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione deve essere inoltrata all'ANAC al fine di ottenere le tutele previste dall'art. 54-bis.

■Trattamento dei dati

Al segnalante è resa disponibile l'informativa sul trattamento dei dati personali da parte della Società in cui è disciplinata la modalità di acquisizione, già in fase di segnalazione, del consenso del segnalante a rivelare l'identità all'ufficio di disciplinare qualora indispensabile alla comminazione della sanzione[27].

Il RPCT non è un soggetto responsabile del trattamento.

Il RPCT ed i componenti della Commissione di supporto sono autorizzati e debitamente istruiti in merito al trattamento dei dati personali (ai sensi dell'art. 4, par. 10, 29, 32, §. 4 del Regolamento UE 2016/679 e art. 2-quaterdecies del d.lgs.

[26] - Come indicate al paragrafo 3.2 della delibera ANAC n. 469/2021: - irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate; - proposta di irrogazione di sanzioni disciplinari ingiustificate; - graduale e progressivo svuotamento delle mansioni; - pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; - valutazione della performance artatamente negativa; - mancata ingiustificata attribuzione della progressione economica o congelamento della stessa; - revoca ingiustificata di incarichi; - ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; - reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi); - sospensione ingiustificata di brevetti, licenze, etc.; - mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art. 54- bis, co. 2, ultimo periodo, d.lgs. 165/2001). - per i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica le ritorsioni possono consistere in: ingiustificata risoluzione o ingiustificato annullamento del contratto di servizi, della licenza o del permesso, ingiustificata perdita di opportunità commerciali determinata dalla mancata ingiustificata ammissione ad una procedura e/o mancata ingiustificata aggiudicazione di un appalto (ad esempio, nel caso di un'impresa individuale, già fornitrice della p.a., ove è avvenuto il fatto segnalato, quando si tratta dei soggetti di cui all'art 54-bis, co.2, ultimo periodo d.lgs.165/2001.

[27] Art. 54-bis comma 3 D.lgs. 165/2001 e s.m.i.

196/2003 e s.m.i.). In caso di necessità, l'autorizzazione e l'istruzione al trattamento potrà essere estesa al personale degli altri uffici eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione

Anche i dati relativi ai soggetti segnalati, in quanto interessati, sono comunque tutelati dalla disciplina in materia dei dati personali.

Tenuto conto della specificità del contesto lavorativo, il Titolare del trattamento adotta cautele particolari al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno degli uffici della Società.

Al riguardo nel corso della vigenza del presente Piano si provvederà a recepire, ove necessario, le previsioni afferenti agli adempimenti in termini di trattamento dei dati personali di cui alla breve guida pratica del 11 gennaio 2023 trasmessa dal fornitore della piattaforma informatica adottata.

■ **Accesso alla segnalazione**

Ai sensi dell'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. la segnalazione e la documentazione ad essa allegata è sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i.

Seppure la legge non lo preveda espressamente, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, con la citata Delibera n. 469/2021, si è espressa ritenendo che, a maggior ragione, la segnalazione e la documentazione ad essa allegata debbano essere escluse dall'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, co. 2, del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i..

■ **Conservazione documentale**

I soggetti coinvolti nelle attività disciplinate dalla presente procedura assicurano, ciascuno per quanto di competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni (non è garantita la tracciabilità del segnalante) e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso. I dati personali inseriti e/o presenti sulla piattaforma informatica sono conservati per un totale di 18 mesi salvo specifiche esigenze, oltre il quale vengono automaticamente cancellati.

Attualmente sono al vaglio con i competenti uffici aziendali modalità atte a garantire la predetta conservazione, nel rispetto della normativa vigente, anche con ulteriori modalità e per un maggior termine.
È garantita, la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni in appositi archivi cartacei/informatici, con i più elevati standard di sicurezza/riservatezza.

7.11 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La Legge 190/2012 attribuisce un ruolo fondamentale all'attività formativa nell'ambito della realizzazione del sistema di prevenzione della corruzione. Per favorire il rispetto delle regole occorre, infatti, creare un ambiente di diffusa percezione della necessità di tale osservanza. Pertanto, ai fini di una efficace attività di prevenzione della corruzione, la formazione del personale e dei collaboratori sui temi della integrità, dell'etica, della trasparenza e della prevenzione della corruzione e dell'illegalità nonché sui contenuti specifici del Piano riveste un'importanza cruciale e strategica, rendendo residuale la funzione di repressione dei comportamenti difformi.
Infatti, una formazione adeguata consente di raggiungere i seguenti obiettivi:

- la consapevolezza e sensibilizzazione ai valori etici dei soggetti che pongono in essere l'attività aziendale: nell'ambito di quest'ultima la discrezionalità è esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e le decisioni sono assunte con cognizione; ciò comporta la riduzione del rischio che un'eventuale azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo, operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- la diffusione degli orientamenti normativi e/o giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio dell'attività aziendale, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento;

- evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;
- la creazione della competenza specifica necessaria per la nuova funzione che un soggetto deve esercitare a seguito della rotazione.

Occorre aggiungere, inoltre, che una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi con percorsi che accrescano la conoscenza e la preparazione professionale del lavoratore, generale e specifica, può favorire la flessibilità e la fungibilità del personale consentendone la riqualificazione professionale e rendendo possibile il relativo impiego in diverse attività. Così operando, attraverso la valorizzazione della formazione, dell'analisi dei carichi di lavoro e di altre misure complementari, si agevola, nel lungo periodo, il processo di rotazione.

Sotto il profilo dei contenuti, in conformità a quanto evidenziato dall'ANAC e confermato nel PNA 2019 è opportuno che la formazione riguardi, anche in modo specialistico, tutte le diverse fasi di costruzione del PTPCT e delle connesse relazioni annuali: ad es., l'analisi di contesto, esterno e interno, la mappatura dei processi, l'individuazione e la valutazione del rischio, l'identificazione delle misure e le modalità di verifica, monitoraggio e controllo delle stesse.

I percorsi formativi sono di carattere:

- **generale:** è la formazione rivolta a tutti i dipendenti, senza distinzione di funzioni assegnate, e collaboratori e riguarda l'aggiornamento delle competenze/comportamenti (approccio contenutistico) ed è finalizzata alla diffusione della cultura della integrità, dell'etica, della trasparenza e della legalità e all'accrescimento del senso etico all'interno delle strutture aziendali (approccio valoriale).

  La predetta formazione di livello generale deve essere prevista e realizzata sia nei confronti del personale neoassunto sia in occasione di modifiche del PTPCT e/o di ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità.

- **specifico**: connessa alla funzione ed alle mansioni aziendali, è la formazione rivolta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed alle risorse che col medesimo strettamente collaborano (Struttura e Commissione di Supporto), alla FCPC, ai referenti in materia di trasparenza, ai componenti degli organi di controllo, ai dirigenti, ai dipendenti ed agli eventuali collaboratori addetti alle aree sensibili ed alle attività a rischio corruttivo, con specifico riferimento anche ai componenti del Servizio Legale, Contenzioso, Gare, Appalti e Contratti, alle risorse del Servizio Amministrazione e Sviluppo del Personale e del Servizio Selezioni e Contratti che si occupano di selezione e gestione di risorse umane e di quelle che si occupano di due diligence, ai Responsabili di Procedimento (RUP), ai Direttori dell'Esecuzione dei Contratti (DEC) ed ai componenti dell'Ufficio di Direzione Lavori, al Gestore SOS.

  Con particolare riferimento all'attività dei RUP si evidenzia che la vigente normativa (Legge n. 241/1990 e s.m.i, D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., delibera ANAC n. 1007 del 11.10.2017 (che aggiorna al d.lgs. 56 del 19/4/2017 le "*Linee guida n. 3, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti «Nomina, ruolo e compiti del responsabile unico del procedimento per l'affidamento di appalti e concessioni*[28]»)) nonché il PNA 2022 individua il RUP quale il principale soggetto coinvolto nei processi delle singole fasi dell'appalto in cui possono presentarsi situazioni di rischio corruttivo a pregiudizio del corretto e imparziale svolgimento dell'azione amministrativa.

  Pertanto, la rilevanza dei compiti posti in capo al RUP nella conduzione del procedimento/procedura comporta in capo allo stesso un ambito di autonomia di azione ben definito che non può essere condizionato dal dirigente o dal project manager o dalle procedure adottate. Infatti, ogni condizionamento potrebbe viziare la gestione del procedimento/procedura stesso/a anche a motivo di possibili rischi corruttivi. Implica, altresì, che esso debba essere in possesso di adeguata competenza professionale in relazione all'incarico da svolgere. Pertanto, le risorse che ricoprono tale funzione devono essere in

[28] Approvate dal Consiglio dell'Autorità con deliberazione n. 1096 del 26 ottobre 2016.

possesso di specifica formazione professionale e quelle aventi i requisiti idonei allo svolgimento dell'incarico, oltre alla formazione specifica in materia di appalti, devono essere specificamente formati in materia della prevenzione della corruzione e partecipare a costanti aggiornamenti.

I percorsi formativi, da definire preferibilmente in maniera differenziata per contenuti e livello di approfondimento in relazioni ai ruoli svolti dalle risorse, sono finalizzati ad analizzare le attività dei citati soggetti nell'ambito degli uffici cui sono assegnati nonché i rapporti con le altre funzioni e professionalità che entrano nei relativi processi, mettendo in risalto le criticità e le prassi del mercato e ponendo in luce gli strumenti idonei alla prevenzione della corruzione riguardo alle mansioni assegnate.

In considerazione dell'operatività ordinaria aziendale anche in modalità di lavoro agile la formazione deve anche contemplare i necessari aggiornamenti in ordine alle tematiche del trattamento e della protezione dei dati personali oltre che della sicurezza sul lavoro, degli appalti anche con particolare riferimento alla individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici[29], dell'antiriciclaggio e delle ulteriori specifiche tematiche relative ad ambiti in cui possano verificarsi possibili fenomeni di *maladministration* nell'accezione del Piano.

I citati percorsi formativi, da attuare anche in modalità a distanza devono includere anche i contenuti del Codice Etico e di Condotta della Società, anche con specifico riferimento agli eventuali aggiornamenti dello stesso ed alle situazioni di incompatibilità, inconferibilità e di conflitto di interessi, anche potenziale ivi previste, oltreché di svolgimento di incarichi ed attività extra istituzionali anche con riferimento, ove necessario, alla relativa richiesta di autorizzazione.

Ai fini di una più efficace attuazione della strategia di prevenzione la formazione necessita di essere arricchita sia con un ruolo più attivo dei discenti, valorizzando le loro esperienze, sia con un lavoro su casi concreti che tengano conto delle specificità aziendali, al fine di favorire l'emersione dei principi ed obblighi comportamentali nelle varie situazioni e la crescita di competenze tecniche e comportamentali in

[29] Come previsto dal PNA 2022 e dalle Linee Guida di cui alla delibera dell'ANAC n. 494 del 5 giugno 2019.

materia di prevenzione della corruzione nonché di fornire ai destinatari strumenti decisionali in grado di porli nella condizione di affrontare i casi critici e i problemi etici che possono incontrare nell'operatività ordinaria e di riconoscere i possibili conflitti di interessi nonché le eventuali situazioni problematiche che possono dar luogo all'attivazione di misure preventive.

A seguito dell'avvenuta acquisizione della certificazione di conformità del sistema di gestione della prevenzione della corruzione ai requisiti previsti dalla norma UNI ISO 37001:2016, ai fini del mantenimento della stessa, la formazione erogata tiene conto anche dei contenuti specificamente rilevanti per la citata norma.

Lo specifico fabbisogno formativo è individuato dal RPCT in raccordo con la Direzione Amministrazione, Risorse Umane e Organizzazione e le iniziative formative sono inserite anche nel piano aziendale della formazione.

Anche al fine di agevolare la comprensione della normativa di che trattasi e la formazione in materia possono essere indette riunioni su tematiche specifiche e i dipendenti potranno essere autorizzati, compatibilmente con le risorse a disposizione, a partecipare a convegni, seminari e giornate di studio in materia anche in orario di lavoro (in quanto la materia in questione è oggetto di formazione obbligatoria).

Sotto il profilo delle modalità didattiche, anche a distanza, sono da valorizzare modalità formative secondo la logica della diffusione ed implementazione dell'esperienza e delle buone pratiche, da condursi anche sul campo, finalizzate a costruire la consapevolezza e la corresponsabilizzazione degli operatori e dei responsabili delle aree a rischio nelle attività di monitoraggio dei processi e dei procedimenti.

L'adozione di strumenti ed iniziative nell'ambito della formazione sui temi della integrità, dell'etica, della trasparenza e della prevenzione della corruzione e dell'illegalità, contemplate nel presente Piano, può avvenire nell'ambito percorsi formativi trasversali specifici sulle tematiche della prevenzione della corruzione e della trasparenza e/o essere realizzata anche mediante uno o più incontri specifici volti alla presentazione degli aggiornamenti normativi in materia e dei futuri adempimenti richiesti dalla normativa sopravvenuta alla adozione del presente Piano.

Il percorso formativo o gli incontri devono essere tenuti da professionisti altamente qualificati (funzionari dell'ANAC, esperti e/o professori universitari di comprovata

esperienza in materia). Possono essere, altresì, affrontati specifici approfondimenti tenuti dai responsabili delle Funzioni aziendali di comprovata esperienza e formazione in materia (RPCT, FCPC, SCSG, GSOS) nell'ambito di percorsi formativi *in house*.

La predetta formazione interessa anche tutte le risorse dislocate presso le strutture territoriali della Società.

7.12 PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI

L'articolo 1, comma 17, della Legge 190/2012 stabilisce espressamente che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito clausole di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara. Tali clausole integrano il complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo, volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti e, costituendo documenti di gara, decretano un impegno comune ad assicurare la legalità e la trasparenza nella partecipazione alle procedure ad evidenza pubblica e nell'esecuzione di un contratto pubblico, in particolar modo per la prevenzione, il controllo ed il contrasto dei tentativi di infiltrazione mafiosa, nonché per la verifica della sicurezza e della regolarità dei luoghi di lavoro.

Anche in ottemperanza a quanto sopra evidenziato già nell'aprile 2012 la Sogesid S.p.A. aveva sottoscritto con la Prefettura di Napoli, la Regione Campania, la Provincia di Napoli, il Comune di Napoli, la Camera di Commercio di Napoli e l'ANCI Campania un "Protocollo di Legalità in materia di appalti pubblici" che impegnava tutti i soggetti che collaborano con la Società stessa, nonché i subappaltatori ed i subfornitori nonché la Società al rispetto di tutti gli obblighi di vigilanza e controllo dei predetti soggetti al fine di garantire il rispetto delle norme, nonché degli strumenti di tutela e prevenzione per perseguire e garantire il preminente interesse pubblico alla legalità e trasparenza nella lotta alla repressione del fenomeno delle infiltrazioni criminali.

Peraltro, il predetto Protocollo è stato, di fatto, superato dall'intervenuta operatività, a far data dal gennaio 2016, della Banca Dati Nazionale unica Antimafia (cd. BDNA) di cui all'art. 96 del D. Lgs. n. 159/2011 e s.m.i. (cd. Codice antimafia) presso il quale la Società, prima di stipulare, approvare od autorizzare i contratti e subcontratti relativi a lavori, servizi e forniture pubblici acquisisce idonea documentazione informativa circa la sussistenza/insussistenza di una delle cause di decadenza o sospensione di cui all'art. 67 del predetto Codice o dei tentativi di infiltrazione mafiosa di cui all'art. 84, comma 4 e art. 91 del medesimo.

Altro presidio volto anche a scongiurare possibili fenomeni di infiltrazione mafiosa ed al controllo e contrasto degli stessi è la sottoscrizione da parte dei concorrenti, ai fini della partecipazione alle procedure di gara indette dalla Società, di una specifica dichiarazione denominata "Patto di integrità con la Sogesid S.p.A.", di cui all'allegato 3 al presente Piano, quale misura di prevenzione della corruzione idonea a sancire il comune impegno tra la Società e gli operatori economici partecipanti alle procedure di gara al fine di assicurare la legalità, la trasparenza e correttezza sia nel corso delle stesse che in sede di esecuzione dei relativi contratti.

In particolare, la dichiarazione dei concorrenti riguarda l'impegno a non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto e/o al fine di distorcerne la relativa corretta esecuzione.

Lo specifico modulo recante gli obblighi reciproci che vengono assunti dai citati soggetti e dalla Società, insieme all'indicazione delle sanzioni irrogabili per il mancato rispetto degli stessi, prevede espressamente quella della esclusione dalla procedura di gara in corso per il caso di mancata sottoscrizione dello stesso e costituisce, altresì, allegato alla documentazione di gara.

Con riferimento alle procedure di affidamento diretto, attuate anche a seguito delle previsioni della normativa emergenziale, gli affidatari sono tenuti a trasmettere, previamente alla sottoscrizione del contratto di affidamento, lo specifico modulo recante analoghi obblighi relativi all'esecuzione del medesimo di cui all'allegato 3 bis al presente Piano.

Sebbene, ad oggi, in materia di appalti, non si siano verificati in azienda fenomeni di natura corruttiva, anche in considerazione di quanto evidenziato nell'ambito del contesto esterno del presente Piano, nel periodo di vigenza dello stesso qualora ne sopravvenga l'esigenza potrà essere valutata l'introduzione di ulteriori misure quali, a titolo esemplificativo, l'attivazione di un protocollo di vigilanza collaborativa ove se ne verifichino i presupposti ai sensi dell'art. 4 del Regolamento dell'Autorità del adottato con delibera n. 160 del 30 marzo 2022 (*"Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza collaborativa in materia di contratti pubblici"*) pubblicata sulla GU.R.I. - Serie Generale n. 89 del 15.4.2022.

In caso di violazione degli impegni assunti con il citato Patto il RUP/DEC è il soggetto competente ad agire per attivare l'applicazione delle sanzioni ivi previste ed informa tempestivamente di quanto sopra il RPCT.

7.13 DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI E GESTIONE INFORMATICA DEI DATI (INFORMATIZZAZIONE)

Un aspetto di rilievo sostanziale nella prevenzione del rischio di corruzione riguarda la digitalizzazione dei processi e la gestione informatica dei flussi e/o dei documenti aziendali (informatizzazione).

Al riguardo, anche a seguito delle modifiche apportate all'art 3 bis della Legge n. 241/1990 e s.m.i. da parte dell'art. 12, comma 1, lett. b) della L. n.120/2020, la Società, in ottemperanza alle previsioni del precedente Piano, per conseguire maggiore efficienza nella propria attività ed agire mediante strumenti informatici e telematici, ha provveduto, in attuazione della deliberazione consiliare del 3 agosto 2021 nonché di quanto disposto dall'articolo 17 del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e s.m.i. e tenuto conto dei contenuti della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 3 del 1° ottobre 2018, alla nomina del Responsabile per la Transizione Digitale (RTD), nella figura di un dirigente aziendale.

Il RTD è stato individuato con determinazione del Presidente ed Amministratore Delegato del 8.9.2021, cui è stata data opportuna pubblicità sul sito istituzionale della Società, con decorrenza del relativo incarico dalla data della stessa e durata sino alla scadenza del mandato dell'Organo consiliare nominato per il triennio 2020-2022 e,

comunque, non oltre un triennio dalla nomina (salvo proroga o conferma). Il RTD con riferimento ai compiti relativi alla transizione alla modalità digitale, ai sensi di legge, risponde direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Il predetto Responsabile ha il compito di garantire l'individuazione e l'attuazione delle linee strategiche aziendali per la digitalizzazione nell'ottica di perseguire il generale obiettivo di realizzare una società digitale e aperta, dotata di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità ed il provvedimento di nomina dettaglia, più in particolare, le relative funzioni e compiti.

