



Documento che tiene luogo del
PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA PER IL TRIENNIO
2026 – 2028

Sommario

1. IL PROCESSO E LE MODALITÀ DI PREDISPOSIZIONE DEL PTPCT	3
2. PROCESSO DI APPROVAZIONE DEL PTPCT	4
3. I SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	5
4. L'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	5
4.1. IL CONTESTO ESTERNO	6
4.2. IL CONTESTO INTERNO	9
4.2.1. <i>La natura della società</i>	9
4.2.2. <i>L'oggetto sociale</i>	9
4.2.3. <i>La struttura organizzativa</i>	10
4.2.4. <i>L'Assemblea dei soci</i>	10
4.2.5. <i>L'organo di indirizzo</i>	10
4.2.6. <i>Organo di controllo e revisione</i>	11
4.2.7. <i>L'Organismo di vigilanza "231"</i>	12
4.2.8. <i>Il Responsabile della protezione dei dati personali (RPD)</i>	12
4.2.9. <i>L'organismo indipendente di valutazione</i>	12
4.2.10. <i>I Responsabili delle Aree o degli Uffici</i>	13
4.2.11. <i>La qualità e quantità dei dipendenti</i>	13
4.2.12. <i>I collaboratori stabili o occasionali</i>	14
4.2.13. <i>Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</i>	14
4.2.14. <i>Il sostituto del RPCT</i>	16
4.2.15. <i>Le risorse finanziarie di cui dispone la società</i>	16
4.2.16. <i>Segnalazioni inerenti eventi corruttivi</i>	17
4.2.17. <i>Gli esiti dei procedimenti disciplinari</i>	17
4.2.18. <i>Le segnalazioni di whistleblowing</i>	17
5. LE CONDOTTE DI NATURA CORRUTTIVA E LA CATTIVA AMMINISTRAZIONE.	17
6. LE AREE DI RISCHIO	18
7. LA MAPPATURA DEI PROCESSI	18
8. GLI EVENTI DI RISCHIO	21
9. L'ANALISI DEI FATTORI ABILITANTI	22
10. LA PONDERAZIONE DEL RISCHIO	22
11. MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO	25
11.1. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	25
11.2. CONFLITTO D'INTERESSI PER DIPENDENTI E COLLABORATORI	27
11.3. INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI	30
11.3.1 <i>Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi ex d.lgs. 39/2013</i>	31
11.3.2 <i>Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi ex d.lgs. 201/2022</i>	32
11.3.3 <i>Ulteriori ipotesi di inconferibilità, incompatibilità, ineleggibilità e decadenza</i>	32
11.3.4 <i>I sistemi dei controlli in materia di inconferibilità e incompatibilità</i>	33
11.3.5. <i>Procedura di acquisizione delle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità</i>	34
11.3.6 <i>Criteri di priorità delle attività di verifica</i>	35
11.4. DIVIETO POST-EMPLOYMENT (PANTOUFLAGE)	37
11.5. FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA E DELLA LEGALITÀ	40
11.6. LA CONDIVISIONE DELLE SCELTE IN LUOGO DELLA ROTAZIONE ORDINARIA	40
11.7. TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI	41
11.8. LA GESTIONE DEGLI INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI	43
12. ULTERIORI MISURE SPECIFICHE	44
12.1. IL REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	44
12.2. IL REGOLAMENTO DISCIPLINARE	44

12.3. L'INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI.....	45
12.4. LINEE GUIDA PER L'USO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI	45
12.1. IL REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DI SPONSORIZZAZIONI E CONTRIBUTI	46
13. CONTROLLI.....	46
14. IL MONITORAGGIO DI PRIMO E SECONDO LIVELLO.....	46
15. IL RIESAME.....	47
16. IL PIANO TRIENNALE DELLA TRASPARENZA.....	47
16.1. IL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA	47
16.2. INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI DEL CICLO DEL DATO	48
16.3. IL RESPONSABILE DELLA VALIDAZIONE DEL DATO.....	48
16.4. LA PROCEDURA INTERNA DI PUBBLICAZIONE DEI DATI	49
16.5. GLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	50
16.6. RECEPIMENTO NUOVI SCHEMI DI PUBBLICITÀ	50
16.7. I REQUISITI DI QUALITÀ DEL DATO	51
16.8. RAPPORTI TRA TRASPARENZA E PROTEZIONE DEI DATI	53
16.9. DURATA DELLA PUBBLICAZIONE E RIMOZIONE DEI DOCUMENTI.....	53
16.10. ULTERIORI RACCOMANDAZIONI DA RECEPIRE	54
16.11. ISTANZA DI ACCESSO AGLI ATTI	55
16.12. ISTANZA DI ACCESSO CIVICO.....	56
16.13. MONITORAGGIO E CONTROLLI RISPETTO AGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA	57
17. OPERATIVITÀ E VINCOLATIVITÀ DEL PTPCT.....	57
18. RESPONSABILITÀ OPERATIVE DI ATTUAZIONE	58
19. GLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	58

1. Il processo e le modalità di predisposizione del PTPCT

Il presente documento tiene luogo del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (d'ora in poi PTPCT) e contiene misure integrative a quelle adottate ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Tali misure sono finalizzate a prevenire fenomeni corruttivi e situazioni di illegalità che possano danneggiare l'immagine, l'integrità e il patrimonio della società.

Il documento è stato approvato dall'organo amministrativo della società, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), e aggiorna il PTPCT precedente, recependo le ultime raccomandazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il presente PTPCT è stato elaborato con il coinvolgimento dei responsabili di uffici o aree specifiche, opportunamente invitati a esprimere opinioni e suggerimenti per un miglioramento continuo del piano, tenendo conto anche degli esiti dell'attività di monitoraggio dell'anno precedente.

Al presente documento sarà data adeguata pubblicità sia all'interno della società, mediante informativa trasmessa via *e-mail* a tutto il personale coinvolto nell'organizzazione societaria, sia all'esterno, con la sua pubblicazione sul sito web della Società, nella sezione "Società trasparente", sotto-sezione di 1° livello, "Disposizioni Generali", sotto-sezione di 2° livello "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e

della trasparenza”, nonché, tramite collegamento ipertestuale, nella sotto-sezione di 1° livello “Altri contenuti”, insieme alle relazione di cui 1, c. 14, legge n. 190 del 2012.