In relazione alla complessità delle attività e dei compiti affidati al RTD con ordine di servizio n. 45/2021 è stata disposta la costituzione di un ufficio a supporto del predetto Responsabile ed alle dirette dipendenze del medesimo; con successivo ordine di servizio 10/2022 esso è stato denominato Servizio per la Transizione Digitale (STD).

In merito alla auspicata e richiesta trasformazione del Paese verso la digitalizzazione, la transizione ecologica, la mobilità sostenibile, l'istruzione, l'inclusione e la coesione sociale nonché la salute, quali obiettivi delle linee di sviluppo e investimento individuate dall'UE per il rilancio dell'economia e della vita in Europa, in coerenza con la propria *mission* istituzionale ed in linea con gli indirizzi del Piano Triennale della stessa, la Società all'interno del più ampio processo di innovazione e digitalizzazione che attraversa la funzione pubblica, ha intrapreso un percorso di sviluppo e implementazione del sistema gestionale interno, al fine di ottimizzare gli strumenti a disposizione per un controllo complessivo dell'organizzazione, che ne rafforzi l'approccio per processi e la gestione in qualità delle commesse. Tale sviluppo richiede un complessivo rafforzamento delle infrastrutture informatiche e prevede un significativo miglioramento dei processi e dei servizi forniti.

In tale direzione, sulla base delle analisi condotte dal STD e delle informazioni fornite dal Servizio Information Technologies, la Società ha previsto di ristrutturare la propria infrastruttura informatica e i protocolli di sicurezza cibernetica sia ai fini di una maggiore efficacia che per garantire una maggiore efficienza ed il rispetto delle normative nazionali applicabili alle società pubbliche.

In merito alle azioni a tal fine intraprese il RTD, con il supporto del STD ed il coinvolgimento delle funzioni aziendali interessate, ha sottoposto all'esame dell'Organo amministrativo per la relativa approvazione, avvenuta con delibera consiliare del 30 gennaio 2023, il "Piano Triennale per l'Informatica e la Transizione al Digitale 2023 – 2025 della Sogesid S.p.A." (Piano ICT) la cui stesura è comunque avvenuta, nonostante l'assenza di uno specifico format definito da AgID (Agenzia per l'Italia Digitale) per la predisposizione del documento nelle società pubbliche ed attesa l'impossibilità di attivare all'uopo uno specifico protocollo di intesa con AgID, nell'ottica di poter contribuire alle scelte nazionali di transizione al digitale del settore pubblico allargato.

Pertanto, è stato utilizzato per la stesura del documento il format previsto per le P.A., adattandolo alle peculiarità della Società e prendendo a riferimento gli obiettivi e le linee d'azione del Piano nazionale per valutare il proprio grado di adeguatezza e per programmare le azioni nel medio periodo. Al riguardo, per ognuno degli obiettivi previsti per la PA è stato specificato lo status delle linee d'azione (laddove applicabili) ed individuate le aree di miglioramento prioritarie (infrastruttura informatica, servizi interni ed esterni, informazione e formazione) e le relative esigenze, definendo gli obiettivi strategici e le azioni da prevedere per l'implementazione complessiva dei sistemi, in linea con gli indirizzi societari.

Le valutazioni e la risultante progettazione di azioni di miglioramento sono state condivise con tutte le strutture aziendali, tenute ad applicarle, allo scopo di fornire supporto nella relativa attuazione sulla quale il RTD effettuerà il monitoraggio.

In conformità alle disposizioni del D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.L. 25 maggio 2016 n. 97 e s.m.i. nonché delle indicazioni dell'ANAC di cui alla delibera n.1310/2016 circa la necessità del coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale adottati dalla Società anche al fine di garantire la coerenza e l'effettiva sostenibilità degli obiettivi stessi, quelli individuati nel Piano ICT sono in larga parte comuni a quelli delineati nel presente PTPCT.

Il perseguimento efficace dei citati obiettivi sarà garantito dal rafforzamento dell'azione sinergica tra il RTCR, il RTD ed il DPO aziendale.

In merito al potenziamento delle azioni volte alla digitalizzazione dei flussi, con specifico riferimento a quelli afferenti al rispetto degli obblighi di pubblicazione di dati/documenti/informazioni in materia di trasparenza, saranno valutate ed introdotte le misure ritenute più idonee ad informatizzare e/o automatizzare il flusso di pubblicazione dei dati/informazioni/documenti soggetti al predetto obbligo anche prevedendo la possibilità del relativo caricamento automatico.

Infine si rileva che, pur a seguito dell'avvenuto avvio del software ERP Microsoft Dynamics 365, sono ancora vigenti le indicazioni operative per regolare l'attività di condivisione degli atti negoziali tra le funzioni aziendali coinvolte nel procedimento volto alla sottoscrizione dei predetti documenti mediante modalità informatiche, più agevoli e sicure, sfruttando parzialmente alcune funzionalità messe a disposizione da Microsoft 365 che verranno ulteriormente sviluppate nel rispetto del principio di tracciabilità e trasparenza dell'azione amministrativa.

7.14 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE SUI TEMI DELLA LEGALITÀ E DELL'ETICA PUBBLICA

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi è particolarmente importante il coinvolgimento dei terzi e l'ascolto dei portatori di interesse (c.d. stakeholder). In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione che sono finalizzate alla promozione della cultura della legalità e volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".

Al riguardo, nell'assicurare la pubblicazione sul sito istituzionale della Società del Piano e delle relative misure al fine di diffondere la strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi adottata dalla stessa, è opportuno continuare il dialogo con gli stakeholder, mantenendo la consultazione pubblica al fine di acquisire proposte e/o osservazioni da parte di terzi, di affidatari di attività da parte della Società e di tutti coloro che desiderino fornire il loro contributo attraverso la presentazione di eventuali proposte e/o suggerimenti utili alla redazione annuale ed al perfezionamento dei contenuti del Piano e dei relativi allegati.

Tutte le proposte ed osservazioni potranno essere inviate agli indirizzi e-mail dedicati del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: anticorruzione@pec.sogesid.it o responsabile.trasparenza@sogesid.it.

7.15 MONITORAGGIO DEI RAPPORTI SOCIETA' - SOGGETTI CON CUI SONO STATI STIPULATI CONTRATTI

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. e), della L. 190/2012 è previsto che i soggetti affidatari di contratti o di incarichi, prima della sottoscrizione degli stessi, rilascino una dichiarazione, resa ai sensi e per gli effetti del DPR 445/2000 e s.m.i., ai fini del monitoraggio sulla sussistenza o meno di relazioni di parentela o affinità con i dipendenti della Società.

A seguito della implementazione della piattaforma informatica per la gestione del personale nel corso del 2019 è stata adottata ed è vigente una apposita procedura che disciplina, tra l'altro, l'acquisizione per il tramite della stessa della citata dichiarazione e la gestione del relativo monitoraggio e controllo.

8 CERTIFICAZIONE DI CONFORMITA' DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ALLA NORMA UNI ISO 37001:2016

Sin dal triennio 2016-2018 di vigenza del Piano è stata riscontrata l'opportunità di adottare l'ulteriore misura preventiva della acquisizione, da parte di un ente terzo indipendente accreditato, della certificazione di conformità del sistema di gestione della prevenzione della corruzione ai requisiti previsti dalla norma UNI ISO 37001:2016.

Quanto sopra, pur non potendo certificare l'assoluta assenza di atti corruttivi da parte dell'azienda, può garantire che la Società applichi al proprio sistema di gestione anticorruzione i requisiti previsti dalla citata norma che, se correttamente implementati, permettono di prevenire e ridurre i rischi di commissione di atti corruttivi.

Al riguardo, la procedura per l'ottenimento della predetta certificazione è stata avviata nel 2018 e, in considerazione del necessario allineamento del sistema organizzativo e documentale aziendale ai requisiti previsti dalla citata norma, ha richiesto una complessa attività di modifica ed integrazione della documentazione aziendale, che ha visto e vede tutt'oggi coinvolti, oltre al SCSG, al RPCT, anche le competenti Funzioni aziendali interessate.

La prima certificazione UNI ISO 37001:2016 è stata conseguita nel mese di maggio 2019, di durata triennale ma soggetta a sorveglianza periodica ogni 12 mesi ed al riesame completo del sistema di gestione aziendale alla scadenza del triennio.

Successivamente, in data 6 maggio 2022, ad esito degli audit esterni effettuati in azienda dall'Ente certificatore (TUV Italia S.r.l.), esso ha rilasciato il rinnovo della certificazione. Al riguardo, si segnala che nelle note di audit l'Ente certificatore ha rilevato che "*l'Organizzazione possiede un sistema di gestione efficace ed efficiente, conforme ai requisiti di norma/e ed efficacemente e consapevolmente implementato dalle risorse"* ed ha segnalato *"come aspetto positivo l'impegno dell'Alta Direzione e delle Funzioni preposte nello sviluppo e miglioramento del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione".*

Sulla scorta della regolamentazione definita da Accredia la certificazione del sistema di gestione 37001 ricomprende ogni sito aziendale o servizio offerto dalla Società e pertanto sono ricomprese nel perimetro della certificazione la sede aziendale e le unità territoriali/sedi operative in cui l'azienda opera.

A tutt'oggi la Società è impegnata al costante aggiornamento ed implementazione di quanto necessario ai fini del mantenimento della citata certificazione.

In particolare, in conformità ai requisiti della citata norma, sin dal 2018, è stata adottata dal Presidente ed Amministratore Delegato la politica del sistema di gestione integrato della qualità e di prevenzione della corruzione (Politica dei Sistemi di Gestione), aggiornata ed approfondita in ultimo in data 19.4.2021 e poi diffusa attraverso gli strumenti informativi aziendali (sito aziendale, intranet, portale del dipendente).

Al riguardo, oltre a fornire a tutto il personale un'opportuna informativa inerente alla rilevanza dell'adozione da parte della Società di un sistema di gestione della corruzione, conforme ai requisiti della norma UNI ISO 37001:2016, idoneo a

prevenire ogni possibile fenomeno corruttivo nell'ambito dei propri processi, in linea con la politica del sistema di gestione aziendale nonché con il PTPCT, la predetta politica reca gli obiettivi aziendali inerenti all'adozione dei citati sistemi di gestione ed illustra i comportamenti non consentiti ai dipendenti e le modalità di attuazione della politica aziendale anticorruzione.

Tra l'altro, la presenza di un sistema di gestione della qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001, nel caso della Società integrato con il sistema di gestione della prevenzione della corruzione in conformità alla predetta norma UNI ISO 37001:2016, è requisito premiante nell'ambito del punteggio necessario per l'iscrizione nell'elenco delle stazioni appaltanti qualificate ai sensi di quanto previsto dall'art.38 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i..

Al riguardo si segnala che nell'ambito delle attività assegnate alla Società dalla Committenza pubblica la funzione di Stazione Appaltante è attività prevista in numerose convenzioni sottoscritte con la stessa, e rappresenta un naturale ambito di azione per una società a controllo pubblico che offre servizi di ingegneria in campo ambientale.

L'implementazione di un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e la relativa certificazione ISO 37001 testimoniano una scelta organizzativa diligente, in ottica di prevenzione del reato di corruzione, contribuendo a mitigare il rischio di applicazione di provvedimenti sanzionatori e costituendo, altresì, una risposta alle esigenze di più alti standard di etica, legalità e sostenibilità.

Tutto il personale è coinvolto nell'applicazione del sistema documentale all'uopo predisposto, e ciascuna risorsa per le proprie competenze e responsabilità, nell'adozione di presidi e strumenti sempre più efficaci in tema di lotta alla corruzione e nel favorire la trasparenza.

Ai fini del mantenimento della certificazione di conformità del sistema di gestione di prevenzione della corruzione vengono periodicamente redatti dei documenti di riesame sia da parte del PAD che della FCPC, nell'ambito dei quali viene analizzato lo stato di attuazione e di efficacia del sistema adottato, viene dato conto delle criticità riscontrate (non conformità, osservazioni ecc.) e delle eventuali modifiche necessarie al sistema di gestione di prevenzione della corruzione e vengono analizzati i risultati

degli obiettivi prefissati al fine di poter ripianificare azioni di miglioramento continuo.

SEZIONE TRASPARENZA

1 Nozione di trasparenza

Come rappresentato nella precedente sezione del Piano, la trasparenza assume un ruolo di rilevanza cruciale quale strumento di promozione e salvaguardia della cultura della legalità, dell'integrità e dell'etica delle amministrazioni pubbliche e delle società controllate come la Sogesid, e, pertanto, quale fondamentale misura di prevenzione dei rischi di corruzione.

Quanto sopra è ribadito anche nella delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 ove è confermata e consolidata la relazione tra la trasparenza e l'integrità. La pubblicità dei dati, dei documenti e delle informazioni è, infatti, il principale strumento per favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali, sull'utilizzo delle risorse pubbliche e sull'operato della Società. Inoltre, come confermato dal PNA 2022 la trasparenza concorre alla creazione del valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

In conformità a quanto sopra, la presente sezione del Piano, inerente alle modalità di attuazione del principio di trasparenza, rappresenta una delle azioni più efficaci per il perseguimento della politica aziendale di prevenzione della corruzione ai sensi della Legge n. 190/2012 e s.m.i.. Si riportano, qui di seguito, le soluzioni organizzative attuate ed atte ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati ed informazioni previsti dalla normativa vigente indicata nel precedente paragrafo "Quadro normativo" del presente Piano, oggetto di recepimento nella sezione dedicata del sito istituzionale denominata "Società trasparente".

2 Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Ai sensi di quanto espressamente disposto dall'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 e s.m.i. si elencano di seguito gli obiettivi strategici in materia di trasparenza individuati dall'Organo di indirizzo e definiti contestualmente all'approvazione del presente Piano, che costituiscono anch'essi, al pari di quelli

inerenti alla prevenzione della corruzione, contenuto fondamentale del Piano e che confermano, ampliandoli, anche gli obiettivi dei precedenti piani:

- promuovere l'innovazione, l'efficienza organizzativa e la trasparenza quali strumenti di prevenzione della corruzione;
- assicurare l'accessibilità, ai sensi di legge, a dati, notizie e informazioni concernenti l'attività, l'organizzazione e la gestione dell'azienda ed i soggetti delegati ad operare per conto della stessa;
- consentire attraverso l'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato forme diffuse di controllo dell'operato della Società, a tutela della legalità, della cultura dell'onestà e dell'integrità, della trasparenza, della correttezza, della buona fede, della collaborazione, della lealtà e del reciproco rispetto;
- verificare e garantire con il supporto delle competenti funzioni aziendali i requisiti di accessibilità e fruibilità alle informazioni ed ai dati;
- assicurare la formazione del personale in materia ed il relativo aggiornamento, proseguendo nel garantire la cultura della trasparenza, della legalità e dell'integrità; proseguendo nella sensibilizzazione e responsabilizzazione dei titolari di dati, informazioni o documenti soggetti agli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013 e s.m.i. all'adempimento tempestivo delle relative prescrizioni
- potenziare il monitoraggio, anche con l'ausilio di appositi report periodici (prodotti dai singoli referenti per la trasparenza e dal referente responsabile per la pubblicazione dei dati), degli adempimenti agli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013 e s.m.i. anche individuando e rendendo disponibile specifica modulistica a tal fine;
- proseguire nella sensibilizzazione alla collaborazione tra il personale tenuto a fornire riscontro in materia di accesso o deputato alla pubblicazione ed il Responsabile della protezione dei dati (DPO), al fine di rendere intellegibili i dati non pertinenti e non indispensabili alle finalità di trasparenza previste dagli obblighi di legge nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e delle previsioni di cui ai d.lgs. 196/2003 e s.m.i. come modificato dal d.lgs. 101/2018 e s.m.i.;

- rafforzare la sinergia tra RPCT, RTD (responsabile per la transizione al digitale) e DPO (responsabile della protezione dei dati),in tema di efficientamento della trasparenza;
- mettere a disposizione gli strumenti necessari all'esercizio del diritto di accesso (civico, generalizzato e documentale);
- proporre soluzioni innovative che favoriscano la partecipazione dei portatori di interessi cd. *stakeholder* anche mediante appositi canali di ascolto*;*
- predisporre, con l'ausilio del RTD e degli uffici IT, la strumentazione utile a digitalizzare il registro degli accessi al fine di consentire l'implementazione autonoma dei soggetti interessati a tale attività;
- attuare una graduale ma progressiva digitalizzazione dei processi e informatizzazione dei flussi e/o dei documenti e della modulistica aziendale prevedendo, ove possibile, anche la standardizzazione di questi ultimi ai fini di agevolarne l'accessibilità;
- assicurare l'esatto adempimento in relazione agli obblighi di pubblicazione introdotti sulla scorta della normativa intervenuta in materia nel corso della vigenza del presente Piano.
- perseguire l'attuazione di politiche in materia di progressione di carriera e di politiche sulle performance organizzative e individuali che tengano conto, nell'attribuzione e valutazione del raggiungimento di obiettivi prefissati assegnati, della partecipazione - anche del management - all'attuazione delle misure programmate nel PTPCT, della effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT, dandone conoscibilità quale strumento di trasparenza;
- sensibilizzare al completo adeguamento all'utilizzo di formati di tipo aperto e riutilizzabili per i documenti pubblicati all'interno della sezione "Società trasparente";
- revisionare e migliorare la regolamentazione interna anche in materia al fine di perfezionare i flussi in materia di trasparenza.

3 Sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale

Sin dall'adozione del primo Piano di prevenzione della corruzione per il triennio 2014-2016 la Sogesid, in ottemperanza alle disposizioni di legge, si è dotata di una sezione dedicata alla trasparenza accessibile dalla *home page* del sito istituzionale www.sogesid.it inizialmente denominata "Amministrazione trasparente" e successivamente, a seguito della delibera ANAC 1134/2017, denominata "Società trasparente".

Nel corso del 2019 il sito istituzionale della Sogesid è stato rinnovato nella struttura e nel *layout*, mediante l'affidamento del servizio ad una Società esterna. La nuova versione del sito istituzionale è *online* a decorrere dalla metà di maggio 2019 ed i contenuti relativi alla sezione "Società trasparente" sono stati progressivamente importati, mantenendo comunque la pubblicità dei contenuti senza soluzione di continuità attraverso il rimando alla precedente versione del sito al tempo *online.*

Nel corso della vigenza del presente Piano si provvederà a riorganizzare le voci della sezione "bandi di gara e contratti" con l'obiettivo di rendere compliance la sezione con quanto indicato nel PNA 2022 e con i successivi provvedimenti con cui l'Autorità individuerà informazioni, dati e relative modalità di trasmissione degli stessi in attuazione delle previsioni in materia contenute nel futuro nuovo codice dei contratti pubblici[30].