2. Processo di approvazione del PTPCT

Il procedimento di approvazione del PTPCT e dei suoi aggiornamenti annuali si articola nelle seguenti fasi:

A. consultazione pubblica preventiva:

La consultazione pubblica preventiva avviene mediante avviso pubblicato sul sito istituzionale, con invito rivolto agli stakeholder di formulare, entro un determinato termine non inferiore a 15 giorni, suggerimenti in vista del progressivo miglioramento del PTPCT della Società. L’avviso di consultazione pubblica sarà pubblicato dal Responsabile della pubblicazione, entro la fine del mese di settembre di ogni anno. L’avviso deve obbligatoriamente contenere l’invito, le modalità e il termine entro il quale presentare osservazioni.

In tal senso la società ha proceduto con pubblicazione dell’avviso in data 10/09/2025. Entro il termine indicato, non sono pervenuti suggerimenti da parte degli *stakeholder* esterni all’organizzazione.

B. acquisizione dei questionari da parte dei referenti dei vari uffici e/o responsabili di area:

I Responsabili d’Area o degli Uffici, entro il 30 ottobre di ogni anno, riferiscono al RPCT in ordine allo stato di attuazione delle misure previste nel Piano limitatamente a quelle applicabili all’area / ambito di propria competenza e rispondono ad un questionario sulle attività svolte e sui risultati conseguiti, proponendo eventuali modifiche e integrazioni, utilizzando il modello che sarà allegato alla richiesta. È facoltà del RPCT coinvolgere altri soggetti.

La Società ha provveduto alla raccolta delle predette relazioni, acquisite dal RPCT entro il termine fissato. Le relazioni acquisite non hanno evidenziato criticità nell’attuazione delle misure; hanno confermato un adeguato livello di attuazione delle predette misure e sono risultati utili con riguardo alla programmazione delle attività per l’anno successivo.

C. redazione della relazione ex art. 1, c. 14, l. 190/2012:

Ogni anno, entro il 15 dicembre, salvo proroghe disposte da ANAC, il RPCT adempie all’obbligo previsto dall’art. 1, c. 14, della l. 190/2012. La relazione redatta secondo le linee guida ANAC viene pubblicata sul sito web dell’ente, garantendo trasparenza e accesso alle informazioni per i cittadini.

Il RPCT ha provveduto alla predisposizione e alla trasmissione della relazione nei termini prescritti. La relazione è stata pubblicata nella sezione dedicata del sito istituzionale. Non sono pervenute osservazioni

da parte del Consiglio di amministrazione né da parte di stakeholder esterni in merito ai contenuti della relazione.

D. approvazione definitiva del PTPCT da parte dell'Organo amministrativo:

In RPCT sottopone all'Organo amministrativo gli aggiornamenti apportati al PTPCT, per la sua definitiva approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno. È facoltà dell'RPCT proporre la conferma del Piano sussistendone le condizioni.

3. I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione

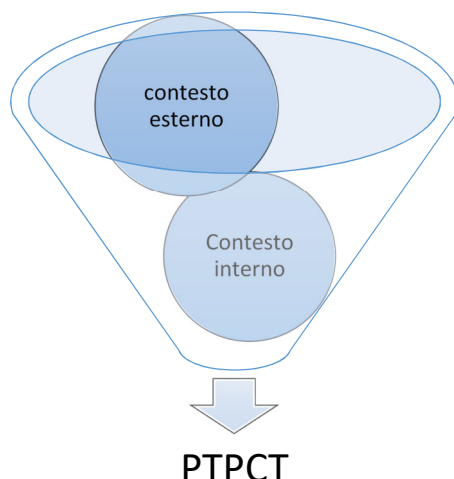
Il sistema di prevenzione della corruzione predisposto dalla Società prevede il coinvolgimento dei soggetti che successivamente saranno specificati, a cui sono attribuite le potestà riservate loro dalla legge e dallo statuto, oltre a quelle che si sono rese necessarie per garantire l'efficace attuazione del sistema anticorruptivo.

4. L'analisi del contesto esterno ed interno

L'analisi del contesto interno ed esterno in cui opera la Società è attività propedeutica alla corretta valutazione del rischio corruttivo e alla conseguente identificazione e progettazione delle misure di prevenzione del rischio.

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente e del territorio in cui la società si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e condizionare la valutazione del rischio corruttivo e l'idoneità delle misure di prevenzione.

L'analisi del contesto interno riguarda invece gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione dei processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità della struttura.



4.1. Il contesto esterno

La strategia di prevenzione del rischio corruttivo descritta nel presente documento tiene conto delle specificità del contesto esterno in cui opera la società.

L'analisi del contesto esterno mostra come le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera la società possano condizionarne impropriamente le sue attività ed esporre l'organizzazione ad un maggiore rischio di corruzione.

Il rischio corruttivo a livello territoriale è misurato tramite i quattro domini tematici elaboratori da ANAC e promossi tramite il progetto "Misurazione del rischio di corruzione".

Gli indicatori riportati di seguito si riferiscono alla provincia di Ferrara.



Dai suddetti dati si evince che il l'indicatore "istruzione" e i suoi compositi sono in crescita.

Questo significa che sono sempre di più i giovani (15-19 anni) iscritti in anagrafe che hanno un'occupazione regolare o che seguono un percorso di studio.

Livelli elevati di istruzione sono associati a livelli bassi di corruzione.

L'indicatore "criminalità" è invece aumentato essendo aumentati i procedimenti penali per reati di corruzione, concussione e peculato (+172,51%) e contro l'ordine pubblico e ambientali (+25,5%).

Più alto è il numero dei procedimenti penali avviati per i suddetti reati maggiore è il rischio di corruzione.

L'indicatore "Economia e territorio" e i suoi compositivi sono positivi e in crescita seppur sia leggermente in calo l'indice di attrattività (-0,06%).

L'alto livello e il grado di uguaglianza nella distribuzione del reddito, l'occupazione, la capacità di attrarre investimenti interni ed esteri e di favorire la nascita e la crescita di attività imprenditoriali, l'intensità della competizione nei mercati, la libertà economica, sono fattori che si associano a bassi livelli di corruzione.