Non è presente uno specifico indicatore delle visite sul sito il quale comporterebbe, peraltro, costi aggiuntivi non consentiti dalla norma di riferimento. Al riguardo è utile segnalare che, in base a quanto indicato dal Piano Triennale per l'Informatica nella PA per il triennio 2021-2023*, "Per il monitoraggio dei propri servizi, le PA possono utilizzare Web Analytics Italia, una piattaforma nazionale open source che offre rilevazioni statistiche su indicatori utili al miglioramento continuo dell'esperienza utente".* In merito, pertanto, l'adottando PTITD 2023-2025 prevede quale strumento idoneo a tal fine l'adesione a Web Analytics Italia.

[30] In merito, si veda la relazione del 7.12.2022 del Consiglio di Stato sullo "*Schema definitivo di Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante "Delega al Governo in materia di contratti pubblici".*

4 Regole operative volte ad assicurare la qualità delle informazioni e misure organizzative per la regolarità e tempestività dei flussi informativi

Al fine di assicurare la qualità delle informazioni riportate sul sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla Legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'azienda, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità, si osservano, anche in considerazione degli orientamenti interpretativi forniti dall'ANAC[31], i seguenti principi ed indirizzi:

Qualità delle informazioni: è assicurata la pubblicazione dei dati/informazioni rispondenti ai principi di integrità (ad eccezione dei casi in cui si vìoli la vigente normativa sul trattamento dei dati personali), veridicità, completezza ed omogeneità;

Formato aperto e riutilizzabile dei documenti: le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili senza ulteriori restrizioni. Al riguardo, il presente Piano raccomanda, tra le ulteriori misure, di garantire la conformità ai documenti originali in possesso della Società e con l'indicazione della loro provenienza (n. di protocollo ufficiale del documento).

Laddove la pubblicazione riguardi una dichiarazione resa mediante moduli prestampati (es. "dichiarazione di insussistenza/sussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità ex d.lgs. 39/2013 e s.m.i., etc.) è fatta facoltà, nelle more della completa digitalizzazione aziendale, di pubblicare la scansione del modulo sottoscritto oscurando i dati personali e la firma autografa. Tale facoltà è motivata dalla mancanza della strumentazione nonché di presupposti relativi alla riutilizzabilità di contenuti di testo presenti in format predisposti dalla Società.

[31] Deliberazioni, linee guida, comunicati, etc.

<u>Costante aggiornamento e tempestività della pubblicazione</u>: al fine di garantire la tempestività della pubblicazione delle informazioni e dei dati, in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione "Società trasparente", all'interno delle pagine *web* viene indicata la data di aggiornamento, distinguendo quella di "iniziale" pubblicazione da quella dell'ultimo aggiornamento.

Si rileva, come confermato dal competente Servizio IT, che il sito istituzionale Sogesid, sezione "Società trasparente", adegua gli aggiornamenti automatici delle sole sezioni dinamiche e non di quelle statiche. In ragione di ciò la data di aggiornamento risponde alle modifiche apportate ai contenuti del singolo livello di pubblicazione.

I documenti relativi ai procedimenti di gara, ai sensi di quanto disposto dall'art. 29 del D. Lgs 50/2016 e s.m.i., devono invece riportare, in calce, la data di pubblicazione sul sito istituzionale oltreché i riferimenti interni di protocollo.

La regolarità e la tempestività dei flussi informativi ai fini della loro pubblicazione è garantita nei termini di legge dai soggetti responsabili per la trasparenza dei dati/informazioni in possesso presso i propri uffici, i quali possono avvalersi di un referente incaricato della raccolta e della trasmissione dei dati/informazioni di competenza, come individuati nel successivo paragrafo 5 e nella tabella ivi indicata (All. 4).

I tempi di inserimento dei dati sul sito e la frequenza del loro aggiornamento è stabilita in base alla tipologia dei dati da pubblicare. In merito ai dati contenuti nella sezione "Società trasparente", l'elenco degli obblighi di pubblicazione e la frequenza del loro aggiornamento, previsti per legge, sono stati mutuati dalla tabella di cui all'allegato 1 alla citata delibera dell'ANAC n. 1134/2017 modificato ed integrato con le indicazioni contenute nel PNA 2022. I contenuti dei predetti obblighi sono riportati, con le precisazioni e gli adattamenti resi necessari per la Società, nella citata tabella allegata al presente Piano (All. 4)

Per i dati di cui la norma richiede l'aggiornamento tempestivo, ove non diversamente previsto dalla normativa vigente ed indicato nella citata tabella, il termine individuato è di 20 giorni dalla loro elaborazione/adozione/trasmissione/entrata in vigore.

Accessibilità dei contenuti ed esposizione dei dati: l'accesso alla sezione "Società trasparente" della Sogesid è garantito a chiunque, senza alcun vincolo di registrazione. Ove possibile i dati, i documenti e le informazioni vengono esposti sinteticamente in tabelle al fine di favorire il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione dei dati, assicurando agli utenti la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili.

Prevenzione della diffusione di dati personali non pertinenti alle finalità di pubblicazione: con riferimento ai dati, documenti ed informazioni da pubblicare ex d.lgs. 33/2013 e s.m.i., il referente incaricato della raccolta e trasmissione dei dati/informazioni provvede ad oscurare - d'intesa con il responsabile che lo ha nominato ed ove occorra previo parere del DPO, anche con l'ausilio degli strumenti informatici messi a disposizione dalla Società i dati/informazioni non pertinenti alle finalità della pubblicazione (es. firma autografa, codice fiscale, stato civile, residenza, etc.) nonché di quelle dalle quali si possano desumere indirettamente dati di tipo sensibile (a titolo esemplificativo, familiari a carico tra i quali possono essere indicati figli disabili; spese mediche e di assistenza; erogazioni liberali e contributi associativi; scelta per la destinazione dell'otto per mille e del cinque per mille etc.). Laddove non è individuato un referente incaricato della raccolta e trasmissione dei dati/informazioni, tale adempimento è competenza del dirigente responsabile degli obblighi di trasparenza come individuato nell'allegato 4 del presente Piano.
Nel richiamare l'art. 7-bis c. 4 del D.lgs. 33/2013 e s.m.i.[32] si evidenzia che l'Autorità Nazionale Anticorruzione, nel PNA 2019, ha rammentato che *"l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e*

[32] *"nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione".*

riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d)".

Il DPO, in ossequio alle indicazioni di cui al citato PNA 2019, svolge specifici compiti, anche di supporto, a tutta la struttura aziendale essendo chiamato a informare, fornire pareri, sensibilizzare e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del GDPR).

Periodo di pubblicazione: Ai sensi di quanto disposto dall'art. 8 del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i. i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1 gennaio successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti. Sono fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi, quali quelli in materia di trattamento e protezione dei dati e quelli previsti in particolari previsioni normative come, a titolo esemplificativo, gli artt. 14 comma 2 e 15-bis, comma 1, del citato D. Lgs., secondo i quali i dati concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico e i dati concernenti i titolari di incarichi dirigenziali sono pubblicati per i 3 anni successivi alla cessazione del mandato o dell'incarico e quelli relativi ai collaboratori o ai consulenti per i 2 anni successivi alla cessazione dell'incarico.

Nel rispetto di quanto disposto dalla citata norma, trascorso il quinquennio o i diversi termini sopra richiamati, gli atti, i dati e le informazioni saranno accessibili ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013 e s.m.i..

Metodologia applicata: La raccolta, predisposizione, elaborazione, nonché la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati soggetti a pubblicazione è assicurata dagli uffici, nel rispetto di quanto disposto dalla regolamentazione interna inerente ai flussi

informativi in materia di trasparenza il cui aggiornamento è attualmente in corso di perfezionamento, secondo le direttive impartite dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dal Responsabile gerarchico.

Viene in ogni caso assicurata la massima collaborazione tra Direzioni e funzioni aziendali allo scopo di garantire la raccolta dei dati di natura trasversale.

La sezione del sito istituzionale denominata "Società trasparente" viene alimentata tramite inserimento manuale dei dati e documenti da parte di un soggetto individuato quale "referente responsabile della pubblicazione dei dati".

Alcuni dati e le informazioni oggetto di pubblicazione sono resi disponibili, ove possibile, anche tramite collegamenti a sezioni del sito istituzionale ove gli stessi siano già presenti nel formato previsto ai sensi di Legge e resteranno pubblicati per il tempo richiesto dalla stessa.

Al fine di garantire la regolarità e tempestività dei flussi informativi, è stata, altresì, valutata l'adozione di ulteriori azioni e misure tese all'innovazione tecnologica e alla qualità dei sistemi informativi e, tra queste, è stato adottato nel nuovo sito istituzionale attivo dal maggio 2019 un sistema di gestione del contenuto Drupal, (denominato CMS), che consente di identificare gli utenti che operano con lo strumento attribuendo ad essi specifici profili autorizzativi basati sul ruolo (Role Based Access Control). Ciò consente di definire con sufficiente dettaglio le azioni permesse ed il contesto in cui ciascun utente può operare. Tale approccio può permettere l'autorizzazione selettiva per alcuni utenti ad operare almeno su determinate tipologie di contenuti.

Al momento sembra non sussistano le condizioni per ottenere flussi di dati già organizzati, provenienti da altri sistemi aziendali e l'attuale CMS non possiede strumenti nativi per l'acquisizione di flussi di dati. Peraltro, sono in corso approfondimenti da parte dei competenti uffici aziendali volti ad individuare la possibilità di automatizzare alcuni specifici flussi che hanno come sorgente dati già presenti in forma organizzata e strutturata all'interno di altri sistemi software.

Le azioni al riguardo ritenute più opportune saranno intraprese a seguito dell'adozione ed attuazione del Piano Triennale per l'Informatica e la Transizione al Digitale 2023 – 2025 della Società.

5 Uffici e responsabili coinvolti nell'attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza e regolamentazione dei flussi informativi

In conformità a quanto disposto dal novellato art. 10 del D. Lgs. N. 33/2013 e s.m.i. nonché a quanto evidenziato nella delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 la presente sezione ha carattere di atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione delle informazioni e dei dati.

In aderenza a quanto stabilito dalla delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 e dal PNA 2022 si conferma che all'attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza partecipano i diversi soggetti qui di seguito indicati, a vario titolo e con diverse responsabilità, ciascuno dei quali è chiamato ad intervenire nelle differenti fasi del relativo processo.

- **Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)** ha il compito di controllare il procedimento di aggiornamento ed attuazione degli adempimenti e delle misure in materia di trasparenza. In particolare, svolge un'attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

  A tal fine, promuove e cura il coinvolgimento delle strutture interne per assicurare i flussi informativi necessari ad ottemperare agli obblighi di pubblicazione ai sensi della normativa vigente.

  Infine, segnala al Vertice aziendale, all'organo di indirizzo politico, all'Organismo di Vigilanza o all'Autorità Nazionale Anticorruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare o delle altre forme di responsabilità.

  Il RPCT collabora attivamente con il Responsabile della protezione dei dati al fine di vigilare e garantire il rispetto della normativa che tutela il trattamento e la protezione di dati.

  Il RPCT nominato, su specifica delega conferita dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2018, con deliberazione del Presidente ed

Amministratore Delegato n. prot. N. C-00579 del 16 febbraio 2018, nella persona dell'Avv. Cristina De Razza, in materia di trasparenza e nell'ambito delle funzioni espletate ha attivi i seguenti indirizzi email dedicati:
PEC: anticorruzione@pec.sogesid.it
e-mail: responsabile.trasparenza@sogesid.it whistleblowing@sogesid.it.

- **Struttura di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza:**
  La Struttura di supporto al RPCT coadiuva e supporta il RPCT nell'espletamento dei relativi compiti e funzioni anche con particolare riferimento ai monitoraggi periodici relativi all'attestazione degli obblighi di pubblicazione. Della Struttura di supporto al RPCT fa parte anche la Commissione di supporto al RPCT che assiste e supporta il Responsabile nella risoluzione delle problematiche, anche normative, inerenti alla prevenzione della corruzione e trasparenza e, previo accordo con il RPCT, ha facoltà di effettuare approfondimenti, verifiche ed analisi in materia, proporre, adottare o stimolare ogni metodologia organizzativa idonea al perseguimento degli scopi sottesi all'adozione del Piano.
  Il Responsabile della Struttura di supporto al RPCT è l'Avv. Cristina De Razza.

- **Internal Audit e Compliance Aziendale**: nell'ambito delle attività di audit di competenza segnala al RPCT eventuali criticità riscontrate in merito all'attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza e contribuisce oltreché alla mappatura dei rischi inerenti ai processi aziendali anche all'individuazione, tra l'altro, di ulteriori opportune o necessarie misure di trasparenza.
  Il responsabile Internal Audit e Compliance Aziendale è la Dott.ssa Laura Cosentino.

- **Dirigenti responsabili per la trasparenza**: collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nell'aggiornamento dei contenuti oggetto di pubblicazione e, per quanto di propria competenza, garantiscono i contributi loro richiesti nei tempi previsti per l'attuazione e l'aggiornamento degli stessi. In particolare, garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle

informazioni da pubblicare e sono responsabili dei dati forniti e dell'individuazione dei contenuti; monitorano, altresì, gli aggiornamenti normativi relativi alle parti di loro competenza da riferire al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In merito alla responsabilità dirigenziale in materia di trasparenza il vigente Codice etico e di condotta della Società precisa che *"ciascun dirigente, oltre ad assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza di competenza, ha l'obbligo di monitorare l'andamento delle attività della struttura assegnata al fine di garantire il tempestivo e completo flusso delle informazioni da pubblicare".*

I responsabili, per ciascuna pubblicazione, sono indicati nell'allegato 4 al presente Piano "*Tabella riepilogativa degli obblighi di pubblicazione, dei relativi tempi e della periodicità del loro aggiornamento*" recante le indicazioni, mutuate dall'allegato 1 alla Delibera ANAC n. 1134/2017 come integrate dal PNA 2022, degli obblighi di pubblicazione cui è soggetta la Sogesid S.p.A..
Il nominativo del responsabile titolare della posizione è rinvenibile nella voce dedicata della sezione "Società trasparente" indicata nell'organigramma della Società ed individuato in calce all'allegato 4 del presente piano.

- **Referenti incaricati per la trasparenza:** ciascun dirigente, al fine di svolgere le attività sopra menzionate, ha la facoltà di individuare un referente incaricato della raccolta e della trasmissione delle informazioni e dei dati di competenza. Tali soggetti sono monitorati dallo stesso dirigente che li ha individuati il quale risponde di eventuale negligenza.
  Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, per svolgere al meglio la sua attività di controllo e vigilanza sugli adempimenti in materia di trasparenza, si avvale della collaborazione, costante e continua, dei suddetti referenti i quali, tra l'altro, relazionano periodicamente al proprio responsabile ed al RPCT sull'attività svolta.

I referenti, laddove nominati, sono indicati unitamente ai responsabili degli obblighi di trasparenza in calce all'allegato 4 al presente piano "*Tabella riepilogativa degli obblighi di pubblicazione, dei relativi tempi e della periodicità del loro aggiornamento*" recante le indicazioni, mutuate dall'allegato 1 alla Delibera ANAC n. 1134/2017 come integrate dal PNA 2022, degli obblighi di pubblicazione cui è soggetta la Sogesid S.p.A.

- **Servizio Information Technologies:** è coinvolto nel processo di sviluppo della struttura e dell'organizzazione dei contenuti del sito, ne gestisce i flussi informativi, la comunicazione e i messaggi istituzionali nonché la redazione delle pagine, nel rispetto delle linee guida dei siti web.

- **Referente responsabile della pubblicazione dei dati (RRPD):** Nell'ambito della citata Direzione Amministrazione, Personale e Legale - Information Technologies è stato individuato, con c.i. prot. n. C-03282 del 3 ottobre 2016 e confermato, in ultimo, con nota prot. C-00447 25 febbraio 2021, il Sig. Mirko Teodori quale soggetto cui competono gli adempimenti e le responsabilità relative alla pubblicazione sul sito aziendale dei dati forniti dai titolari dei medesimi nei termini e secondo le modalità indicate nell'apposita procedura.

- **Data Protection Officer (DPO):** è la figura di riferimento per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati cui tutti i soggetti impegnati nell'attività di pubblicazione possono rivolgersi al fine di valutare la pertinenza e l'indispensabilità alle finalità di trasparenza nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e delle previsioni di cui ai D. Lgs. 196/2003 e s.m.i. e D. Lgs. 101/2018 e s.m.i.. Il DPO collabora attivamente con il RPCT e costituisce per quest'ultimo una figura di riferimento. Svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta la struttura essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare l'osservanza ed il rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del GDPR).

  Il DPO è stato individuato nella persona della Dott.ssa Laura Cosentino.

  Il DPO, oltre a svolgere i compiti previsti dal citato GDPR, può verificare, con controlli a campione, l'eventuale presenza sul sito istituzionale, sezione "Società

trasparente", di dati personali/sensibili non pertinenti alle finalità di pubblicità ai sensi della normativa vigente. In caso di non pertinenza dei dati, il DPO segnala al responsabile ed al referente dell'area titolare del dato di rendere non intellegibili le informazioni eccedenti.

- **Responsabile per la Transizione Digitale (RTD):** in ottemperanza alle decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 3 agosto 2021, con provvedimento del Presidente del PAD prot. C-0002470 del 8 settembre 2021 ed ordine di servizio n. 45/2021, ai sensi di quanto disposto dall'art. 17 del Codice per l'Amministrazione Digitale, è stata istituita la figura del Responsabile per la Transizione Digitale la cui responsabilità è stata assegnata alla Dott.ssa Giorgia Scopece, Dirigente dell'azienda ed alle cui dipendenze opera il Servizio per la Transizione Digitale.
  Nel corso della vigenza del Piano si promuoverà l'interazione continua con la predetta funzione al fine di poter migliorare l'efficienza e l'efficacia delle misure adottate anche in termini di trasparenza.

- **I dipendenti**: secondo le rispettive funzioni assegnate, collaborano con il proprio Responsabile gerarchico e/o l'eventuale referente per la trasparenza nominato, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed il Responsabile della protezione dei dati nell'attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza. Ciascuno garantisce, per la parte di propria competenza, i contributi richiesti nei tempi previsti.

- **Organismo di Vigilanza (OdV):** in conformità alle indicazioni di cui alla delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 (aggiornamento 2017 al PNA 2016), con delibera consiliare del 30 gennaio 2018 l'Organismo di Vigilanza è stato individuato quale soggetto idoneo allo svolgimento dei compiti dell'OIV in materia di anticorruzione e trasparenza, ivi inclusi quelli di attestazione degli obblighi di pubblicazione. Con ulteriore deliberazione del 19 maggio 2021 il Consiglio di Amministrazione, nel nominare la nuova composizione dell'Organismo di Vigilanza, ha confermato tale Organo quale soggetto più

idoneo allo svolgimento dei compiti dell'OIV in materia di anticorruzione e di trasparenza, ivi inclusi quelli di attestazione degli obblighi di pubblicazione e deliberato di affidare lo svolgimento dei citati compiti per conto dell'Organismo medesimo all'Avv. Luana Labonia, in qualità di componente dello stesso, che riferisce a quest'ultimo in merito alle attività svolte.

In data 24 giugno 2022 sono state pubblicate le attestazioni di competenza in ordine agli obblighi di pubblicazione di cui sopra sul sito istituzionale come previsto alla luce della delibera ANAC n. 201/2022. La citata griglia di rilevazione al 31.5.2022 non riportava carenze significative di pubblicazione e conseguentemente non è stato necessario dare seguito ad ulteriori verifiche previste dalla delibera ANAC 201/2022 da effettuare, nel caso, al 31 ottobre 2022.