Infine, l'indicatore "capitale sociale" segna lieve peggioramento rispetto all'anno precedente. I componenti che hanno influito maggiormente sull'indicatore in questione sono il "Cheating grado II Matematica" (+5,63%) e la "Varianza Grado V Matematica" (+10,31%) che indicano la presenza di dinamiche di segregazione nella formazione delle classi. In crescita, invece, risulta la partecipazione delle donne alla vita politica quale dato positivo (+1.55%).

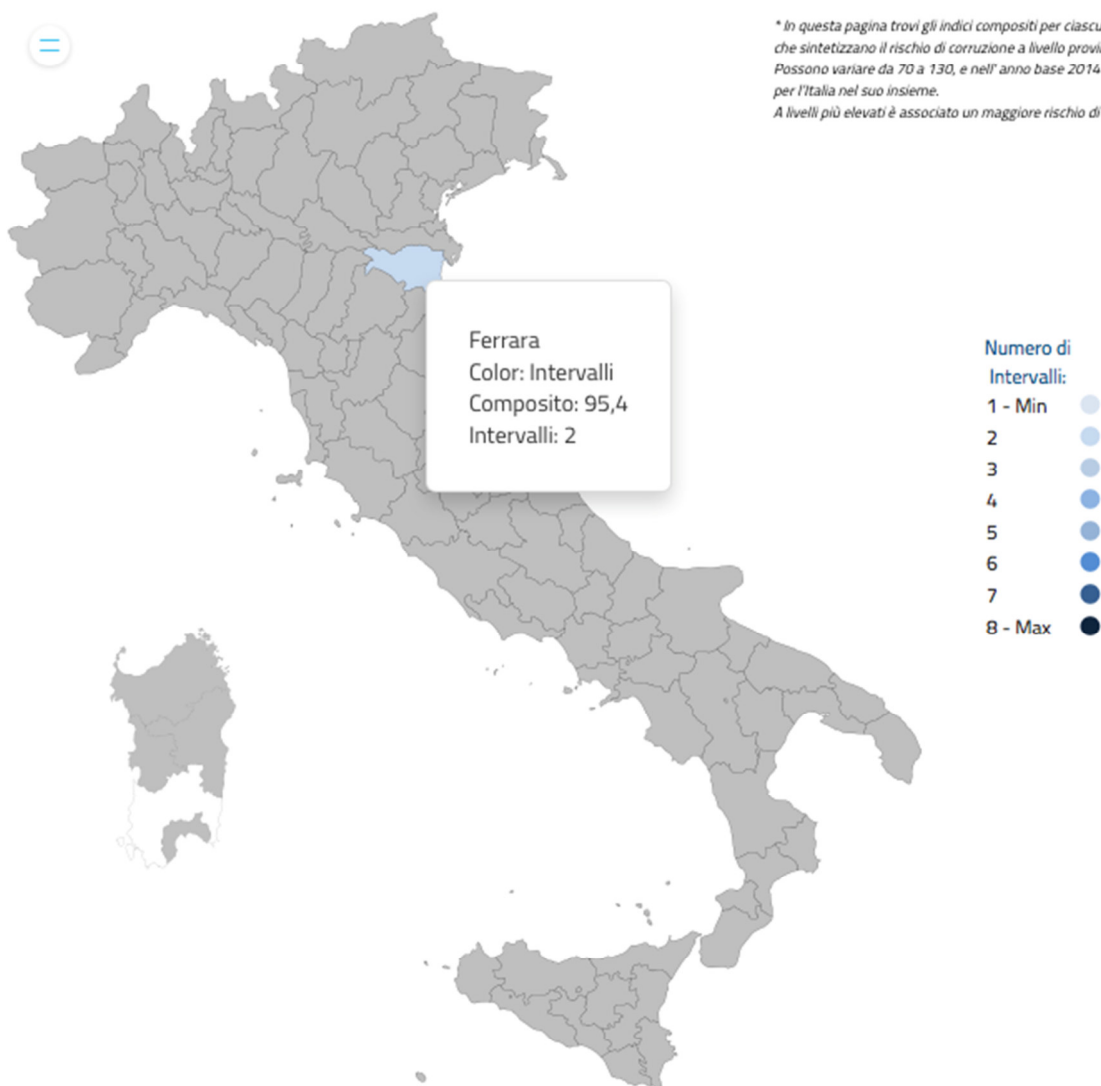
Composito di compositi



* La cartina mostra i valori di "Composito di compositi" per ogni Provincia nel 2017.

* In questa pagina trovi gli indici compositi per ciascun dominio, che sintetizzano il rischio di corruzione a livello provinciale. Possono variare da 70 a 130, e nell'anno base 2014 valgono 100 per l'Italia nel suo insieme.

A livelli più elevati è associato un maggiore rischio di corruzione!



Nel complesso, il composito dei compositi associa alla provincia in cui ha sede la Società un livello di rischio pari a **2** su un numero di intervalli ricompreso tra 1 (minimo) e 8 (massimo).

Utile all'analisi in argomento è anche il documento intitolato *"La corruzione in Italia (2016-2019): numeri, luoghi e contropartite del malaffare"*, redatto da ANAC con il supporto della Guardia di Finanza, in cui, sinteticamente, viene rilevato che:

- i. il comparto della **contrattualistica pubblica** resta il più colpito dalla corruzione;
- ii. il denaro continua a rappresentare il principale strumento dell'accordo illecito;
 - il posto di lavoro e le prestazioni professionali si configurano come la nuova frontiera del *pactum sceleris*;
 - i settori più colpiti sono i lavori pubblici (40%), i rifiuti (22%), la sanità (13%), servizi mortuari e altro (18%);

- gli indagati sono principalmente dipendenti e dirigenti ma anche commissari di gara e di selezioni pubbliche;
- i Comuni sono le amministrazioni più coinvolte (41%), seguono le società partecipate (16%);

In conclusione, sebbene il rischio corruttivo sia contenuto, nella consapevolezza che la corruzione è un fenomeno complesso e insidioso, spesso nascosto e di difficile misurazione, si ritiene comunque corretto, non sottovalutare il rischio di fenomeni corruttivi.