6 Modalità operative di gestione dei flussi informativi ai fini della relativa pubblicazione

Al fine di meglio definire la distribuzione delle funzioni di individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, già nel corso dell'anno 2016 è stata adottata un'apposita regolamentazione dei flussi informativi in materia di trasparenza i cui contenuti sono stati, inoltre, recepiti in una specifica procedura aziendale il cui aggiornamento è attualmente in corso di emanazione.

La regolamentazione dello svolgimento dei citati flussi informativi inerenti alla pubblicazione dei dati sul sito aziendale è da intendersi quale misura di rilevanza cruciale al fine di garantire l'osservanza e l'attuazione della normativa in materia di trasparenza di cui al d.lgs. 33/2013 e s.m.i., dai PNA, dalla delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017[33] e dal Codice dei Contratti Pubblici di cui al D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. e PNA 2022.

Il sistema organizzativo volto ad assicurare l'assolvimento da parte della Società degli adempimenti in materia di trasparenza ai sensi della normativa vigente si basa

[33] "*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*".

sulla responsabilizzazione di ciascuna Direzione o ciascuna singola funzione garantendo il continuo aggiornamento della sezione "Società Trasparente".
In relazione ai citati flussi informativi il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, avvalendosi anche del collaboratore a supporto della funzione, svolge un ruolo di regia ed una continua attività di coordinamento e di monitoraggio finalizzata a verificare l'effettiva pubblicazione dei dati ed il rispetto delle tempistiche e lo stato di aggiornamento degli stessi, ma non sostituisce i soggetti a ciò tenuti nell'elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione delle informazioni e dei dati indicati nella citata tabella allegata al presente Piano (All.4).
I citati flussi informativi si configurano, pertanto, come un processo a ciclo continuo.
I referenti incaricati degli adempimenti in materia di trasparenza, unitamente ai dirigenti che li hanno individuati, sono tenuti a garantire la tempestività e regolarità dei flussi informativi indicati nell'allegato 4 al presente PTPCT.
Gli uffici cui compete l'elaborazione dei dati e delle informazioni di norma coincidono con quelli detentori degli stessi tenuti alla relativa trasmissione per la pubblicazione.
Come in precedenza rappresentato, si evidenzia che ai fini di assicurare il tempestivo e regolare flusso informativo nell'ambito della propria Direzione/Funzione aziendale i rispettivi Responsabili (RD/RF) si sono avvalsi della facoltà di individuare un referente per la trasparenza (RT) quale responsabile della raccolta e della trasmissione dei dati.
La competenza e la responsabilità in ordine alla corretta e tempestiva pubblicazione dei dati trasmessi dalle funzioni e soggetti a ciò tenuti nella sezione "Società trasparente", come sopra evidenziato al precedente paragrafo 5, è del "referente responsabile della pubblicazione dei dati" (di seguito anche RRPD).
Qui di seguito si illustrano sinteticamente le fasi del processo inerente alla gestione dei flussi informativi ai fini della relativa pubblicazione:

Aggiornamento dati

I Responsabili delle Direzioni/Servizi/Funzioni aziendali si avvalgono del supporto operativo del Referente incaricato per la trasparenza, se nominato, nell'ambito della propria struttura organizzativa.
I Referenti incaricati per la trasparenza (RT) - Responsabili delle Direzioni/Servizi/Funzioni aziendali (RD/RS/RF) ed i Responsabili del Procedimento (RdP) - per quanto riguarda, in particolare, le procedure di affidamento e di selezione del personale - sono i titolari dell'informazione e devono garantire il tempestivo e regolare flusso informativo, nel rispetto della normativa ed al verificarsi di ogni variazione.

Trasmissione dati

I RT – RD/RF e i RdP comunicano a mezzo di posta elettronica al referente responsabile della pubblicazione dei dati e, per conoscenza, al proprio Dirigente responsabile ed Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, i dati/informazioni da pubblicare nella sezione "Società trasparente" del sito istituzionale. Il referente responsabile della pubblicazione dei dati (RRPD), recepisce a mezzo posta elettronica il flusso dei dati oggetto di pubblicazione e verifica che il formato di pubblicazione sia aperto e riutilizzabile.

Pubblicazione dati

Il RRPD provvede, entro 3 giorni dalla ricezione, alla pubblicazione sul sito aziendale, dandone immediata comunicazione ai Responsabili, al Dirigente responsabile ed al RPCT. Con riferimento ai documenti da pubblicare ex art. 29 del d.lgs 50/2016 e s.m.i. appone la data di pubblicazione all'interno degli stessi.

Verifica

Ottenuta la conferma di pubblicazione è onere del richiedente verificare l'effettiva corrispondenza dei dati pubblicati in ordine a quanto richiesto. Qualora vengano riscontrate discrasie il richiedente provvede alla tempestiva segnalazione al RRPD al fine di apportare le necessarie correzioni.

Ai sensi di legge, la violazione degli obblighi di pubblicazione determina la responsabilità dei soggetti titolari e del dirigente responsabile dell'informazione che non abbia provveduto a trasmettere la stessa al RRPD, al fine della sua successiva pubblicazione sul sito.

La mancata pubblicazione di un dato, un documento o un'informazione determina, invece, la responsabilità in capo al RRPD nell'ipotesi in cui questi non abbia provveduto alla pubblicazione dell'informazione pur avendola ricevuta dal soggetto titolare della stessa.

Il RPCT svolge stabilmente l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione per assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. Al riguardo, viene effettuato un controllo di primo livello da parte del Dirigente/responsabile della struttura organizzativa chiamata ad attuare la misura. E' previso l'invio al RPCT di un report periodico (semestrale) relativo all'assolvimento degli obblighi di competenza ed un controllo di secondo livello effettuato dal RPCT.

Il predetto Responsabile può in ogni momento richiamare i soggetti a ciò tenuti al dovere di collaborazione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente e da valutare con particolare rigore. Al riguardo, la segnalazione dei casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi predetti, in base al tipo di violazione, viene rivolta al Vertice Aziendale, al Consiglio di Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza, o all'Autorità Nazionale Anticorruzione al fine dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare o di altre forme di responsabilità a seconda della gravità della violazione/inadempimento.

7 Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e supporto all'attività di controllo degli adempimenti da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; risultanze delle attività di monitoraggio e vigilanza 2022

Il monitoraggio effettuato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza avviene, con particolare riferimento ai dati contenuti nella sezione

“Società Trasparente”, facendo riferimento alla frequenza del loro aggiornamento prevista dalla Legge e sintetizzata nella citata tabella allegata al presente Piano (All. 4).

Tale monitoraggio avviene con le seguenti modalità:

a) verifica tramite navigazione sul sito web istituzionale, da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (controllo di secondo livello), della Struttura di supporto o da parte dell’Internal Audit e Compliance Aziendale, nell’ambito delle attività di audit di competenza, dell’aggiornamento dei dati pubblicati con riferimento alla tabella di cui all’All. 4 al presente Piano.

   Ai fini della predetta verifica potranno essere richiesti ai Responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali o ai referenti dagli stessi nominati di fornire i documenti/dati pubblicati.

   Si è di norma proceduto con verifiche a campione con cadenza trimestrale. In ottemperanza alle indicazioni dei PNA è stata prevista una specifica cadenza temporale di monitoraggio per ciascuna pubblicazione ed indicata nell’allegato 4;

b) acquisizione semestrale di appositi report a cura del Dirigente responsabile, individuato nell’all. 4, nei quali viene attestata – d’intesa con il referente incaricato per la trasparenza, laddove nominato - l’attività svolta e l’avvenuto assolvimento degli obblighi di pubblicità di propria competenza (controllo di primo livello).

   I report redatti dai referenti incaricati degli adempimenti in materia di trasparenza di ciascuna Direzione/funzione sono validati, con apposita sigla, dal dirigente di ogni singolo referente che, ai sensi dell’art. 43 comma 3 del d.lgs 33/2013 e s.m.i, garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

   Tali report consentono al RPCT di vigilare altresì sugli adempimenti di pubblicazione.

   Al riguardo, anche nel corso del 2022, è perdurata la difficoltà a recepire tale misura da parte di tutti i referenti. Nel corso dell’anno verrà incentivato

l'utilizzo di tale misura – da prevedere negli aggiornamenti alle procedure interne- coinvolgendo anche i dirigenti responsabili di Direzione/Funzione. Verrà altresì valutata, d'intesa con gli uffici competenti, l'opportunità suggerita dal PNA 2022 circa la predisposizione di schede/griglie sulla falsariga di quelle predisposte per l'attestazione OIV sulla trasparenza, da inserire nella procedura interna quale supporto per i soggetti tenuti alla predisposizione ed invio dei report sui controlli di primo livello;

c) in caso i dati risultino non ancora pubblicati o incompleti o comunque non rispondenti ai requisiti di chiarezza e intellegibilità, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, anche sulla base di eventuali segnalazioni provvederà a:
   - sollecitare i Responsabili affinché provvedano nei termini, qualora gli stessi non siano ancora scaduti;
   - diffidare formalmente ad adempiere, qualora i termini di pubblicazione risultino scaduti, assegnando un termine di 5 giorni lavorativi per provvedere; in caso l'inottemperanza perduri, segnalare la stessa al Vertice Aziendale, al Consiglio di Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza o all'Autorità Nazionale Anticorruzione anche ai fini dell'adozione delle sanzioni disciplinari;

d) il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza o il Titolare del potere sostitutivo, nell'esercizio del citato potere, potranno, infine, intervenire provvedendo alla pubblicazione dei dati mancanti o incompleti, se reperibili, e segnalando, inoltre, tali casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi, in relazione alla loro gravità, al Vertice aziendale ai fini della valutazione circa l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari ed alla eventuale denuncia all'ANAC per quanto di competenza;

e) in occasione della relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza viene dato atto dello stato di attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza indicando gli eventuali scostamenti e le relative cause rispetto a quanto previsto nella presente sezione del Piano.

Con riferimento alle risultanze delle attività di monitoraggio e vigilanza nell'anno 2022 si evidenzia quanto segue.
Preliminarmente, si evidenzia che il Servizio IT ha confermato di non aver disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche.
Nel corso del 2022 il RPCT, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs 33/2013 e s.m.i., ha svolto periodicamente attività di controllo, anche a campione, in relazione alle informazioni e dati soggetti all'obbligo di pubblicazione all'interno della sezione "Società trasparente" del sito istituzionale. In taluni casi, ad esito del monitoraggio, nel rispetto delle previsioni del presente Piano ha provveduto a sollecitare i Referenti incaricati per la trasparenza o, laddove non indicati, i Dirigenti alla pubblicazione di alcuni dati di competenza nei tempi previsti nonché a segnalare l'esigenza di regolarizzazione/completamento di alcuni dati necessari.
Analoghi rilievi sono stati segnalati, in alcuni casi, ai Responsabili del Procedimento per l'affidamento di beni, servizi e lavori con specifico riferimento agli adempimenti ex art. 29 del Codice degli appalti. I soggetti interessati hanno provveduto in ordine a quanto evidenziato dal RPCT.
Permangono alcuni disallineamenti all'interno della sezione bandi di gara e contratti con particolare riferimento alla programmazione ed all'aggiornamento di taluni dati a motivo delle numerose modifiche normative intervenute in materia, relative anche all'introduzione di ulteriori obblighi di pubblicazione, che hanno comportato modifiche nelle voci della citata sottosezione con conseguenti difficoltà nell'espletamento dei relativi adempimenti da parte dei soggetti obbligati (RUP).

Sulla scorta delle informazioni pervenute al RPCT dal servizio IT è stato accertato che la sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale della Società adegua gli aggiornamenti automatici delle sole sezioni dinamiche e non di quelle statiche. In ragione di ciò la data di aggiornamento risponde alle modifiche apportate ai contenuti del singolo livello di pubblicazione.

Il livello di adempimento agli obblighi di trasparenza risulta essere nel complesso alto.

Si è, inoltre, reso necessario raccomandare ai competenti uffici di garantire la completa pubblicità dei dati previsti dall'art. 15 bis del D Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.
In materia di appalti si è ravvisata la necessità di introdurre all'interno delle procedure operative aziendali maggiori indicazioni operative per i RUP al fine di un corretto adempimento di quanto normativamente previsto.
L'esame del registro degli accessi rileva che la quasi totalità degli accessi effettuati è di natura documentale mentre sussiste un solo caso di accesso generalizzato ex d.lgs 33/2013 e s.m.i. relativo ad una procedura di gara.

7.1 Programmazione del monitoraggio

Sulla scorta di quanto previsto dal PNA 2022 sono stati indicati, all'interno dell'allegato 4 del Piano, i responsabili e la relativa periodicità del monitoraggio programmata per ciascuna sotto-sezione.

Si precisa che il monitoraggio è stato programmato su due livelli.

1) Il primo consiste in una autovalutazione prodotta del responsabile della pubblicazione, d'intesa con il referente eventualmente incaricato, mediante la trasmissione di un report semestrale al RPCT. Il RPCT può verificare a campione la veridicità di quanto dichiarato in autovalutazione dal responsabile della pubblicazione anche mediante l'utilizzo di apposite schede di monitoraggio e/o con richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi elemento che possa comprovare l'effettiva azione svolta.

2) Il secondo è in capo al RPCT che provvede, con la periodicità indicata nell'allegato 4, a verificare l'effettivo assolvimento degli obblighi di pubblicazione per ciascun livello presente all'interno della sezione "Società trasparente".

Verrà monitorata e sensibilizzata la pubblicazione di eventuali dati che riguarderanno l'utilizzo delle risorse finanziarie connesse agli interventi del PNRR nel caso in cui la Società sarà assegnataria diretta dei fondi, e ai fondi strutturali.
Verrà, altresì, adottato un apposito registro per il tracciamento dei monitoraggi effettuati nel corso di ciascuna annualità.

8 Applicazione dell'art. 14 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Con delibera ANAC n. 382 del 12 aprile 2017 l'Autorità, a seguito dell'ordinanza cautelare del TAR Lazio, Sez. I-quater, n. 1030/2017, ha reso nota la sospensione della efficacia della delibera n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14, comma 1, lett. c) ed f) del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. per tutti i dirigenti pubblici in attesa della definizione nel merito del giudizio o in attesa di un intervento legislativo chiarificatore.

Con comunicato del Presidente dell'ANAC del 7 marzo 2018 è stato rilevato che il Consiglio dell'Autorità in data 1° marzo 2018 ha valutato opportuno sospendere l'efficacia della Determinazione dell'8 marzo 2017 n. 241 limitatamente alle indicazioni relative alla pubblicazione dei dati di cui all'art. 14 comma 1-ter ultimo periodo del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., in attesa della definizione della questione di legittimità costituzionale.

Al riguardo si evidenzia che le pubblicazioni relative ai dirigenti, hanno tenuto conto delle citate indicazioni ANAC.

Agli interessati è stata fornita opportuna informativa in ordine all'obbligo di comunicare alla Società le informazioni di cui all'art. 14 comma 1-ter del D. Lgs 33/2013 e s.m.i. sebbene l'obbligo di pubblicazione delle stesse sia stato sospeso.

Con sentenza n. 20 del 21 gennaio 2019 la Corte Costituzionale ha dichiarato inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 14, comma 1-ter, del d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. relativa alla pubblicazione, anche per i titolari di incarichi dirigenziali, degli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica e non fondata quella dell'art. 14, comma 1-bis, del medesimo decreto, nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni pubblichino i dati di cui all'art. 14, comma. 1, lett. c) dello stesso circa i compensi, gli importi di viaggi di servizio e le missioni.

La Corte, inoltre, valutati i profili di illegittimità sollevati, ha dichiarato l'incostituzionalità, per violazione del principio di ragionevolezza e di eguaglianza, dell'art. 14, comma 1-bis, d.lgs. 33/2013 e s.m.i., *"nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui all'art. 14, comma 1, lettera f), dello stesso decreto legislativo anche per tutti i titolari di incarichi dirigenziali, a*

qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione, anziché solo per i titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall'art. 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 […]".

L'ANAC, con delibera n. 586 del 26 giugno 2019[34], alla luce della sopracitata sentenza, ha fornito specifiche indicazioni, tra l'altro, riguardo agli obblighi di pubblicazione in capo ai dirigenti delle società in controllo pubblico. In sintesi: *"[…]ai direttori generali sono applicabili gli obblighi di trasparenza indicati all'art. 14, comma 1, lett. da a) a f), mentre ai dirigenti ordinari sono applicabili le sole misure di cui all'art. 14, comma 1, lett. da a) a e), risultando esclusa per questi ultimi la pubblicità dei dati patrimoniali e reddituali di cui alla lett. f)".*

Si rileva che l'art. 1, comma 7, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni in legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha disposto la sospensione fino al 31 dicembre 2020 della vigilanza e dell'applicazione di sanzioni ex art. 46 e 47 D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. nei confronti dei soggetti di cui all'art. 14 comma 1-*bis* del citato decreto "*relativamente agli obblighi del comma 1"* del medesimo articolo, nelle more dell'adozione di provvedimenti di adeguamento alla menzionata sentenza della Corte Cost. 21 febbraio 2019, n. 20.

La norma in questione ha stabilito, altresì, l'emanazione, entro il medesimo termine del 31 dicembre 2020, di un regolamento che stabilisca definitivamente quali dati devono essere pubblicati con riferimento ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, comunque denominati, ivi comprese le posizioni organizzative ad essi equiparate.

Al riguardo, il D.L. 31 dicembre 2020 n. 183 (art. 1, comma 16), convertito con modificazioni in Legge 26 febbraio 2021, n. 21, ha posticipato al 30 aprile 2021 il termine per l'adozione del predetto regolamento che doveva disciplinare, tra l'altro, gli obblighi di pubblicazione dei dati e informazioni dei titolari di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

[34] Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019.

Alla data di approvazione del presente Piano il citato regolamento non risulta ancora essere stato adottato. I contenuti dello stesso verranno recepiti nel documento non appena emesso.

Sezione **Società trasparente>Organizzazione>Titolari di incarichi politici, di amministrazione di direzione o di governo**:

I componenti del Consiglio di Amministrazione trasmettono annualmente i dati, documenti ed informazioni di cui all'art. 14 c. 1 lett. b)[35], d), e) ed f) del d.lgs. 33/2013 e s.m.i. per la relativa pubblicazione con il supporto della segreteria di Presidenza. Laddove possibile, anche previo utilizzo di appositi modelli, i file vengono pubblicati in formato aperto, garantendone integrità, completezza, omogeneità nonché conformità ai documenti originali in possesso della Società.

Al riguardo, con il supporto della segreteria di Presidenza e la DARUO- Servizio Information Technologies che mette a disposizione la strumentazione necessaria, si provvede ad oscurare i dati/informazioni non pertinenti alle finalità della pubblicazione (es. firma autografa, codice fiscale, stato civile, residenza, etc.) nonché quelli dai quali si possano desumere indirettamente dati di tipo sensibile (a titolo esemplificativo, familiari a carico tra i quali possono essere indicati figli disabili; spese mediche e di assistenza; erogazioni liberali e contributi associativi; scelta per la destinazione dell'otto per mille e del cinque per mille etc.). Il DPO, nell'ambito dei monitoraggi di competenza, segnala eventuali criticità.