4.2. Il contesto interno

L'analisi del contesto interno descrive la struttura organizzativa della società al fine di determinare quali caratteristiche possano influenzare il livello di esposizione al rischio corruttivo. Nel prosieguo non ci si limiterà ad una mera presentazione della struttura organizzativa ma saranno altresì considerati i seguenti elementi:

- i. la natura della società;
- ii. le attività che effettivamente svolge;
- iii. la distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite;
- iv. la qualità e quantità del personale;
- v. le risorse finanziarie di cui si dispone;
- vi. le rilevazioni di fatti corruttivi interni che si siano verificati;
- vii. gli esiti di procedimenti disciplinari conclusi;
- viii. le segnalazioni di whistleblowing.

Si tratta della prima delle fasi che costituiscono la procedura di valutazione e gestione del rischio corruttivo, la cui applicazione è illustrata nel dettaglio nei successivi paragrafi.

4.2.1. La natura della società

AMSEF S.r.l. è una società a controllo pubblico del Comune di Ferrara, partecipata da quest'ultimo ente pubblico locale per il tramite della società Ferrara Tua S.p.A., la quale, a sua volta, è una società in house del Comune di Ferrara.

4.2.2. L'oggetto sociale

AMSEF S.r.l. svolge attività di organizzazione, gestione ed esecuzione dei servizi funerari operando sia in proprio sia per conto di terzi, in un contesto di libero mercato. Il servizio offerto consiste in un insieme integrato di prestazioni che accompagnano l'intero processo funerario. Tra queste rientrano il disbrigo, su incarico dei familiari, delle procedure amministrative connesse al decesso; la produzione, fornitura e vendita di casse mortuarie e di ulteriori articoli e accessori funebri; il commercio di piante, prodotti e composizioni floreali, realizzati direttamente o tramite soggetti terzi; il trasporto della salma, del cadavere,

delle ceneri o di resti ossei; la realizzazione, anche per mezzo di terzi, delle epigrafi mortuarie e la loro affissione; nonché la pubblicazione di necrologi e partecipazioni.

Rientrano altresì nell'attività sociale le ulteriori incombenze strumentali o connesse alle prestazioni sopra elencate, pur se non espressamente nominate, purché funzionali alla corretta erogazione del servizio funerario.

4.2.3. La struttura organizzativa

L'assetto organizzativo della Società è fotografato nell'organigramma pubblicato sulla sezione "Trasparenza" della Società, dal quale risultano le funzioni societarie e le unità operative.

4.2.4. L'Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci è composta da Ferrara Tua S.p.A..

Con specifico riguardo alle competenze relative al sistema anticorruptivo, all'Assemblea dei soci sono attribuite le seguenti funzioni:

- a) vigilare sulla corretta attuazione della normativa anticorruzione e sull'effettivo recepimento degli atti di indirizzi espressi dalle Autorità competenti;
- b) promuove e favorire il progressivo miglioramento del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza adottato dalla società;
- c) verificare l'assenza di cause di incompatibilità e di inconferibilità in capo a coloro che sono stati designati a ricoprire gli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39 del 2013, la cui nomina sia statutariamente attribuita all'Assemblea dei soci della Società;
- d) ottemperare alle altre incombenze attribuite dalla legge.

In tale ambito, l'Assemblea si impegna a garantire adeguati flussi informativi nei confronti del RPCT, comunicando tempestivamente ogni evento, situazione o iniziativa – anche solo potenziale – idonea a incidere sulla tenuta del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, valutando, ove opportuno, il coinvolgimento preventivo del RPCT prima dell'adozione delle relative determinazioni.

4.2.5. L'organo di indirizzo

L'Organo di indirizzo della società è individuato nell'Organo amministrativo.

L'Organo di indirizzo della società garantisce l'attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza rientranti nella propria competenza ed è tenuto a:

- a) nominare il RPCT e il suo sostituto;
- b) revocare il RPCT e il suo sostituto solo per giusta causa;
- c) assicurare che il RPCT disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;

- d) approvare il PTPCT e i suoi aggiornamenti;
- e) definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- f) promuovere il progressivo miglioramento del PTPCT della società;
- g) fornire al RPCT i chiarimenti e le risposte di cui lo stesso necessiterà per lo svolgimento delle proprie competenze;
- h) accertare l'assenza di ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità in capo a coloro che ricevono incarichi previsti dal d.lgs. n. 39 del 2013, la cui nomina è statutariamente attribuita all'Organo amministrativo;
- i) informare tempestivamente il RPCT delle iniziative riguardanti l'organizzazione, l'organigramma, le attività della società, che potrebbero comportare una revisione del presente documento, siano esse promosse dalla società o dall'ente pubblico socio;
- j) informare tempestivamente il RPCT di eventuali segnalazioni ricevute o circostanze riscontrate in ordine ad irregolarità e/o illeciti per gli adempimenti di propria competenza;
- k) impartisce direttive affinché l'intera struttura organizzativa si adoperi per garantire la corretta attuazione delle misure previste dal presente documento;
- l) vigilare sul corretto adempimento delle competenze anticorruptive poste in capo al Direttore Generale;
- m) ottemperare alle altre incombenze attribuite dalla legge.

In tale ambito, l'Organo amministrativo si impegna a garantire adeguati flussi informativi nei confronti del RPCT, comunicando tempestivamente ogni evento, situazione o iniziativa – anche solo potenziale – idonea a incidere sulla tenuta del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, valutando, ove opportuno, il coinvolgimento preventivo del RPCT prima dell'adozione delle relative determinazioni.

4.2.6. Organo di controllo e revisione

La società è dotata di un organo di controllo e di revisione.

L'Organo di controllo e revisione vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, ivi comprese l'osservanza delle norme amministrative e dei vincoli che si applicano alla società in relazione alla sua natura e alla proprietà pubblica del capitale sociale, nonché 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.

Nel quadro del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Collegio sindacale:

- (a) assicura la circolarità dei flussi informativi con il RPCT, segnalando tempestivamente eventi, situazioni o criticità che possano incidere, anche solo potenzialmente, sulla tenuta del sistema anticorruzione e, più in generale, sull'integrità dell'azione societaria;

(b) fornisce inoltre al RPCT ogni informazione richiesta e collabora con lo stesso ai fini dell'attuazione delle misure previste dal PTPCT.

(c) fatta salva ogni altra competenza e prerogativa attribuita dalla legge e dallo statuto.