I componenti del Consiglio di Amministrazione trasmettono inoltre annualmente la "dichiarazione sulla insussistenza e/o sussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità dell'incarico" per la relativa pubblicazione ex art. 20, c. 3, del d.lgs. 39/2013 e s.m.i.. È possibile pubblicare il modulo sottoscritto oscurando i dati personali e la firma autografa.

Con riferimento agli obblighi di cui all'art. 14 c. 1 lett. a), la DARUO-Servizio Amministrazione e Sviluppo del Personale provvede alla pubblicazione, entro tre mesi dalla nomina dei consiglieri, dell'atto di nomina con l'indicazione della durata

[35] Entro 3 mesi dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e, comunque, entro 20 giorni dall'eventuale aggiornamento del *curriculum vitae*

dell'incarico/mandato. I componenti del Consiglio di Amministrazione, con il supporto della segreteria di Presidenza, vigilano sull'avvenuta pubblicazione.
Con riferimento agli obblighi di cui all'art. 14 c. 1 lett. c), la DARUO- Area Bilancio Finanza e Controllo provvede alla pubblicazione dei compensi di qualsiasi natura connessi alla carica e gli importi di viaggio o missioni pagati con fondi pubblici di ciascun componente del C.d.A. Tale ultimo dato è pubblicato entro 90 giorni dalla liquidazione della missione. I componenti del Consiglio di Amministrazione, con il supporto della segreteria di Presidenza, vigilano sull'avvenuta pubblicazione.
Relativamente alle pubblicazioni della situazione patrimoniale sono stati mutuati i moduli allegati 3 e 4 alle linee guida ANAC (determinazione n. 241 del 8 marzo 2017) recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. ("*Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali").*

Sezione **Personale> Titolari di incarichi amministrativi di vertice**
Si evidenzia che, ad oggi, la Sogesid non ha nominato un Direttore Generale.
In ogni caso si riportano le modalità di pubblicazione qualora, nel corso della vigenza del presente Piano, venga nominato il Direttore Generale.

Il Direttore Generale trasmette annualmente i dati, documenti ed informazioni di cui all'art. 14 c. 1 lett. b)[36], d), e) ed f) del d.lgs. 33/2013 e s.m.i. per la relativa pubblicazione. Laddove possibile, anche previo utilizzo di appositi modelli, i file vengono pubblicati in formato aperto, garantendone integrità, veridicità, completezza, omogeneità nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione.
Il Direttore Generale, con il supporto della DARUO- Information Technologies che mette a disposizione la strumentazione necessaria, provvede ad oscurare i dati/informazioni non pertinenti alle finalità della pubblicazione (es. firma autografa, codice fiscale, stato civile, residenza, etc.) nonché quelli dai quali si possano

[36] Entro 3 mesi dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e, comunque, entro 20 giorni dall'eventuale aggiornamento del *curriculum vitae*

desumere indirettamente dati di tipo sensibile (a titolo esemplificativo, familiari a carico tra i quali possono essere indicati figli disabili; spese mediche e di assistenza; erogazioni liberali e contributi associativi; scelta per la destinazione dell'otto per mille e del cinque per mille etc.). Il DPO, nell'ambito dei monitoraggi di competenza, segnala eventuali criticità.

Con riferimento agli obblighi di cui all'art. 14 c. 1 lett. a), la DARUO - Servizio Amministrazione e Sviluppo del Personale provvede alla pubblicazione, entro tre mesi dalla nomina del Direttore Generale, della sintesi dei dati del contratto (quali data della stipula, durata, oggetto dell'incarico). Il Direttore Generale vigila sull'avvenuta pubblicazione.

Con riferimento agli obblighi di cui all'art. 14 c. 1 lett. c), la DARUO- Area Bilancio Finanza e Controllo provvede alla pubblicazione dei compensi di qualsiasi natura connessi alla carica e gli importi di viaggio o missioni pagati con fondi pubblici del Direttore Generale. Tale ultimo dato è pubblicato entro 90 giorni dalla liquidazione della missione. Il Direttore Generale vigila sull'avvenuta pubblicazione.

Ai sensi dell'art. 14 c. 1-ter del d.lgs. 33/2013 e s.m.i. il Direttore Generale comunica annualmente alla Sogesid gli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica. Al riguardo, l'ANAC, con delibera 241/2017, ha fornito alcuni chiarimenti ed indicazioni.

La DARUO - Servizio Amministrazione e Sviluppo del Personale, ricevuti tali dati, provvede alla pubblicazione sul sito aziendale dell'ammontare complessivo dei suddetti emolumenti entro il 30 marzo[37].

Qualora tali informazioni non vengano trasmesse e pubblicate si applica il sistema sanzionatorio previsto dalla normativa vigente.

Il Direttore Generale trasmette inoltre annualmente la dichiarazione sulla insussistenza e/o sussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità dell'incarico per la relativa pubblicazione ex art. 20, c. 3, del d.lgs. 39/2013 e s.m.i.. È possibile pubblicare il modulo sottoscritto oscurando i dati personali e la firma autografa.

[37] delibera ANAC 241/2017.

Relativamente alle pubblicazioni della situazione patrimoniale sono stati mutuati i moduli allegati 3 e 4 alle linee guida ANAC recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. ("*Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali")* come modificato dall'art. 13 del D. Lgs. n. 97/2016 e s.m.i (determinazione ANAC n. 241 del 8 marzo 2017).

Sezione **Personale> Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)**
Facendo seguito alle indicazioni di cui alla delibera ANAC n. 586 del 26 giugno 2019 i Dirigenti trasmettono annualmente i dati, documenti ed informazioni di cui all'art. 14 c. 1 lett. b)[38], d) ed e) del d.lgs. 33/2013 e s.m.i. per la relativa pubblicazione. Laddove possibile, anche previo utilizzo di appositi modelli, i file vengono pubblicati in formato aperto, garantendone integrità, veridicità, completezza, omogeneità nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione.
I Dirigenti, con il supporto della DARUO - Information Technologies che mette a disposizione la strumentazione necessaria, provvedono ad oscurare i dati/informazioni non pertinenti alle finalità della pubblicazione (es. firma autografa, codice fiscale, stato civile, residenza, etc.) nonché quelli dai quali si possano desumere indirettamente dati di tipo sensibile. Il DPO, che monitora sul tema, segnala eventuali criticità.
Con riferimento agli obblighi di cui all'art. 14 c. 1 lett. a), la DARUO - Servizio Amministrazione e Sviluppo del Personale provvede alla pubblicazione, entro tre mesi dalla nomina del Dirigente, della sintesi dei dati del contratto (quali data della stipula, durata, oggetto dell'incarico). Il Dirigente vigila sull'avvenuta pubblicazione.
Con riferimento agli obblighi di cui all'art. 14 c. 1 lett. c), la DARUO - Area Bilancio Finanza e Controllo provvede alla pubblicazione dei compensi di qualsiasi natura connessi alla carica e gli importi di viaggio o missioni pagati con fondi pubblici di

[38] Entro 3 mesi dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e, comunque, entro 20 giorni dall'eventuale aggiornamento del *curriculum vitae*

ciascun dirigente. Tale ultimo dato è pubblicato entro 90 giorni dalla liquidazione della missione. Il Dirigente vigila sull'avvenuta pubblicazione.

Ai sensi dell'art. 14 c. 1-ter del d.lgs. 33/2013 e s.m.i. ciascun dirigente comunica annualmente alla Sogesid gli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica. Al riguardo, l'ANAC, con delibera 241/2017, ha fornito alcuni chiarimenti ed indicazioni.

La DARUO- Servizio Amministrazione e Sviluppo del Personale, ricevuti tali dati, provvede alla pubblicazione sul sito aziendale dell'ammontare complessivo dei suddetti emolumenti per ciascun dirigente entro il 30 marzo[39].

Fino al 30 aprile 2021, salvo ulteriori proroghe di legge, si rimanda al combinato disposto dall'art. 1, comma 7, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni in legge 28 febbraio 2020, n. 8, e dall'art. 1, comma 16, del D.L. 31 dicembre 2020 n. 183.

Ciascun dirigente trasmette annualmente la dichiarazione sulla insussistenza e/o sussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità dell'incarico per la relativa pubblicazione ex art. 20, c. 3, del d.lgs. 39/2013 e s.m.i.. È possibile pubblicare il modulo sottoscritto oscurando i dati personali e la firma autografa.

In ordine alle previsioni di cui all'art. 1, comma 7, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni in legge 28 febbraio 2020, n. 8 si è provveduto al monitoraggio delle pubblicazioni sollecitando, ove necessario, l'adempimento senza l'applicazione di sanzioni ex art. 46 e 47 del d.lgs 33/2013 e s.m.i.

Cessazione dell'incarico

La DARUO-Servizio Amministrazione e Sviluppo del Personale provvede a richiedere al RRPD lo spostamento, nella relativa sezione "cessati", dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei dirigenti che hanno cessato il loro incarico. Le informazioni previste dalle vigenti disposizioni di legge rimangono all'interno della suddetta sezione per i 3 anni successivi alla cessazione salvo essere successivamente accessibili ex art. 5 d.lgs 33/2013 e s.m.i..

[39] delibera ANAC 241/2017.

Posizioni Organizzative

In considerazione del vigente assetto organizzativo aziendale nell'ambito delle "posizioni organizzative" ex art. 14 comma 1-quinquies D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. sono ricompresi anche i dipendenti di qualifica non dirigenziale responsabili delle funzioni indicate in organigramma aziendale. Al riguardo è stata popolata la sezione del sito istituzionale Società trasparente>Personale>**Posizioni organizzative**.

9 Applicazione dell'art. 22 del d.lgs. 33/2013 e s.m.i.

Si evidenzia che, allo stato, la Sogesid S.p.A. non vigila su enti pubblici ed enti di diritto privato e non detiene alcuna partecipazione in società di diritto privato.

Per il motivo sopracitato la sezione Società trasparente>**enti controllati** non è popolata.

Resta fermo l'obbligo della pubblicazione tempestiva qualora siano disponibili nuove informazioni.

10 Ulteriori misure di trasparenza

Al fine di assicurare la pubblicazione dei dati/informazioni rispondenti ai principi di integrità, veridicità, completezza ed omogeneità si raccomanda che le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili senza ulteriori restrizioni, garantiscano la conformità ai documenti originali in possesso della Società con l'indicazione della loro provenienza attraverso l'indicazione del protocollo aziendale. Ciò al fine di consentire ai soggetti terzi di poter avere gli estremi al fine di poter eventualmente prendere visione del documento ufficiale mediante accesso civico.

Si raccomanda, inoltre, il rispetto degli obblighi relativi all'indicazione della data di pubblicazione delle informazioni/dati/documenti.

Pubblicazioni sezione "Bandi di gara e contratti"

La disciplina sui contratti pubblici, nell'ultimo biennio, ha subito numerosi interventi legislativi che ne hanno reso frammentato il quadro normativo di riferimento. In particolare, il d.l. 77/2021 convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108 ha apportato modifiche anche in tema di trasparenza. Cui si sono aggiunte le disposizioni di cui al d.l 27 gennaio 2022, n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2022, n. 25 e del d.l. 1° marzo 2022, n. 17 convertito con modificazioni dalla L. 27 aprile 2022, n. 34.
Come confermato dal PNA 2022, sono state previste, in particolare, una serie di disposizioni dirette a perseguire finalità di promozione di pari opportunità, sia generazionali che di genere, e di promozione dell'inclusione lavorativa delle persone disabili, tutela della concorrenza, nonché volte a stabilire una serie di specifiche misure semplificatorie sia in fase di affidamento che di esecuzione dei contratti pubblici PNRR e PNC.

In attesa della entrata in vigore della riforma in materia di contratti pubblici, la trasparenza continua a rappresentare una misura di cruciale importanza anche in considerazione dell'avvenuto innalzamento delle soglie che consentono il ricorso all'affidamento diretto e alle procedure negoziate.
Per gli appalti sopra soglia, è previsto che gli atti adottati siano pubblicati e aggiornati sui rispettivi siti istituzionali e siano quindi soggetti alla disciplina sia del d.lgs. n. 33/2013 sia dell'art. 29 del d.lgs. n. 50/2016 (art. 2, co. 6, d.lgs. n. 76/2020). Per gli appalti sottosoglia, l'Autorità, con il PNA 2022, ha ritenuto *applicabile comunque la disciplina sulla trasparenza del d.lgs. n. 33/2013 in quanto il legislatore all'art. 1, co. 2, lett. b), d.lgs. n. 76/2020 ha introdotto specifiche esclusioni solo in caso di affidamento di contratti di importo inferiore a 40.000 euro.*

Considerata la rilevanza che le misure di trasparenza assumono anche nelle procedure di affidamento semplificate, ove necessario, a supporto dei soggetti tenuti all'applicazione della normativa di che trattasi, l'Autorità, con l'allegato 9 al PNA 2022, ha modificato ed integrato gli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera Anac 1310/2016 e dell'allegato 1) alla delibera Anac 1134/2017, quest'ultima applicabile alla Sogesid.

Più in particolare, l'allegato 9 al PNA 2022 elenca per ogni procedura gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici, ad oggi vigenti, cui gli enti devono riferirsi per popolare le sottosezioni "bandi di gara e contratti" della sezione "società trasparente".

L'allegato 4 al presente Piano recepisce in toto i contenuti dell'allegato 9 al PNA 2022. In merito agli obblighi ivi previsti in materia si prende atto dei contenuti della relazione del 7.12.2022 del Consiglio di Stato sullo schema definitivo di Codice dei contratti pubblici e dei successivi provvedimenti con cui l'Autorità individuerà le informazioni e i dati e le relative modalità di trasmissione degli stessi in attuazione delle previsioni al riguardo contenute nella nuova normativa di prossima emanazione. Pertanto, ogni precisazione operativa in ordine agli stessi, da recepire nella procedura aziendale dedicata, è rimandata successivamente all'adozione degli atti indicati.

Come noto, l'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190 ha individuato le 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 delibera Anac 39/2016.

Si richiama l'applicazione di quanto disposto dall'**art. 29 c. 1**[40] **del codice dei contratti** pubblici, senza alcuna distinzione tra contratti sopra o sottosoglia.

Inoltre, tra le varie modifiche apportate al codice dei contratti pubblici dal D.L. 77/2021 (cd. "decreto semplificazioni-bis"), l'articolo 53 del citato decreto,

[40] *Tutti gli atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture, nonché alle procedure per l'affidamento e l'esecuzione di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'articolo 5, alla composizione della commissione giudicatrice e ai curricula dei suoi componenti, ove non considerati riservati ai sensi dell'articolo 53 ovvero secretati ai sensi dell'articolo 162, devono essere pubblicati e aggiornati sul profilo del committente, nella sezione "Amministrazione trasparente" con l'applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Nella stessa sezione sono pubblicati anche i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione con le modalità previste dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Gli atti di cui al presente comma recano, prima dell'intestazione o in calce, la data di pubblicazione sul profilo del committente. Fatti salvi gli atti a cui si applica l'articolo 73, comma 5, i termini cui sono collegati gli effetti giuridici della pubblicazione decorrono dalla pubblicazione sul profilo del committente.*

nell'intento di potenziare le norme in materia di trasparenza, ha introdotto l'obbligo di pubblicazione non solo degli atti di gara, ma anche di quelli relativi alla fase esecutiva.

Al riguardo si evidenziano le indicazioni dell'Autorità contenute nel PNA 2022 *"In merito agli atti, ai dati e alle informazioni da pubblicare obbligatoriamente rispetto alla fase esecutiva, la ratio che è alla base delle modifiche introdotte all'art. 29 - controllo diffuso sull'azione amministrativa nella fase successiva all'aggiudicazione - e la formulazione ampia della disposizione "Tutti gli atti (...) relativi a (...) l'esecuzione di appalti pubblici" inducono a ritenere che la trasparenza sia estesa alla generalità degli atti adottati dalla stazione appaltante in sede di esecuzione di un contratto d'appalto.*

Possono, quindi, esservi inclusi tutti gli atti adottati dall'amministrazione dopo la scelta del contraente, in modo tale che sia reso visibile l'andamento dell'esecuzione del contratto (tempi, costi, rispondenza agli impegni negoziali, ecc.), con il limite, indicato nello stesso co. 1 dell'art. 29, degli atti riservati (art. 53) ovvero secretati (art. 162 del Codice)".

Con l'istituto dell'accesso civico documentale e generalizzato è consentita la condivisione degli atti dei contratti pubblici, ove non soggetti a pubblicazione obbligatoria, mediata dal contemperamento tra conoscibilità e riservatezza, stante i limiti a tutela di interessi pubblici e privati indicati dal legislatore (art. 5-bis, co. 1 e 2, del d.lgs. n. 33/2013).

Tutti gli atti delle procedure di gara, ai sensi di quanto disposto dall'art. 29 del D. Lgs 50/2016 e s.m.i., devono inoltre riportare, in calce, la data di pubblicazione sul sito istituzionale oltreché i riferimenti interni di protocollo.

Tutto sopra premesso con il supporto del Referente Responsabile della Pubblicazione dei Dati (RRPD) e della IT si provvederà ad aggiornare il sito aziendale con le voci previste all'allegato 9 del PNA totalmente recepito dal presente Piano.

Il RRPD collabora, inoltre, segnalando, sulla base delle conoscenze basate sulla prassi di pubblicazione, eventuali disfunzioni riscontrate al RPCT per le valutazioni

di competenza. Al fine di garantire la massima collaborazione tra le funzioni, e le rispettive responsabilità, si precisa che le segnalazioni inoltrate dal RRPD non hanno valore ai fini dell'applicazione del sistema sanzionatorio ex art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. ed art. 1, c.7, l. 190/2012 e s.m.i.. Il RPCT, ricevuta la segnalazione del RRPD, valuta i contenuti della stessa ed agisce secondo le proprie competenze.

Il Servizio Legale, Contenzioso, Gare, Appalti e Contratti contribuisce a sensibilizzare i RUP in ordine all'adempimento degli obblighi di pubblicazione ex art. 29 del D.Lgs . n.50/2016 e s.m.i. con apposite informative.
Con riferimento alle modalità di svolgimento delle procedure di affidamento sottosoglia, si ritiene opportuno ricordare che l'articolo 1, comma 2, lettera b) del D.L. n. 76/2020 subordina l'utilizzo della procedura negoziata senza bando di cui all'art. 63 del codice dei contratti pubblici alla consultazione di un numero di operatori (5, 10, 15) graduato a seconda dell'importo dell'affidamento. Al contempo, viene precisato che gli operatori economici devono essere individuati sulla base di indagini di mercato o tramite appositi elenchi e che le stazioni appaltanti nella formulazione degli inviti devono rispettare un criterio di rotazione, che tenga conto anche della diversa dislocazione territoriale delle imprese.
Sul punto, il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (oggi Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili -MIMS) -Dipartimento per le infrastrutture, i sistemi informativi e statistici con nota con nota del 13 gennaio 2021 *"Chiarimenti sugli obblighi di pubblicità ai sensi dell'articolo 1, del decreto legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, recante Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"* ha evidenziato la *"ratio legis"* sottesa alla norma che, al fine di garantire la più ampia trasparenza dell'azione amministrativa e quale necessario contrappeso all'innalzamento delle soglie di riferimento e alla relativa riduzione del numero di operatori da consultare, impone specifici obblighi in capo alle stazioni appaltanti, che devono dare evidenza sia dell'avvio delle procedure negoziate di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b), del citato D. L., sia dei risultati della procedura di affidamento, con la precisazione che solo quest'ultimo avviso conterrà anche l'indicazione dei soggetti invitati.