Se rilevanti ai fini dell'anticorruzione e della trasparenza, le relazioni prodotte e i processi verbali delle adunanze dell'Organo di controllo e revisione sono trasmesse al RPCT al fine di consentire a quest'ultimo di verificare la necessità di apportare adeguamenti al PTPCT.

4.2.7. L'Organismo di vigilanza "231"

La società si dota di un Organismo di Vigilanza (OdV) ai sensi del d.lgs. 231/01.

In considerazione della stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001 e le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza previste dal presente Piano, l'OdV:

- a) assicura adeguati flussi informativi verso il RPCT, trasmettendo informazioni rilevanti ai fini della tenuta complessiva del sistema di prevenzione;
- b) segnala al RPCT eventuali criticità riscontrate nello svolgimento della propria attività che possano incidere sull'integrità della Società o sul corretto funzionamento del presente Piano.
- c) propone aggiornamenti del Modello 231 e dei relativi presidi, inclusi il Codice Etico e le regole di comportamento, per garantire la migliore interazione con le misure previste dal PTPCT;
- d) ogni altra prerogativa e competenza attribuitagli dalla legge.

4.2.8. Il Responsabile della protezione dei dati personali (RPD)

La società è dotata di un Responsabile della protezione dei dati personali.

Con riferimento al sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il RPD:

- a) vigila sulla conformità dei trattamenti connessi agli obblighi di trasparenza e pubblicità, verificando che la diffusione e la pubblicazione di documenti e informazioni non contrastino con la normativa privacy e non comportino divulgazioni eccedenti o non necessarie;
- b) assicura consulenza al RPCT in merito agli adempimenti privacy correlati alle misure previste dal PTPCT;
- c) garantisce flussi informativi verso il RPCT, segnalando anomalie o criticità rilevanti ai fini dell'integrità.
- d) valuta la conformità dei documenti e degli atti societari rispetto alla normativa in materia di protezione dei dati personali, anche in relazione ai rischi per i diritti e le libertà degli interessati.

4.2.9. L'organismo indipendente di valutazione

La società è dotata di un soggetto che svolge funzioni analoghe a quelle dell'OIV.

Le funzioni di OIV sono attribuite all'ODV.

Con riferimento al sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il RPD:

- a) attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza da parte della Società;
- b) segnala al RPCT eventuali inadempienze, ritardi o necessità di integrazione;
- c) garantisce un adeguato flusso informativo nell'esercizio delle proprie funzioni;
- d) esercita ogni altra prerogativa prevista dalla normativa vigente o attribuita dal presente Piano, contribuendo al monitoraggio complessivo del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

4.2.10. I Responsabili delle Aree o degli Uffici

I Responsabili degli Uffici o delle Aree:

- a) partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con l'RPCT, fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- b) ottemperano alle misure di prevenzione della corruzione previste dal presente Piano per il proprio ambito di competenza, o comunque riconducibili all'area o all'ufficio;
- c) vigilano affinché il personale preposto rispetti le predette misure e adempia ai compiti connessi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- d) collaborano con il RPCT nella predisposizione e nell'aggiornamento del Piano, fornendo dati e informazioni utili alla gestione del rischio e al monitoraggio delle misure;
- e) assicurano adeguati flussi informativi verso il RPCT, segnalando eventuali criticità applicative o esigenze di miglioramento;
- f) svolgono le ulteriori attività e incombenze loro attribuite dalla legge o dall'organizzazione aziendale.

Di seguito è riportato l'elenco delle aree di operatività della Società:

- a) Area onoranze funebri;
- b) Area trasporti funebri;
- c) Area fioreria;
- d) Area Contabilità e personale;
- e) Area Affari generali.

4.2.11. La qualità e quantità dei dipendenti

Tutti i dipendenti, dirigenti e non, osservano le misure previste dal PTPCT.

In particolare, ciascun dipendente è tenuto a:

- a) rispettare le prescrizioni contenute nel presente PTPCT, la cui violazione determina responsabilità disciplinare ed eventuale responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile;

- b) prestare la propria collaborazione al RPCT, di iniziativa propria o su richiesta dello stesso;
- c) segnalare al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza ovvero irregolarità o criticità che possono pregiudicare l'efficacia delle misure;
- d) ad informarsi sulle misure e sulle procedure applicabili al proprio ambito di attività, conformandosi alle stesse.

Nel seguente prospetto è indicato il numero medio dei dipendenti della Società ripartito per categoria e calcolato considerando la media mensile.

	Numero medio
Dirigenti	0
Quadri	0
Impiegati	12
Operai	17
Altri dipendenti	0
Totale	30

4.2.12. I collaboratori stabili o occasionali

Tutti coloro che collaborano stabilmente o occasionalmente con la Società sono tenuti a osservare le misure previste dal presente Piano, in quanto finalizzate a prevenire comportamenti illeciti o contrari ai principi di integrità della Società.

La violazione delle prescrizioni contenute nel PTPCT da parte del collaboratore costituisce causa di risoluzione del rapporto contrattuale per fatto imputabile al medesimo.

4.2.13. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Al RPCT della Società sono attribuite le seguenti competenze:

- a) coordinare le attività funzionali alla predisposizione del PTPCT e curarne la stesura;
- b) proporre annualmente l'aggiornamento e/o la conferma del PTPCT all'Organo di indirizzo per la relativa approvazione;
- c) segnalare agli Organi, Uffici e Funzioni eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza
- d) riportare agli organi o responsabili competenti nonché criticità relative ad atti, procedimenti o decisioni in corso di adozione, quando tali criticità risultino rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione o della tutela dell'integrità, formulando, ove necessario, richieste di approfondimento o osservazioni motivate;

- e) proporre modifiche al PTPCT in caso di violazioni significative, modifiche organizzative o esigenze di miglioramento del sistema di prevenzione;
- f) redigere la relazione annuale ex art. 1, comma 14, legge n. 190/2012;
- g) svolgere attività di monitoraggio di secondo grado sull'attuazione delle misure e sull'applicazione degli obblighi di pubblicazione, segnalando agli Organi, Uffici e Funzioni i casi di mancato o ritardato adempimento di tali misure ed obblighi;
- h) ricevere e riscontrare segnalazioni di irregolarità o illeciti rilevanti ai fini dell'integrità della Società;
- i) richiedere chiarimenti ai dipendenti in merito a comportamenti suscettibili di pregiudicare, anche solo potenzialmente, l'immagine o l'integrità della Società;
- j) segnalare agli Organi, Uffici e Funzioni i comportamenti che possano pregiudicare l'integrità della Società o l'attuazione delle misure previste dal PTPCT;
- k) riesaminare le istanze di accesso civico generalizzato in caso di diniego totale o parziale;
- l) esaminare e riscontrare le istanze di accesso civico semplice, segnalando all'Organo di indirizzo eventuali omissioni di dati, documenti o informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- m) verificare che al PTPCT sia stata data ampia diffusione all'interno dell'organizzazione;
- n) vigilare sull'applicazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013, segnalando eventuali violazioni all'ANAC;
- o) supportare l'OIV nella predisposizione delle attestazioni relative agli obblighi di pubblicità e trasparenza;
- p) individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- q) ogni altra competenza attribuitagli dalla legge.