Nel caso in cui la stazione appaltante decida di fare ricorso ad indagini di mercato, le linee guida n. 4 dell'ANAC prevedono che *"la stazione appaltante assicura l'opportuna pubblicità dell'attività di esplorazione del mercato, scegliendo gli strumenti più idonei in ragione della rilevanza del contratto [...] A tal fine, la stazione appaltante pubblica un avviso sul profilo di committente, nella sezione "amministrazione trasparente" sotto la sezione "bandi e contratti", o ricorre ad altre forme di pubblicità. La durata della pubblicazione è stabilita in ragione della rilevanza del contratto, per un periodo minimo identificabile in quindici giorni, salva la riduzione del suddetto termine per motivate ragioni di urgenza a non meno di cinque giorni*.

L'avviso di avvio dell'indagine di mercato indica almeno il valore dell'affidamento, gli elementi essenziali del contratto, i requisiti di idoneità professionale, i requisiti minimi di capacità economica/finanziaria e le capacità tecniche e professionali richieste ai fini della partecipazione, il numero minimo ed eventualmente massimo di operatori che saranno invitati alla procedura, i criteri di selezione degli operatori economici, le modalità per comunicare con la stazione appaltante."

Laddove, invece, il RUP in coordinamento con il Servizio Legale, Contenzioso, Gare, Appalti e Contratti decidesse di utilizzare elenchi, in applicazione delle previsioni di cui al citato articolo 1, comma 2 del D.L. n. 76/2020, è tenuto a dare immediata evidenza dell'avvio della procedura negoziata mediante la pubblicazione sul sito istituzionale di uno specifico avviso, recante l'indicazione anche dei riferimenti dell'elenco da cui le imprese sono state scelte.

Sul punto, il nuovo testo, riportato al comma 1 dell'articolo 29 del D. Lgs. 50/2016 e s.m.i., prevede che " *Tutti gli atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture, nonché alle procedure per l'affidamento* ***e l'esecuzione di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere****, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'articolo 5, alla composizione della commissione giudicatrice e ai curricula dei suoi componenti ove non considerati riservati ai sensi dell'articolo 53 ovvero secretati ai sensi dell'articolo 162, devono essere pubblicati e aggiornati sul profilo del committente, nella sezione "Amministrazione trasparente", con l'applicazione*

delle disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Nella stessa sezione sono pubblicati anche i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione con le modalità previste dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33"

Pertanto, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza di cui all'art. 29 del codice dei contratti pubblici il RUP è tenuto a pubblicare nelle voci dedicate della sezione "Società trasparente" del sito istituzionale della Società, la documentazione afferente la procedura di gara nonchè l'ulteriore documentazione afferente alla fase di esecuzione del contratto di appalto, oltre ai resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione in riferimento ai quali, ad oggi, vengono pubblicati i dati relativi all'indicazione dell'importo delle somme liquidate. Per il più puntuale assolvimento del predetto adempimento si provvederà a recepire all'interno della documentazione procedurale aziendale (solo a seguito delle specifiche indicazioni conseguenti all'adozione dei provvedimenti dell'ANAC previsti dalla nuova normativa di cui al codice dei contratti pubblici di prossima emanazione) specifiche indicazioni operative relative a quanto specifiche indicazioni operative come meglio indicato nell'allegato 4 al presente Piano peraltro ove recepite a seguito delle specifiche indicazioni conseguenti all'adozione dei provvedimenti dell'ANAC previsti dalla nuova normativa di cui al codice dei contratti pubblici di prossima emanazione. Conseguentemente, in attesa di quanto sopra alcuni adempimenti specificamente indicati nell'allegato 4 sono sospesi.

I soggetti che svolgono la funzione di Responsabile Unico del Procedimento sono stati debitamente formati in ordine ai citati adempimenti nel corso della formazione aziendale specifica effettuata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e dedicata specificatamente alla materia degli appalti. Inoltre, il rispetto dei citati adempimenti verrà ribadito anche con il supporto della competente funzione aziendale nonché monitorato.

Si segnala infine che, in considerazione delle recenti indicazioni dell'ANAC di cui alla parte speciale del PNA 2022 e tenuto conto delle previsioni del futuro nuovo codice degli appalti di prossima adozione e degli interventi di competenza dell'Autorità in materia, è stato rinviato e programmato per il primo trimestre 2023 lo specifico modulo dedicato all'aggiornamento formativo delle risorse operanti

nell'ambito delle procedure di affidamento degli appalti pubblici e della contrattualistica.

Pubblicazioni relative agli incarichi professionali legali

In ordine alla pubblicazione degli incarichi professionali legali si fa riferimento, per analogia, alle "*FAQ ANAC in materia di trasparenza sull'applicazione delle disposizioni di cui al d.lgs 33/2013 e s.m.i.*". Al riguardo, l'Autorità al punto 9.18, ha chiarito che <<*nel caso in cui siano attribuiti ad un professionista uno o più incarichi per la difesa e la rappresentanza dell'ente in relazione a singole controversie, l'amministrazione affida incarichi di patrocinio legale che possono essere inquadrati come incarichi di consulenza e, pertanto, è tenuta, ai sensi dell'art. 15, cc. 1 e 2, del d.lgs. n. 33/2013, a pubblicare i relativi dati sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione di primo livello "Consulenti e collaboratori".*

Qualora, invece, l'amministrazione affidi all'esterno la complessiva gestione del servizio di assistenza legale, ivi inclusa la difesa giudiziale, ha luogo una procedura di appalto di servizi. Pertanto, in virtù di quanto previsto dall'art. 37 del d.lgs. n. 33/2013, dall'art. 1, c. 32, della l. n. 190/2012[...] l'amministrazione appaltante deve pubblicare sul sito istituzionale le informazioni stabilite dalle norme richiamate all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione di primo livello "Bandi di gara e contratti">>.

Si applicano le distinzioni tra servizi legali ex art. 17, comma 1, lettera d), del Codice dei contratti pubblici di cui al D. Lgs .n. 50/2016 e s.m.i. e servizi legali ricompresi nell'Allegato IX del medesimo Codice così come individuate dalle linee guida ANAC n. 12 approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 907 del 24 ottobre 2018 *"Affidamento dei servizi legali*". In materia, infine, si segnala la delibera dell'Autorità n. 303 del 1 aprile 2020 relativa ai requisiti generali di moralità di cui devono essere in possesso i professionisti.

Si precisa che in materia nei confronti della Società trovano specifica applicazione le previsioni di cui all'art. 15-bis, comma 2, del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i..

11 Altre informazioni ed ulteriori contenuti

L'obbligo relativo alla pubblicazione del **bilancio preventivo,** nella voce "Bilanci" della sezione Società trasparente è stato escluso dalle "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, approvate dall'ANAC"* con la Determinazione ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017. Si evidenzia che la Sogesid non svolge **attività amministrativa**. Pertanto, la sezione Società trasparente>**attività e procedimenti** prevista ex art. 35 del d.lgs. 33/2013 e s.m.i. non è popolata. Le attività e le informazioni svolte nel ruolo di Stazione appaltante sono disponibili all'interno della sezione Società trasparente>bandi di gara e contratti.

Con delibera n. 77 del 16 febbraio 2022 l'ANAC ha fornito indicazioni di carattere generale in materia di obblighi di pubblicazione dei dati ed, in particolare, delle informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici ai fini dell'attuazione della misura di trasparenza di cui all'art. 36 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. ed in considerazione delle modifiche introdotte dal funzionamento del sistema pagoPA.
Nello specifico, considerate le disposizioni di cui all'art. 5 del CAD e le linee guida Agid, l'Autorità ha specificato che la società in controllo pubblico devono aderire alla piattaforma pagoPA ma tale obbligo non determina l'uso esclusivo dei servizi di pagamento della piattaforma stessa avendo la facoltà di mantenere in parallelo anche altre modalità di pagamento ed ha, al riguardo, aggiornato i contenuti degli obblighi di trasparenza ai sensi del citato art. 36 da pubblicare all'interno della sezione "Società trasparente">"**IBAN e pagamenti informatici**", le cui modalità sono state recepite all'interno dell'allegato 4 al presente Piano.

La Sogesid non concede **sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici**. Pertanto, la relativa sezione non è popolata.

Nel corso della vigenza del presente Piano verranno effettuati approfondimenti in ordine alla necessaria pubblicazione di atti normativi, leggi e i regolamenti, che enucleano i criteri e le modalità di assegnazione dei benefici nonché degi atti aziendali adottati in attuazione di regolamenti o leggi, che riguardano i citati benefici. Verrà, inoltre valutata l'opportunità di disciplinare, con idonea regolamentazione aziendale, eventuali "vantaggi economici" secondo le previsioni di cui alla delibera ANAC n. 468 del 16 giugno 2021, in cui, anche ai fini della relativa mappatura, potranno essere previste regole sulle tipologie di vantaggi economici consentiti e sulle eventuali procedure autorizzative.

La Sogesid non eroga **pubblici servizi ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.**. Pertanto, la relativa sezione non è popolata.
Le attività svolte dalla Sogesid, infatti, non si estrinsecano in servizi erogati direttamente ai cittadini, ma esclusivamente quali servizi verso le PA, nel rispetto delle direttive e degli indirizzi dell'Azionista e delle Amministrazioni che effettuano il controllo analogo congiunto

La sezione "**Provvedimenti**" – non espressamente prevista nelle linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, approvate dall'ANAC con la Determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017 - continua ad essere alimentata.

Con riferimento alle **informazioni ambientali** la cui pubblicazione è richiesta ex lege, ove tali dati risultino sussistenti, le Direzioni/funzioni in possesso dei dati / informazioni, provvederanno a popolare la sezione.

A seguito dell'inserimento, della Sogesid S.p.A. nell' "*Elenco analitico delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato, individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3 della legge 31 dicembre 2009, n. 196 e ss.mm.ii.*" aggiornato annualmente dall'ISTAT, pubblicato sulla GURI, Serie Generale, n. 229 del 30 settembre 2019, occorre adeguarsi anche alle disposizioni di cui all'art. 9 del

D. Lgs 33/2013 e s.m.i. ed all'art. 53 del D. Lgs. 82/2005 e s.m.i. in relazione alla pubblicazione delle eventuali **banche dati** utilizzate[41] saranno effettuati approfondimenti con la competente funzione aziendale per popolare la sezione di che trattasi con dati/informazioni in possesso della Società.

In merito alla nota del 17 gennaio 2018 trasmessa ad esito all'attività di vigilanza sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e di eventuali conflitti di interesse, l'ANAC ha raccomandato alla Sogesid di adeguarsi a quanto riportato nelle richiamate linee guida di cui alla Delibera 1134/2017 con particolare riguardo, tra l'altro, alla pubblicazione nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale delle delibere ove adottate, concernenti la **rotazione del personale**. Conformandosi a quanto ivi indicato, la Società ha provveduto a creare all'interno della sezione Società trasparente> altri contenuti> prevenzione della corruzione una voce dedicata alla pubblicazione delle delibere concernenti la rotazione del personale, che viene periodicamente popolata.

Si rileva che l'ANAC, con delibera n. 1047 del 25 novembre 2020 ha evidenziato che, alla luce del vigente quadro normativo, non sussiste un obbligo di pubblicazione ex D.lgs. 33/2013 e s.m.i. delle determine dirigenziali di liquidazione degli incentivi tecnici di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. ai dipendenti e che i dati contenuti nelle predette determinazioni possono essere pubblicati ai sensi dell'art. 18 del d.lgs. 33/2013 e s.m.i., poiché le somme sono liquidate a fronte di incarichi attribuiti proprio al personale dipendente Al riguardo, all'adozione, da parte della Società, dell'apposito regolamento sul riconoscimento degli incentivi tecnici ai sensi del citato art.113, si valuterà il possibile inserimento dei dati previsti dall'art. 18 del D.lgs 33/2013 e s.m.i. all'interno della sezione personale>**incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti**.
Tale sezione, si ricorda, deve riportare ciascun incarico conferito ovvero autorizzato dalla Società ai propri dipendenti (dirigenti e non).

[41] Cfr. all. 1 delibera Anac 1134/2017

Il presente Piano recepisce, inoltre, l'orientamento dell'ANAC di cui alla delibera n. 747 del 10 novembre 2021 ove - pur non sussistendo ad avviso dell'Autorità obblighi di pubblicazione ex D. Lgs. n.33/2013 e s.m.i. in ordine a quanto disposto dal DPCM 25 settembre 2014 – i dati concernenti il numero e le specifiche delle **autovetture di servizio** a qualsiasi titolo utilizzate dalla Società è opportuno siano pubblicati come "dati ulteriori" della sottosezione "altri contenuti".
Pertanto, quale ulteriore misura di trasparenza, è stata introdotta la pubblicazione dei citati dati sia nella mappatura dei rischi che nella tabella riepilogativa degli obblighi di pubblicazione, allegate al Piano. La competente funzione aziendale detentrice dei dati provvederà a popolare la voce dedicata.

Ulteriori richieste di pubblicazione proposte dal responsabile o dal referente incaricato per la trasparenza rispetto a quanto previsto dall'allegato 4 al vigente Piano dovranno essere motivate al RPCT che ne valuterà la ricezione anche ai fini dell'inserimento all'interno del Piano e della sezione "Società trasparente">"altri contenuti". Il DPO nell'ambito delle attività di competenza segnala eventuali criticità.

Attuazione misure PNRR

Il PNA 2022 precisa che "*nell'affrontare il tema della trasparenza in materia di contratti pubblici è anche intenzione di ANAC verificare in che modo eventuali disposizioni al riguardo sono previste nella disciplina sull'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)".*

Sebbene, con riferimento agli interventi finanziati con fondi provenienti dal PNRR ad oggi, la Società non sia assegnataria diretta dei predetti finanziamenti qualora dovesse venire a ricoprire il ruolo di soggetto attuatore dei citati interventi si individuano di seguito i pertinenti obblighi di pubblicazione.

Nel caso verrà istituita una voce della sezione "Società trasparente>dati ulteriori>*Attuazione misure PNRR*" che dovrà essere conseguentemente popolata.

Nel caso è obbligo del responsabile della Direzione che cura l'intervento popolare la suddetta sezione "Attuazione misure PNRR" pubblicando, anche per il tramite del referente incaricato per la trasparenza, per ogni missione/progetto di investimento atti legislativi adottati e atti amministrativi emanati per l'attuazione della misura di riferimento, specificando, per ogni atto riportato:

a) la tipologia (legge, decreto legislativo, decreto-legge, decreto ministeriale, decreto interministeriale, avviso, ecc.)

b) il numero e la data di emissione o di adozione dell'atto, con il link ipertestuale al documento

c) la data di pubblicazione

d) la data di entrata in vigore

e) l'oggetto

f) la eventuale documentazione approvata (programma, piano, regolamento, …) con il link ipertestuale al documento

g) le eventuali note informative.

Per maggiori specifiche tecniche si rimanda a quanto indicato dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (RGS) - nel documento "Istruzioni tecniche per la redazione dei sistemi di gestione e controllo delle amministrazioni centrali titolari di interventi del PNRR", allegato alla Circolare n. 9 del 10 febbraio 2022, che ha previsto obblighi di trasparenza e iniziative sul piano della comunicazione e informazione.

Agenda pubblica degli incontri con i portatori di interessi

Si evidenzia, inoltre, che a far data dal 1° settembre 2018 sono in vigore gli obblighi previsti dal decreto dell'On.le Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare 1 agosto 2018, n. 257 (cd. "**decreto trasparenza**") cui sono seguite modificazioni con decreto MATTM 25 novembre 2020, n. 242.

Il predetto decreto, che costituisce direttiva generale per gli enti e le società vigilate dal MITE (ex MATTM), promuove un maggiore livello di trasparenza nei processi decisionali di competenza del Dicastero ed individua le modalità secondo le quali i "decisori pubblici interni" si relazionano ai "portatori di interessi" organizzati (c.d.

stakeholder) mediante la registrazione in un'apposita agenda pubblica degli incontri intercorsi e del materiale trasmesso in occasione degli stessi.

In particolare, ai sensi del decreto sono da intendersi:

a) per "decisori pubblici interni", in via analogica, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale ed i dirigenti;

b) per "portatori di interessi" organizzati i rappresentanti di soggetti giuridici, pubblici o privati, di consorzi, di associazioni di categoria, di associazioni di protezione ambientale di cui all'art. 13 della legge 8 luglio 1986, n. 349, di associazioni anche non riconosciute, di fondazioni, di comitati di cittadini, nonché coloro che professionalmente li rappresentano o svolgono nell'interesse di questi funzioni di consulenza.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e l'Amministratore Delegato e ciascun amministratore, il Direttore Generale ed i dirigenti hanno l'obbligo di far pubblicare ed aggiornare sul sito istituzionale della Sogesid nella sezione "*Società trasparente>altri contenuti> ulteriori>decreto trasparenza>agenda pubblica degli incontri con i portatori di interesse*" per il tramite della funzione Relazioni Esterne e Comunicazioni– individuata quale struttura referente per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al citato decreto - un'agenda contente le seguenti informazioni:

a) luogo, data, ora e durata dell'incontro;

b) modalità di richiesta dell'incontro e soggetto che ha formulato la richiesta;

c) oggetto dell'incontro;

d) partecipanti all'incontro;

e) documentazione consegnata ovvero trasmessa anche successivamente.

Al tal fine, con riferimento agli incontri posti in essere in ragione della propria funzione, i soggetti di cui sopra sono tenuti a nominare un "*responsabile dell'Agenda trasparente*", che ha il compito di fornire le informazioni oggetto di pubblicazione alla funzione Relazioni Esterne e Comunicazione e di monitorare lo stato di attuazione dello stesso segnalando al proprio superiore ogni eventuale parziale o erronea attuazione e, in caso di persistente e reiterata violazione, dandone comunicazione al RPCT.

L'Agenda è redatta secondo lo schema di cui alla scheda A) allegata al decreto, con le modalità esemplificative riportate nella scheda B) anch'essa allegata al decreto, in ordine cronologico ed in modo da consentire un facile accesso alle informazioni.
Gli aggiornamenti dell'Agenda devono tassativamente rispettare le cadenze temporali di seguito indicate:

Consiglio di Amministrazione, Presidente ed Amministratore Delegato e amministratori:	aggiornamento a cadenza settimanale;
Direttore Generale:	aggiornamento ogni due settimane;
Dirigenti:	aggiornamento a cadenza mensile.

Gli aggiornamenti di che trattasi devono essere forniti anche in assenza di incontri nel periodo di riferimento.

Si evidenzia che, come previsto dall'art. 3 comma 2 del c.d. "decreto trasparenza", tali disposizioni non si applicano ai contatti intercorsi con i rappresentanti di Amministrazioni ed Enti pubblici statali e territoriali, con i rappresentati di partiti e movimenti politici, nonché con i rappresentanti di Stati esteri, delle istituzioni europee e delle organizzazioni internazionali
Si segnala che in data 24 maggio 2021, a seguito della segnalazione al Ministero della Transizione Ecologica, da parte del Garante della Privacy, di una serie di aspetti critici del regolamento adottato dal predetto Dicastero in materia di Agenda degli incontri con i portatori di interesse , relativi, in particolare, ai presupposti di legge che legittimano la diffusione dei dati personali contenuti nell'agenda e dalle misure adottate o da adottare per assicurare il rispetto del "principio di minimizzazione", si è ritenuto precauzionalmente opportuno sospendere l'aggiornamento dell'Agenda trasparente della Società per il tempo strettamente necessario ad effettuare i dovuti approfondimenti ed acquisire indicazioni dal Dicastero controllante.
Ciò in conseguenza di quanto riportato, al momento, sul sito del Dicastero controllante circa il perdurare della temporanea sospensione dell'obbligo di pubblicazione essendo in corso interlocuzioni con il Garante per la protezione dei

dati personali per la definizione di nuove regole per la disciplina dell'agenda trasparente.