Per l'espletamento dei propri compiti, il RPCT dispone della libertà di accesso alle informazioni nei limiti previsti dalla legge e può avvalersi del supporto delle altre funzioni interne, al fine di disporre del più elevato livello di competenza specifica e di continuità di azione. La Società garantisce disponibilità di risorse e mezzi adeguati all'attuazione dei compiti e delle responsabilità assegnate.

A fronte dei compiti attribuiti, la legge 190/2012 prevede le seguenti responsabilità in capo al RPCT. In particolare, l'art. 1, c. 12 stabilisce che *"In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano"*.

L'art. 1, c. 14 stabilisce altresì che *"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. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (...)"

In caso di inadempimento degli obblighi connessi al ruolo di RPCT, si applicano le previsioni in materia di responsabilità dirigenziale e disciplinare di cui al CCNL applicabile.

Nominativo del RPCT	Anno di nomina
Gelmi Giacomo	2025
Durata della nomina	Dati di contatto
3 anni	rpc@amsef.it

4.2.14. Il sostituto del RPCT

Il sostituto RPCT subentra all'RPCT:

- a) in caso di prolungata assenza del RPCT;
- b) qualora l'RPCT si trovi in situazioni di conflitto di interessi;
- c) in caso di altra ragione manifestata dal RPCT a tutela dell'imparzialità dell'ente.

Il sostituto dell'RPCT interviene con autonomia, dandone, se possibile, preventiva comunicazione all'RPCT in carica.

Il sostituto RPCT vigila periodicamente sull'attività del RPCT qualora quest'ultimo, per esigenze organizzative, si trovi a svolgere altri incarichi potenzialmente in conflitto.

Il sostituto del RPCT assicura adeguati flussi informativi e collaborazione con il RPCT, fornendo supporto nelle attività ordinarie e garantendo continuità nell'attuazione delle misure previste dal presente Piano.

Nominativo del RPCT	Anno di nomina
Sorrentino Lisa	2025
Durata della nomina	Dati di contatto
3 anni	rpc@amsef.it

4.2.15. Le risorse finanziarie di cui dispone la società

Le principali risorse finanziarie di cui la Società dispone provengono dai servizi d'interesse economico generali resi in favore della collettività.

Il valore della produzione registrato nel bilancio consuntivo per ultimo approvato è indicato nel seguente prospetto.

Conto economico	31/12/2024
A) Valore della produzione	3.396.401
1) ricavi delle vendite e delle prestazioni	3.372.209
4) incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	
5) altri ricavi e proventi	24.192
Totale valore della produzione	3.396.401

4.2.16. Segnalazioni inerenti eventi corruttivi

Fino alla data di approvazione del presente documento che tiene luogo del PTPCT, la Società non ha ricevuto segnalazioni di eventi corruttivi di alcun tipo.

Si rammenta che per "eventi corruttivi" non si intendono solo le condotte penalmente rilevanti, ma anche comportamenti scorretti, ovvero azioni compiute nell'ambito di funzioni pubbliche o servizi pubblici al fine di favorire interessi privati. Questi comportamenti, sebbene non sempre configurabili come reati, rappresentano comunque violazioni etiche e di integrità che la Società si impegna a prevenire e contrastare attraverso le misure previste nel PTPCT.

4.2.17. Gli esiti dei procedimenti disciplinari

Nell'anno precedente l'approvazione del presente documento non risultano avviati procedimenti disciplinari per condotte rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

4.2.18. Le segnalazioni di whistleblowing

Nell'anno precedente l'approvazione del presente documento non sono giunte segnalazioni di *whistleblowing* tramite i canali predisposti dalla società.

Il sistema di segnalazione interna è accessibile ai dipendenti e ai soggetti che operano, a vario titolo, nell'interesse della Società, ed è strutturato in modo da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, nel rispetto della normativa vigente.

Le segnalazioni, ove presenti, costituiscono un presidio di integrità e un indicatore utile ai fini dell'analisi del rischio corruttivo.

5. Le condotte di natura corruttiva e la cattiva amministrazione.

Il PTPCT della Società è volto a ridurre il rischio che si manifestino in ambito aziendale comportamenti in danno alla società.

Esso, dunque, è teso a prevenire non solo quei reati che il legislatore definisce come "corruttivi" o aventi "natura corruttiva", bensì intende scoraggiare il compimento di qualunque condotta che, a prescindere

dalla rilevanza penale, possa pregiudicare l'immagine della Società e il buon andamento della stessa rispetto all'interesse pubblico perseguito, sotto il profilo dell'imparzialità, dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione.

Recependo le indicazioni fornite da ANAC, secondo cui i Piani *“non devono riportare la descrizione del concetto di corruzione e le varie accezioni della stessa”*, la descrizione delle principali fattispecie di reato è stata oggetto di specifica formazione tenutasi nell'anno 2021.

6. Le Aree di rischio

La mappatura consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi propri della società, con l'obiettivo di esaminare l'intera attività svolta per l'identificazione di aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Il RPCT, con la collaborazione dei responsabili dei singoli uffici come indicati nell'organigramma aziendale, ha individuato le seguenti aree di rischio:

n.	Area di rischio	Applicabile / Non applicabile
1.	Gestione fondi PNRR e fondi strutturali	Non applicabile
2.	Acquisizione e gestione del personale	Applicabile
3.	Contratti pubblici	Non applicabile
4.	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari <i>privi</i> di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Non applicabile
5.	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari <i>con</i> effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Applicabile
6.	Affari legali e contenzioso	Applicabile
7.	Incarichi e nomine	Applicabile
8.	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Applicabile
9.	Gestione delle onoranze funebri	Applicabile

7. La mappatura dei processi

Ai fini della presente analisi sono stati individuati, per ciascuna area di rischio applicabile, i principali processi e procedimenti interni della Società, intesi come sequenze organizzative e decisionali suscettibili di

generare rischi corruttivi o di *maladministration*. Per ogni processo sono poi valutati i relativi presidi di controllo e le misure di prevenzione.

1. Gestione fondi PNRR e fondi strutturati
a) Candidatura e presentazione progetti (progettazione → verifica requisiti → presentazione domanda → esito) b) Aggiudicazione e stipula convenzioni/atti di finanziamento (assegnazione risorse → stipula atti → definizione milestone e target) c) Gestione attuativa del progetto (esecuzione attività → appalti/affidamenti → monitoraggio avanzamento) d) Rendicontazione e controlli (rendicontazione spese → invio documentazione → controlli amministrativi/contabili → chiusura progetto)
2. Acquisizione e gestione del personale
a) reclutamento del personale (individuazione del fabbisogno → pubblicazione avviso → raccolta candidature → valutazione → graduatoria → assunzione) a) gestione del rapporto di lavoro (inquadramento CCNL, progressioni interne, premi, formazione) b) gestione cessazioni/turnover (dimissioni, licenziamenti, risoluzioni consensuali, mobilità) c) gestione misure disciplinari (contestazione → difesa → decisione → archiviazione / irrogazione)
3. Contratti pubblici
a) acquisti sotto soglia (RDO, TD, affidamento diretto, ODA, MEPA o fornitori diretti) b) acquisti sopra soglia (determinazione a contrarre → scelta procedura → selezione → aggiudicazione → stipula → esecuzione → collaudo) c) gestione proroghe e rinnovi contrattuali (istruttoria → valutazione motivazione → atto → esecuzione) d) gestione delle varianti e riserve in corso d'esecuzione (istruttoria tecnica / economica → verifica legittimità → provvedimento → contabilizzazione)
4. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed

immediato per il destinatario
a) Rilascio titolo/autorizzazione (istanza → istruttoria → decisione → comunicazione) b) Riconoscimento status/abilitazione (verifica requisiti → attestazione → aggiornamento registri) c) Aggiornamento/variazione del titolo (istanza → verifica → provvedimento)
5. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari <i>con</i> effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
a) Assegnazione/utilizzo spazi/diritti nei servizi (es. parcheggi o lampade votive se esiste procedimento di assegnazione) b) Rilascio titoli/abbonamenti/tariffe (se regolati da istruttoria e provvedimento) c) Rimborsi/agevolazioni tariffarie (se previsti dal regolamento o contratto di servizio)
6. Affari legali e contenzioso
a) Gestione del contenzioso passivo (notifica atto → istruttoria → scelta difesa → esecuzione giudizio → definizione → recuperi/adempimenti) b) Gestione del contenzioso attivo (valutazione recupero crediti o pretese → conferimento mandato → esecuzione → recupero) c) Gestione dei pareri legali esterni (affidamento → esecuzione → applicazione) d) Gestione dei reclami/istanze stragiudiziali
7. Incarichi e nomine
a) Nomina degli organi societari (assemblea socio unico → delibera → accettazione → pubblicità/trasparenza) b) Conferimento incarichi professionali esterni (avvocati, consulenti, tecnici) (istruttoria → affidamento → esecuzione → verifica) c) Nomina figure di compliance (RPCT, RPD, responsabile whistleblowing, trasparenza, ecc.) d) Indennità/compensi organi (determinazione → delibera → pubblicazione)
8. Gestione entrate, spese e patrimonio

- a) Gestione delle spese
(impegni → liquidazione → pagamento → rendicontazione)
- b) Gestione entrate
(tariffe, canoni, prezzo servizi, recupero crediti)
- c) Gestione inventario e beni strumentali
(assegnazione → manutenzione → dismissione)
- d) Gestione cassa e tesoreria
(programmazione → pagamenti/incassi → riconciliazione)

9. Gestione onoranze funebri

- a) acquisizione richiesta di servizio;
- b) coordinamento con autorità e strutture sanitarie;
- c) prestazione del servizio funebre
- d) fornitura beni e servizi connessi;
- e) rapporti con soggetti terzi;
- f) gestione concessioni cimiteriali

8. Gli eventi di rischio

Nel contesto organizzativo della Società possono astrattamente manifestarsi eventi di rischio trasversali, riconducibili alla gestione dei procedimenti e delle attività operative.

Tali eventi includono, in via generale, la possibilità di trattamenti differenziati o non equi nei confronti dei soggetti interessati, l'insorgenza di favoritismi o interferenze esterne nelle fasi istruttorie o decisionali, nonché la carenza di tracciabilità delle attività e delle motivazioni poste a fondamento degli atti adottati.

Ulteriori profili di rischio attengono alla gestione dei conflitti di interesse, alla motivazione insufficiente degli atti, alla presenza di asimmetrie informative e alla non corretta separazione delle funzioni preposte all'istruttoria e alla decisione finale.

Possono inoltre rilevare rischi connessi alla gestione delle informazioni e dei dati, sia sotto il profilo della trasparenza sia sotto quello della tutela della riservatezza, con particolare riferimento alla pubblicazione di documenti e atti contenenti dati personali.

Analogamente, assumono rilievo i rischi riconducibili alla carenza di controlli interni, alla gestione non corretta dei flussi economici o contrattuali, alla mancata trattazione di istanze, reclami o segnalazioni, nonché ai ritardi od omissioni nell'adozione degli atti dovuti.

In modo complessivo, tali eventi possono determinare opacità, inefficienze o distorsioni nella gestione delle attività societarie, compromettendo i principi di imparzialità, correttezza, trasparenza e integrità su cui si fonda il sistema di prevenzione della corruzione.

9. L'analisi dei fattori abilitanti

Le misure di prevenzione del rischio corruttivo sono state individuate dalla Società tenendo conto dei principali fattori abilitanti del rischio corruttivo.