12 Sistema sanzionatorio

L'art. 1, comma 3 della legge 190/2012 e s.m.i. prevede che l'Autorità Nazionale Anticorruzione *esercita poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle pubbliche amministrazioni, e ordina l'adozione di atti o dai piani di cui ai commi 4 e 5 e dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa previste dalle disposizioni vigenti, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati*.

E' inoltre previsto che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza segnali, ai sensi dell'art. 1 comma 7 della medesima legge, le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Ciò, in relazione alla direttiva sul controllo analogo congiunto del MASE e del MIT sulla Sogesid S.p.A. di cui al decreto ministeriale n. 235 del 16 giugno 2022, verrà trasmesso anche agli organi di indirizzo politico dei predetti Dicasteri, ai rispettivi RPCT ed al Comitato all'uopo costituito (o al soggetto che esercita le predette funzioni).

La legge 27 dicembre 2019, n. 160 ha introdotto rilevanti modifiche, con riferimento agli artt. 46 e 47 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., sugli effetti delle violazioni pubblicitarie in materia di trasparenza.

In caso nell'ambito del monitoraggio di competenza il RPCT rilevi la mancata pubblicazione dei dati/documenti/informazioni la pubblicazione incompleta o comunque non rispondenti ai requisiti di chiarezza e intellegibilità, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, provvederà a:

- sollecitare i Responsabili affinché provvedano nei termini, qualora gli stessi non siano ancora scaduti;

- diffidare formalmente gli stessi ad adempiere, qualora i termini di pubblicazione risultino scaduti, assegnando un termine di 5 giorni lavorativi per provvedere; in caso l'inottemperanza perduri In relazione alla loro gravità, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., il RPCT segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina –individuato nell'ambito della struttura organizzativa aziendale nella Direzione Amministrazione Risorse Umane e Organizzazione- ai fini dell'eventuale attuazione del procedimento disciplinare. Il RPCT segnala altresì, nei casi più gravi, gli inadempimenti al Vertice aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza o all'Autorità Nazionale Anticorruzione anche ai fini dell'adozione delle sanzioni.

L'art. 45, comma 1, del d.lgs. 33/2013 e s.m.i. prevede inoltre che l'Autorità controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando di procedere, entro un termine non superiore a trenta giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni ai sensi del citato decreto, all'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con le regole sulla trasparenza.

L'art. 46 del d.lgs. 33/2013 e s.m.i., modificato con Legge 160/2019, specifica che, per i dirigenti, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., comportano l'attivazione di una specifica disciplina sanzionatoria in quanto *[…]costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis, ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili […].*

L'art. 47, comma 1, del D. Lgs. n.. n. 33/2013 e s.m.i. stabilisce inoltre una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500,00 a euro 10.000,00 (con conseguente

pubblicazione del provvedimento sanzionatorio sul sito web della Società) per la mancata pubblicazione dei dati di cui all'art. 14 del D. Lgs. n.. 33/2013 e s.m.i..

La sanzione di cui sopra si applica, ai sensi dell'art. 47 comma 1-bis del D. Lgs. n.. 33/2013 e s.m.i., anche nei confronti del dirigente che non effettua la comunicazione ai sensi dell'articolo 14, comma 1-ter del medesimo decreto relativa agli "*emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica*". Nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui al medesimo articolo (individuato nell'allegato 4 al presente PTPCT) […] "*si applica una sanzione amministrativa consistente nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità di risultato, ovvero nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità accessoria percepita dal responsabile della trasparenza, ed il relativo provvedimento e' pubblicato nel sito internet* […]" della Società. In mancanza di precise indicazioni eventuali pubblicazioni dei suddetti provvedimenti saranno rese note all'interno di Società trasparente > personale > sanzioni per mancata comunicazione dati.

La stessa sanzione si applica nei confronti del responsabile (individuato nell'allegato 4 al presente Piano) della mancata pubblicazione dei dati di cui all'articolo 4-bis, comma 2 del D. Lgs. n.. 33/2013 e s.m.i..

La violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 22, comma 2, del D. Lgs. n.. 33/2013 e s.m.i. dà luogo ad una sanzione amministrativa in carico al responsabile della pubblicazione (individuato nell'allegato 4 al Piano) consistente nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità di risultato ovvero nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità accessoria percepita dal responsabile della trasparenza.

La stessa sanzione si applica agli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero, per le indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento[42].

L'ANAC ha approvato la regolamentazione dell'attività sanzionatoria di competenza con specifico riferimento agli obblighi di cui al citato art. 47 con provvedimento del 16 novembre 2016 nonché quelle sull'esercizio dell'attività di vigilanza circa il

[42] Art. 47, comma 2, del d.lgs. 33/2013 e s.m.i.

rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n.. 33/2013 ed in materia di prevenzione della corruzione con Regolamenti del 29 marzo 2017.
Il D. Lgs. n. 175/2016 e s.m.i. "*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*" ha ribadito, all'art. 22, la necessità di un massimo livello di trasparenza nell'uso delle risorse pubbliche ed introdotto specifici obblighi di trasparenza di cui all'art. 19 commi 5 e 6 del medesimo decreto. In caso di mancato rispetto dei citati obblighi per mancata o incompleta pubblicazione trova applicazione, ai sensi di quanto disposto dall'art. 19, comma 7, del D. Lgs. n. 175/2016 e s.m.i. l'articolo 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i..
In attesa di specifica regolamentazione si rimanda al combinato disposto dall'art. 1, comma 7, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni in legge 28 febbraio 2020, n. 8, e dall'art. 1, comma 16, del D.L. 31 dicembre 2020 n. 183.

13 Iniziative di comunicazione della trasparenza

Sebbene lo strumento principale per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di documenti, informazioni o dati relativi alle attività espletate dalla Società sia il sito internet istituzionale, la cui cura e gestione viene assicurata dalla Direzione Amministrazione Personale e Legale, l'adeguata attuazione della disciplina in materia presuppone, oltre alla citata pubblicazione, l'adozione di strumenti ed iniziative volte a garantire un adeguato livello di trasparenza nonché a favorire la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.
Al riguardo, si conferma il necessario coinvolgimento degli attori esterni (stakeholder) ed interni (personale) con l'obiettivo di assicurare una gestione trasparente attraverso la partecipazione degli stessi all'attività dell'amministrazione.
Per le modalità del predetto coinvolgimento si rimanda espressamente a quanto previsto al riguardo nel precedente corrispondente paragrafo del presente Piano.
L'adozione di strumenti ed iniziative nell'ambito della formazione sui temi della trasparenza, contemplate nel presente Piano, potrà avvenire nell'ambito di un percorso formativo trasversale specifico e/o essere realizzata anche mediante uno o più incontri specifici volti alla presentazione degli aggiornamenti normativi in

materia di trasparenza e dei futuri adempimenti richiesti dalla normativa sopravvenuta alla adozione dello stesso.

Il percorso formativo o gli incontri vedranno la partecipazione di professionisti altamente qualificati (funzionari dell'ANAC, esperti e/o professori universitari di comprovata esperienza in materia). Possono essere, altresì, tenuti da responsabili delle Funzioni aziendali di comprovata esperienza e formazione in materia (RPCT, IACA, SCSG, FCPC) nell'ambito di percorsi formativi in house.

Potranno, comunque, essere previste, ai sensi di quanto disposto dall'art. 10, comma 6, del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., apposite giornate della trasparenza nell'ambito delle quali verranno illustrate agli affidatari di attività da parte della Società, ai terzi, ed ai soggetti portatori di interessi (cd. stakeholder), le iniziative assunte dalla Società stessa ed i risultati dell'attività aziendale, con particolare rilievo a quelli che hanno valenza esterna. Dello svolgimento delle predette attività e dei rispettivi esiti verrà data notizia tramite il sito internet aziendale.

I suggerimenti che verranno formulati nel corso delle giornate della trasparenza saranno utilizzati per il miglioramento dei livelli di trasparenza e per l'aggiornamento della presente sezione del Piano.

La Sogesid nell'ambito della predisposizione del presente Piano ha avviato una consultazione pubblica al fine di acquisire proposte e/o osservazioni da parte dei principali portatori d'interesse (cd. Stakeholder), utili alla elaborazione del suddetto documento. Alla scadenza di tale avviso pubblico non risultano pervenute osservazioni, suggerimenti o contributi.

14 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico

Come noto, gli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza previsti dalla normativa vigente comportano, quale strumento di garanzia dei diritti di conoscenza ed uso dei dati definiti dalla Legge, il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati oggetto di pubblicazione obbligatoria nei casi in cui essa sia stata omessa.

Al riguardo, chiunque può esercitare il diritto di **accesso civico** (cd. **semplice**) di cui all'art. 5, comma 1, D. Lgs 33/2013 e s.m.i. nei casi in cui la Società ne abbia omesso

la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale, secondo le modalità indicate nel "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso", allegato sub 5 al presente Piano, e pubblicato, unitamente ai relativi allegati, sul sito istituzionale alla voce "Altri contenuti" della sezione dedicata, mediante richiesta indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
La richiesta di accesso civico semplice non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è esente da spese e vale come strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

Occorre, inoltre, precisare che il comma 2 della citata norma disciplina l'**accesso civico** cd. "**generalizzato**", tipologia diversa dal precedente ed ulteriore rispetto ad esso, che si delinea quale effetto autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione la cui ratio, in attuazione del principio di trasparenza, risiede nella dichiarata finalità di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche nonchè di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.
La delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 ha confermato le esclusioni ed i limiti di cui all'art. 5 bis del D. Lgs. n. 33/2013 con applicazione delle richiamate "*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2 del D. Lgs 33/2013*" adottate con deliberazione n. 1309 del 28 dicembre 2016 e pubblicate sul sito dell'Autorità e nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 7 del 10 gennaio 2017, ove viene rovesciata la precedente prospettiva che prevedeva l'attivazione del diritto di accesso civico solo strumentalmente all'adempimento degli obblighi di pubblicazione; nel vigente contesto normativo diviene centrale la libertà di accesso ai dati e ai documenti, in analogia agli ordinamenti in cui vige il Freedom of Information Act (FOIA), in virtù del quale il diritto all'informazione è generalizzato e la regola generale è la trasparenza mentre la riservatezza e il segreto rappresentano eccezioni.
In coerenza con il quadro normativo, il diritto di accesso civico generalizzato si configura, al pari del diritto di accesso civico semplice, come diritto a titolarità diffusa, potendo essere attivato da chiunque e non essendo sottoposto ad alcuna

limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente. La relativa istanza, inoltre, non richiede specifica motivazione.

In altri termini, tale tipologia di accesso civico risponde all'interesse dell'ordinamento di assicurare ai cittadini (a "chiunque"), indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridiche soggettive, un accesso a dati, documenti e informazioni detenuti dall'azienda.

Quindi, oltre all'accessibilità totale delle informazioni sull'organizzazione e l'attività della società per favorire il controllo diffuso sul perseguimento delle finalità istituzionali e sull'uso delle risorse pubbliche che si ottiene con l'accesso civico, con l'accesso generalizzato si aggiunge la tutela dei diritti dei cittadini e la promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa in attuazione dei principi di pubblicità e trasparenza, riferiti non solo, quale principio democratico, a tutti gli aspetti rilevanti dalla vita pubblica e istituzionale, ma anche, ai sensi dell'art. 97 Cost., al buon funzionamento della pubblica amministrazione, rivelandosi strumento essenziale al miglior soddisfacimento dei diritti fondamentali della persona (Consiglio di Stato, Adunanza Plenaria, sentenza del 2 aprile 2020 n. 10).

In sostanza, l'accesso civico generalizzato amplia l'oggetto della trasparenza che deve riguardare in generale dati e documenti delle società, nel rispetto unicamente dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti.

I suddetti limiti risultano essere:

- <u>eccezioni assolute</u>:

a) i documenti coperti da segreto di Stato;

b) gli altri casi di divieti previsti dalla legge, compresi quelli in cui l'accesso è subordinato al rispetto di specifiche condizioni, modalità e limiti;

c) le ipotesi contemplate dall'art. 24, comma 1, della Legge. n. 241/1990 e s.m.i.

- <u>eccezioni relative</u>:

a) ai sensi di quanto disposto dall'art. 5 bis, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. dettati dalla necessità di evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno degli interessi pubblici inerenti:

- alla sicurezza pubblica e all'ordine pubblico;
- alla sicurezza nazionale;
- alla difesa e le questioni militari;

- alle relazioni internazionali;
- alla politica e alla stabilità finanziaria ed economica dello Stato;
- alla conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento;
- al regolare svolgimento di attività ispettive;

b) ai sensi di quanto disposto dall'art. 5 bis, comma 2, del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. dettati dalla necessità di evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno dei seguenti interessi privati:

- la protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia;
- la libertà e la segretezza della corrispondenza;
- gli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

Si precisa, infine, secondo quanto ribadito nella citata sentenza n. 10/2020 del Consiglio di Stato, Adunanza Plenaria, che l'accesso civico generalizzato, può trovare applicazione anche nella materia dei contratti pubblici, con riferimento alle procedure di affidamento ad evidenza pubblica, sia in fase di gara che in fase di esecuzione, ferma restando la verifica della compatibilità dell'accesso con le eccezioni di cui all'art. 5-bis, comma 1 e 2, a tutela, degli interessi-limite, pubblici e privati, previsti da tale disposizione, nel bilanciamento tra il valore della trasparenza e quello della riservatezza.

Con riferimento alla qualificazione dell'istanza di accesso, qualora essa non sia indicata dall'interessato, si evidenzia l'autorevole orientamento del Consiglio di Stato di cui alla citata sentenza secondo il quale la Società ha "*il potere-dovere di esaminare l'istanza di accesso agli atti e ai documenti pubblici, formulata in modo generico o cumulativo dal richiedente senza riferimento ad una specifica disciplina, anche alla stregua della disciplina dell'accesso civico generalizzato, a meno che l'interessato non abbia inteso fare esclusivo, inequivocabile, riferimento alla disciplina dell'accesso documentale, nel qual caso essa dovrà esaminare l'istanza solo con specifico riferimento ai profili della L. n. 241 del 1990…*".

Pertanto, trova al riguardo applicazione quanto previsto dalla Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione cd. Circolare FOIA n. 2/2017 ove, nel valorizzare il criterio della tutela preferenziale dell'interesse conoscitivo, è

previsto al par. 2.2 che «*dato che l'istituto dell'accesso generalizzato assicura una più ampia tutela all'interesse conoscitivo, qualora non sia specificato un diverso titolo giuridico della domanda (ad es. procedimentale, ambientale, ecc.), la stessa dovrà essere trattata dall'amministrazione come richiesta di accesso generalizzato*». Diversamente, ove l'istante abbia inteso, espressamente e inequivocabilmente, limitare l'interesse ostensivo ad uno specifico profilo, quello documentale o quello civico, la Società si limiterà all'esame dello stesso senza essere tenuta a pronunciarsi sui presupposti di altra forma di accesso non richiesta dall'interessato.

L'accesso civico generalizzato si differenzia dalla disciplina dell'accesso ai documenti amministrativi di cui agli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i. (cd. **accesso documentale**), che richiede l'obbligo per il richiedente di dimostrare di essere titolare di un "interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso".

Anche tale forma di accesso (documentale) continua a sussistere nella normativa vigente, parallelamente all'accesso civico semplice ed all'accesso civico generalizzato.

In considerazione di quanto sopra, anche in conformità alle indicazioni contenute nelle sopracitate linee guida, la Società ha adottato, sin dal marzo 2018, il sopracitato "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso", allegato sub 5 al presente Piano, che disciplina i profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, al fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza, evitando comportamenti disomogenei tra gli uffici della Società.

In particolare, il citato Regolamento, aggiornato in occasione della pubblicazione del presente Piano, prevede:

1) una sezione dedicata alla disciplina dell'accesso documentale;

2) una seconda sezione dedicata alla disciplina dell'accesso civico (semplice) connesso agli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

3) una terza sezione dedicata alla disciplina dell'accesso generalizzato.

Per ciascuna sezione sono individuati:

a) gli uffici competenti a decidere sulla specifica richiesta di accesso di che trattasi;

b) le relative modalità di espletamento dell'istruttoria e per la valutazione caso per caso delle richieste di accesso;
c) i termini e le modalità per la conclusione dei procedimenti in materia di accesso;
d) ove individuato, il titolare del potere sostitutivo in caso di rifiuto espresso, ritardo o inerzia in ordine alla richiesta presentata.

Con specifico riferimento al titolare del potere sostitutivo in relazione all'accesso civico semplice volto ad ottenere la corretta pubblicazione dei dati rilevanti ex *lege*, si rappresenta che, nonostante il novellato art. 5 del D. Lgs. citato non menzioni più il possibile ricorso al predetto soggetto ex art. 2, comma 9 bis, della Legge n. 241/1990 e s.m.i., secondo l'orientamento dell'ANAC di cui alle citate linee guida (delibera n. 1310 del 28.12.2016), da una lettura sistematica delle norme, tale istituto generale è da ritenersi applicabile.
Pertanto, in caso di ritardo o mancata risposta o diniego da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza alle richieste inviate, come indicato nel Regolamento, il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo (il cui nominativo è indicato nell'apposita voce della sezione "Società trasparente" del sito istituzionale) il quale deve concludere il procedimento di accesso civico come sopra specificato entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto.
A fronte dell'eventuale inerzia anche da parte del titolare del potere sostitutivo, il richiedente, ai fini della tutela del proprio diritto, può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'art. 116 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.
In conformità alle modalità previste al punto 9, lett. c), della delibera ANAC n. 1309/2016, è stato istituito un registro degli accessi, pubblicato nell'apposita voce sul sito istituzionale, in cui è riportato, semestralmente, l'elenco di tutte le richieste di accesso con l'indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione.

APPENDICE NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In conformità a quanto indicato dall'ANAC negli *"Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022"* sono riportati nella presente appendice i riferimenti dei provvedimenti normativi e degli atti a contenuto generale adottati dall'ANAC in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza di riferimento per l'elaborazione del Piano.

Con riferimento alle disposizioni applicabili alle società in controllo pubblico, che hanno costituito la normativa di riferimento per l'elaborazione del Piano, sebbene il comma 34 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012 non abbia previsto espressamente che alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche si applichi la disposizione di cui al comma 5 del medesimo articolo inerente all'obbligo di adozione del Piano, già il PNA 2013 i cui contenuti sono, tra l'altro, rivolti anche "*agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui essi sono espressamente indicati come destinatari*", ha chiarito che la predisposizione del Piano rientra tra gli adempimenti a carico dell'azienda. Il citato documento ha, inoltre, evidenziato che per enti privati in controllo pubblico si intendono, tra l'altro, le società che esercitano attività di produzione di beni e servizi a favore delle P.A., sottoposte a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle P.A., anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina degli organi sociali.

Il documento ha anche confermato che le società a partecipazione pubblica sono tenute ad assumere ogni iniziativa utile e necessaria per l'attuazione delle prescrizioni sulla trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.[43], attraverso la pubblicazione, sul proprio sito istituzionale, delle informazioni e dei dati allora richiesti dal combinato disposto dagli artt. 22, comma 3, 14 e 15 del citato D. Lgs. e dalle delibere nn. 50/2013, 65/2013 e 66/2013 dell'ANAC[44] , nonché al rispetto del D. Lgs. n.

[43] Il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i., attuativo della Legge n. 190/2012, reca il "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".

[44] La delibera dell'ANAC n. 50 del 4 luglio 2013 reca le "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016".

39/2013 e s.m.i.[45] , che in attuazione dell'articolo 1, commi 49 e 50, della Legge 190/2012 ha previsto obblighi di pubblicità inerenti alla insussistenza/sussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità allo svolgimento di incarichi presso la Società.

Successivamente la circolare n. 1 del 14 febbraio 2014 del Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione ha posto a carico delle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni e di quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. l'applicazione delle regole di trasparenza di cui al D. Lgs. 33/2013 e s.m.i..

Inoltre, con nota del 20 gennaio 2015, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha trasmesso un documento condiviso con l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) contenente "*alcuni indirizzi per il rafforzamento dei meccanismi di prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle società partecipate e/o controllate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze*" nel quale, in particolare, viene confermata l'applicazione della citata normativa alle società direttamente o indirettamente controllate dal suddetto Dicastero.

Sulla scorta di quanto sopra è stata redatta la prima versione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Società per il triennio 2014-2016.

Gli aggiornamenti annuali del Piano ed i Piani adottati per i trienni successivi, con i relativi allegati, hanno tenuto conto e recepito i contenuti dei seguenti provvedimenti normativi e atti a contenuto generale adottati dall'ANAC in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che hanno costituito e costituiscono a tutt'oggi, ove espressamente richiamati dall'Autorità nel PNA 2019, la normativa di riferimento per l'elaborazione del Piano delle società in controllo pubblico:

- determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 recante le "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d.*

Le delibere dell'ANAC n. 65 e n. 66 del 31 luglio 2013 recano indicazioni in tema di "*Applicazione dell'art. 14 del D.Lgs n. 33/2013 – Obblighi di pubblicazione concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico*" nonché di "*Applicazione del regime sanzionatorio per la violazione di specifici obblighi di trasparenza (art. 47 del D.Lgs n. 33/2013)".*

[45] *Il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 e s.m.i., attuativo della Legge n. 190/2012, reca "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190".*

whistleblower)" con cui l'Autorità fornisce indicazioni operative per la gestione delle segnalazioni delle quali è destinataria e che possono costituire un utile riferimento per i soggetti tenuti al rispetto di quanto disposto dall'art. 54bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e, dunque, anche per la Società;

- determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 "*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*", i cui contenuti integrano e/o sostituiscono, laddove non compatibili, quelli del PNA 2013 in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza che devono essere adottati dalle società a partecipazione pubblica. Tra l'altro, l'Autorità ha ivi auspicato che, nelle società in cui l'Organismo di Vigilanza è collegiale ed un componente è interno, tale componente svolga anche le funzioni di RPC, di modo da assicurare un collegamento funzionale tra i due organi. L'allegato alla predetta determinazione segnala poi che alle società *in house* si applica la disciplina in materia di trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni senza adattamenti;
- determinazione ANAC n.12 del 28 ottobre 2015 "Aggiornamento *2015 al Piano Nazionale Anticorruzione*" recante indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del PNA 2013, con particolare riferimento alla definizione del fenomeno di corruzione;
- modifiche operate dal D. Lgs. n. 56/2017 e s.m.i. al Decreto Legislativo 18 aprile 2016 n. 50 in materia di appalti, con cui si intende la trasparenza quale antidoto preventivo a comportamenti arbitrari e/o corruttivi, e sono state introdotte, in particolare, agli artt. 21, 29 e 78 del codice appalti specifiche previsioni normative in tema di trasparenza quale conoscibilità/condivisione/comprensibilità.
- Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97 e s.m.i. recante la "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni*

pubbliche" che ha introdotto disposizioni di rilievo in materia. In particolare, con riferimento alla prevenzione della corruzione ha confermato che il PNA elaborato dall'ANAC costituisce atto di indirizzo per la Pubblica Amministrazione e per le società a controllo pubblico, ha fornito indicazioni per l'individuazione del RPCT e l'espletamento delle relative funzioni e poteri nonché individuato le relative responsabilità per la violazione delle misure di prevenzione previste dal PTPC. In materia di trasparenza ha, tra l'altro, disposto l'unificazione in un solo documento del Piano Triennale della Prevenzione alla Corruzione (PTPC) e del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI), che ha assunto la denominazione di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e, oltre a prevedere l'introduzione e la soppressione di specifici obblighi di pubblicazione, ha disposto la libertà di accesso (c.d. accesso civico) da parte di chiunque alle informazioni, dati e documenti, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti.

- Decreto Legislativo 19 agosto 2016 n. 175 e s.m.i. "*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*", sempre in materia di trasparenza, che ha disposto (art. 22) che le società a controllo pubblico assicurano il massimo livello di trasparenza sull'uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti, secondo le previsioni del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- determinazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 il quale, tra l'altro, ha fornito indicazioni operative per la fase di attuazione dei piani triennali adottati dai soggetti a ciò tenuti, in armonia con le novità normative in tema di trasparenza (D Lgs. 25 maggio 2016 n. 97) e prevenzione della corruzione, nonché con il D Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. in materia di appalti pubblici;
- determinazioni ANAC n. 1309 e n. 1310 del 28 dicembre 2016 con cui l'Autorità ha, rispettivamente, fornito le "*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D. Lgs. n. 33/2013. Art. 5- bis, comma 6, del D. Lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione*

di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»" nonché le *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs n. 97/2016"*, applicabili anche alla Società.

- delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 di approvazione delle "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*", entrata in vigore a decorrere dalla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 284 del 5 dicembre 2017, che evidenzia la necessità che "*in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti",* le società integrino, ove adottato, il Modello con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della Legge n. 190/2012. Inoltre, l'Autorità nel documento ha precisato che dal quadro normativo del D. Lgs. 175/2016 e s.m.i., del D. Lgs. 50/2016 e s.m.i. e delle "*Linee guida per l'iscrizione nell'elenco delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie società in house previsto dall'art. 192 del D. Lgs n.. 50/2016*" (approvate con deliberazione ANAC n. 235 del 15 febbraio 2017, successivamente aggiornate con deliberazione n. 951 del 20 settembre 2017) emerge una peculiare configurazione del rapporto di controllo che le amministrazioni hanno con le società *in house*. Infatti, a differenza di quanto riportato nella determinazione n. 8 del 2015[46], l'Autorità ha evidenziato che le società *in house* rientrano nell'ambito delle società controllate cui si applicano le norme di prevenzione della corruzione ai sensi

[46] *"Alle società in house, che pure rientrano nell'ambito di applicazione delle presenti Linee guida, si applicano gli obblighi di trasparenza previsti per le pubbliche amministrazioni, senza alcun adattamento. Infatti, pur non rientrando tra le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., in quanto organizzate secondo il modello societario, dette società, essendo affidatarie in via diretta di servizi ed essendo sottoposte ad un controllo particolarmente significativo da parte delle amministrazioni, costituiscono nei fatti parte integrante delle amministrazioni controllanti."*

della L. 190/2012 e s.m.i. e quelle sulla trasparenza in quanto compatibili. Nella citata delibera, inoltre, in merito ai rapporti tra Organismo di Vigilanza (OdV) e Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), l'Autorità ha rivisto il precedente orientamento di cui alla determinazione n. 8/2015 ove auspicava che quest'ultimo facesse parte dello stesso Organismo di Vigilanza, escludendo che il RPCT possa far parte dell'OdV, attesa la funzione di attestazione da parte dello stesso Organismo degli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT nonché di verifica della coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di *performance* e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

- delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 con cui l'ANAC ha emanato l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
- Legge 30 novembre 2017 n. 179 e s.m.i. recante "*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*", entrata in vigore il 29 dicembre 2017, con cui sono state emanate disposizioni in materia di *whistleblowing* con lo scopo di tutelare l'attività di segnalazione di condotte illecite attraverso la garanzia dell'anonimato e la protezione del segnalante nei confronti di misure discriminatorie o ritorsive incidenti nell'ambito del rapporto di lavoro;
- raccomandazione ANAC del 17 gennaio 2018 con cui l'Autorità ad esito dell'attività di vigilanza sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e di eventuali conflitti di interesse, ha segnalato alla Sogesid S.p.A., in qualità di soggetto tenuto, tra l'altro, al rispetto delle nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, la necessità di adeguarsi specificamente ad alcuni contenuti della delibera 1134/2017, che sono stati recepiti nel Piano per il triennio 2018-2020;
- comunicato del 16 marzo 2018 con cui il Presidente dell'Autorità ha formulato raccomandazioni circa l'adozione, da parte dei soggetti a ciò tenuti,

alla scadenza fissata dalla legge al 31 gennaio di ogni anno, di un nuovo Piano, valido per il successivo triennio, da redigere in forma completa ed esaustiva anziché procedendo ad un aggiornamento del precedente ed operando numerosi rinvii e/o soppressioni ed integrazioni di paragrafi, con conseguenti difficoltà di coordinamento tra le disposizioni e di comprensione del testo.

- delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018, recante l'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione. In particolare, il documento, oltre a riportare indicazioni di rilievo in ordine al ruolo ed ai poteri del RPCT, ai requisiti per la nomina e la sua permanenza in carica ed ai presidi di garanzia ed indipendenza dello stesso, fornisce indicazioni in ordine alla armonizzazione della nuova disciplina della tutela dei dati personali di cui al Regolamento (EU) 2016/679 del Parlamento Europeo ed al D. Lgs. n. 101/2018 e s.m.i., di adeguamento del Codice in materia di protezione dei dati personali alle disposizioni del citato Regolamento, con la normativa inerente alla trasparenza ed ai relativi obblighi di pubblicazione. Reca, infine, indicazioni operative con particolare riferimento ai codici di comportamento, al *pantouflage*[47] ed alla rotazione per poi dedicare approfondimenti a specifiche tematiche tra cui, per quelle che possono avere alcuni profili di rilevanza per la Sogesid S.p.A., le procedure di gestione dei fondi strutturali e nazionali per le politiche di coesione e la gestione dei rifiuti;
- deliberazioni ANAC recanti linee guida attuative del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
- Legge 9 gennaio 2019, n.3 "*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonche' in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"* (cd. Spazzacorrotti);

[47] Il pantouflage è il divieto, ai sensi di quanto disposto dall'art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Il documento rammenta che l'intervento dell'Autorità si esplica in termini sia di vigilanza che di funzione consultiva.

- delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019 recante le "*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001",* con cui l'Autorità chiarisce, in particolare, il momento del procedimento penale in cui effettuare la valutazione della condotta del dipendente, obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria, nonché gli illeciti presupposto da tenere in conto ai fini della valutazione in ordine alla decisione di applicare o meno la misura della rotazione straordinaria;
- delibera ANAC n. 484 del 5 giugno 2019 recante le "*Linee Guida n. 15, inerenti alla «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici*» che contiene indicazioni sull'ambito di applicazione del conflitto di interesse nelle procedure di gara, sugli obblighi dichiarativi e di comunicazione, sull'obbligo di astensione ed esclusione dalla gara del concorrente e sulla prevenzione del rischio;
- delibera ANAC n. 586 del 26 giugno 2019 recante "*Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019*" con cui l'Autorità ha fornito specifiche indicazioni, tra l'altro, riguardo agli obblighi di pubblicazione in capo ai dirigenti delle società in controllo pubblico;
- delibera ANAC n.859 del 25 settembre 2019 in merito alla "*Configurabilità del controllo pubblico congiunto in società partecipate da una pluralità di pubbliche amministrazioni ai fini dell'avvio del procedimento di vigilanza per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla legge 190/2012 e al d.lgs. 33/2013*";
- delibera ANAC n. 1201 del 18 dicembre 2019 recante "*Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione - art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001*". Al riguardo, l'Autorità ha inteso fornire indicazioni sulla corretta interpretazione della norma che vieta di

conferire incarichi ai condannati per delitti contro la Pubblica amministrazione;

- Art. 1 comma 7 del D.L. 162/2019, convertito con modificazioni in legge 28 febbraio 2020, n. 8, e s.m.i., recante "*Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonche' di innovazione tecnologica*", che, fino al 31 dicembre 2020, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Corte costituzionale 23 gennaio 2019, n. 20, dispone esenzioni dall'applicazione delle misure di cui agli articoli 46 e 47 D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. per i soggetti di cui all'articolo 14, comma 1-bis, del citato decreto;
- Legge 27 dicembre 2019, n. 160 "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022*" recante modifiche normative in materia di violazioni pubblicitarie relative alla trasparenza;
- delibera ANAC n. 25 del 15 gennaio 2020 con cui l'Autorità fornisce "*Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici*";
- delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 recante le "*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*" con cui l'Autorità fornisce indicazioni anche in ordine ai doveri di comportamento nelle società a controllo pubblico diretti a contrastare fenomeni corruttivi ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i.;
- delibera ANAC n. 303 del 1 aprile 2020 con cui l'Autorità fornisce indicazioni utili in ordine all'affidamento di incarichi di patrocinio legale;
- delibera ANAC n. 312 del 9 aprile 2020 con cui l'Autorità fornisce "*Prime indicazioni in merito all'incidenza delle misure di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 sullo svolgimento delle procedure di evidenza pubblica di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50 e s.m.i. e sull'esecuzione delle relative prestazioni";*

- delibera ANAC n. 345 del 22 aprile 2020 in ordine all' "*Individuazione dell'organo competente all'adozione del provvedimento motivato di "rotazione straordinaria", ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nelle amministrazioni";*
- delibera ANAC n. 600 del 1 luglio 2020, recante *"Ipotesi di incompatibilità interna prevista con riferimento allo svolgimento di determinate funzioni";*
- delibera ANAC n. 690 del 1 luglio 2020, recante il "*Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001";*
- D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 *"Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*";
- delibera ANAC n. 1047 del 25 novembre 2020, recante "*Pubblicazione dei dati sui compensi concernenti gli incentivi tecnici di cui all'art. 113, d.lgs. 50/2016, al personale dipendente"*;
- delibera ANAC n. 1120 del 22 dicembre 2020, recante "*Richiesta di parere del Ministero della Difesa in merito alle novità introdotte dal decreto-legge 16/7/2020 n. 76, convertito con legge 11/9/2020 n. 120, in materia di patti di integrità*".
- Art. 1, comma 16, del D.L. 31 dicembre 2020 n. 183, convertito con modificazioni in Legge 26 febbraio 2021, n. 21, che ha posticipato dal 31 dicembre 2020 al 30 aprile 2021 il termine per l'adozione del Regolamento che dovrà disciplinare gli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni di cui all'art. 14 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. per i titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, ivi comprese le posizioni organizzative ad essi equiparate;
- Comunicato del Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione del 3 gennaio 2021 con cui si ribadiscono alle stazioni appaltanti alcune indicazioni in ordine alle disposizioni normative in materia di determinazione dei

corrispettivi da porre a base d'asta per le procedure di affidamento dei servizi attinenti all'architettura ed all'ingegneria;

- Delibera n. 437 del 12 maggio 2021 recante il nuovo "*Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento*";
- Delibera n. 438 del 12 maggio 2021 recante le modifiche apportate al "*Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97"*;
- D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"* (art.6);
- Delibera n. 468 del 16 giugno 2021 recante gli "*Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013): superamento della delibera numero 59 del 15 luglio 2013 recante "Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27, d.lgs. n. 33/2013)";*
- DPCM 12 agosto 2021, n. 148 recante "*modalità di digitalizzazione delle procedure dei contratti pubblici, da adottare ai sensi dell'art. 44 del D. Lgs. 20/2016*";
- delibera ANAC n.720 del 27 ottobre 2021 circa la piena applicazione dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013 nel caso di condanna, anche non definitiva, per un reato associativo finalizzato al compimento dei reati di cui all'art. 3 medesimo;
- delibera n. 747 del 10 novembre 2021 recante le *"Indicazioni di carattere generale sulla pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 dei dati relativi*

alle autovetture di servizio delle pubbliche amministrazioni e sull'introduzione di misure specifiche di prevenzione della corruzione".

- L. 23 dicembre 2021, n. 238 recante "*disposizione per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea 2019-2020*";
- L. 29 dicembre 2021, n. 233, conversione con modificazioni del *D.L. 6 novembre 2021, n. 152 "recante disposizioni* urgenti per *l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose*";
- D.L. 27 gennaio 2022, n. 4 recante "*misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico*" convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo, n. 25";
- D.L. 1 marzo 2022, n. 17 recante "*misure urgenti per il contenimento dei costi dell'energia elettrica e del gas naturale, per lo sviluppo delle energie rinnovabili e per il rilancio delle politiche industriali*" convertito con modificazioni dalla L. 27 aprile2022, n. 34";
- Decreto del MEF e del MISE dell'11 marzo 2022 n. 55 con cui è stato emanato il "*Regolamento recante disposizioni in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi alla titolarità effettiva di imprese dotate di personalità giuridica, di persone giuridiche private, di trust produttivi di effetti giuridici rilevanti ai fini fiscali e di istituti giuridici affini al trust*";
- D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, "*Regolamento recante individuazioni degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*";
- Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 30 giugno 2022, n. 132, *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione".*

Nel corso del 2022 l'Autorità ha, infine, emanato le seguenti delibere rilevanti in materia, i cui contenuti ed indicazioni sono stati recepiti nel presente Piano:

- “Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022” approvati dal Consiglio dell’Autorità in data 3 febbraio 2022;
- delibera n. 77 del 16 febbraio 2022 recante indicazioni di carattere generale in materia di obblighi di pubblicazione dei dati di cui all’art. 36 del d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. “*Pubblicazione delle informazioni necessarie per l’effettuazione di pagamenti informatici*”;
- delibera n. 332 del 20 luglio 2022 recante “*Nuovo aggiornamento del Bando tipo n. 1 – 2021 - Schema di disciplinare di gara per procedura aperta telematica per l’affidamento di contratti pubblici di servizi e forniture nei settori ordinari sopra soglia comunitaria con il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo*”;
- delibera n. 371 del 27 luglio 2022 recante “*Linee guida sulla tracciabilità dei flussi finanziari ai sensi dell’articolo 3 della legge 13 agosto 2010, n. 136, già aggiornata con delibera n. 556 del 31 maggio 2017”*;
- delibera n. 441 del 28 settembre 2022 recante “*Linee guida – Attuazione del sistema di qualificazioni delle stazioni appaltanti e centrali di committenza*”.

Infine, anche a seguito dell’evolversi e del perdurare degli eventi pandemici è stata tenuta in considerazione ai fini della redazione del presente Piano la copiosa normazione di carattere emergenziale emanata a far data dal marzo 2020 ad oggi che ha avuto impatto sulle attività aziendali, dei cui contenuti più rilevanti si tratta nell’ambito di ciascuna delle Aree di riferimento.