I principali fattori di rischio, da considerarsi comuni a tutte le Aree di Rischio nel loro complesso, sono da individuarsi:

- i. nell'eccessiva discrezionalità;
- ii. nella scarsa responsabilizzazione;
- iii. nella scarsa conoscenza della materia;
- iv. nell'insufficiente diffusione della cultura della legalità;
- v. nell'assenza di controlli e verifiche;
- vi. nella mancanza di trasparenza;
- vii. nell'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- viii. nella mancata attuazione della distinzione tra funzioni di controllo e di amministrazione attiva;
- ix. nell'inadeguata incentivazione economica del personale;
- x. nell'eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento.

Per l'elaborazione delle misure inerenti al settore degli appalti pubblici si è tenuto conto altresì dei fattori abilitanti e rischi indicanti da ANAC nel PNA 2025

10. La ponderazione del rischio

La stima del rischio è attività funzionale ad individuare le priorità di intervento e le misure organizzative correttive e preventive per ridurre il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi.

L'approccio utilizzato dalla Società per stimare l'esposizione ai rischi di ogni singolo processo è di tipo misto, essendosi deciso di attribuire rilevanza ad elementi tanto qualitativi quanto quantitativi.

Si riportano gli indicatori di rischio che sono stati utilizzati per la valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio del processo e delle sue attività:

livello di interesse esterno;

I processi presentano interessi economici rilevanti e/o riconoscono benefici ai destinatari del processo?	
No, in nessun caso;	1
Sì, potrebbero riconoscere benefici, non necessariamente economici	3
Sì, il processo riconosce benefici e presenta interessi, anche economici	5

il grado di discrezionalità del decisore interno all'Azienda;

Il processo è discrezionale?	
No, è vincolato a presupposti e condizioni determinati dal legislatore	1
È parzialmente vincolato	3
È altamente discrezionale	5

manifestazione di eventi corruttivi;

Si sono verificati eventi corruttivi che hanno interessato l'azienda o le amministrazioni pubbliche di riferimento?	
No, non si sono verificati eventi corruttivi	2
Sì, si sono verificati eventi corruttivi	5

livello di collaborazione del responsabile del processo;

Il responsabile del processo ha collaborato nella predisposizione del PTPCT con riguardo al processo di propria competenza?	
Sì, ha collaborato attivamente	2
No, non ha collaborato	5

il grado di attuazione delle misure di trattamento;

Le misure di trattamento del rischio previste nel PTCPT sono operative?	
Sì, sono operative	2
No, sono state definite ma non risultano ancora operative	5

il numero delle segnalazioni pervenute;

Sono giunte delle segnalazioni da parte di whistleblower o soggetti esterni?	
No, non sono state presentate segnalazioni	2
Sì, sono giunte segnalazioni	5

i dati statistici riportati nella descrizione del contesto esterno;

L'azienda opera in un contesto particolarmente esposto a rischi corruttivi?	
No, non opera in un settore particolarmente esposto a rischi corruttivi	2
Sì, opera in un settore particolarmente esposto a rischi corruttivi	5

impatto reputazionale;

Il livello di impatto può avere un evento corruttivo sull'immagine dell'azienda:	
Basso	1
Medio	3
Alto	5

Ad ogni risposta viene assegnato un punteggio e il totale dei punteggi determina il livello complessivo di esposizione del rischio, come indicato nel seguente prospetto:

Punteggio	Livello di rischio
1 – 10	Basso
10 - 25	Medio
26 – 35	Alto
36 - 45	Altissimo

La valutazione del rischio è stata condotta da ASM ISA S.p.A. nel rispetto dei principi guida richiamati nel PNA 2019, sovrastimando il rischio delle aree di rischio il cui punteggio risultava al limite della fascia di riferimento per ragioni di prudenza, nella consapevolezza che la corruzione è un fenomeno quantificabile solo in parte, considerato che gran parte del fenomeno resta sommerso.

Si riportano i risultati della valutazione:

n.	Area di rischio	Livello rischio
1.	Gestione fondi PNRR e fondi strutturali	Non applicabile
2.	Acquisizione e gestione del personale	Alto (5, 5, 2, 2, 2, 2, 5, 5)
3.	Contratti pubblici	Alto (5, 5, 2, 2, 2, 2, 5, 5)

4.	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Non applicabile
5.	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari <i>con</i> effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Medio (5, 5, 2, 2, 2, 2, 5, 5)
6.	Affari legali e contenzioso	Medio (5, 5, 2, 2, 2, 2, 5, 5)
7.	Incarichi e nomine	Alto (5, 5, 2, 2, 2, 2, 5, 5)
8.	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Alto (5, 5, 2, 2, 2, 2, 5, 5)
9	Gestione servizio funebre	Medio (5, 5, 2, 2, 2, 2, 5, 5)

11. Misure di prevenzione del rischio corruttivo

Il PTPCT della Società individua le misure finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante l'attività propedeutica sopra descritta.

All'interno del PTPCT sono previste misure **generali e speciali**, a seconda che le stesse intervengano in maniera trasversale sull'intera organizzazione della Società ovvero agiscano in maniera puntuale su alcuni specifici rischi.

Le misure di cui si avvale la Società al fine di ridurre il rischio corruttivo sono quelle di seguito riepilogate. Per ogni misura saranno indicati lo stato di attuazione, le modalità di realizzazione, i soggetti responsabili.

11.1. Codice etico e di comportamento

ref. Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche
Approvate con delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020

Il Modello 231 della Società si compone di un Codice Etico che individua doveri di comportamento da osservare al fine di prevenire fenomeni corruttivi, sia nella loro dimensione attiva (divieto di offrire, promettere o concedere vantaggi indebiti), sia in quella passiva (divieto di ricevere o richiedere utilità o pressioni indebite).

Con riferimento ai doveri di comportamento per la prevenzione della corruzione negli enti pubblici economici e nelle società partecipate, assumono particolare rilievo [cfr. delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020]:

- a) il divieto di offrire o riconoscere compensi, doni o vantaggi a rappresentanti dell'ente o a soggetti ad essi collegati;
- b) la definizione di un'apposita procedura che disciplini le consulenze, le sponsorizzazioni, le assunzioni,
- c) il divieto di assegnare consulenze o liberalità, di rilasciare sponsorizzazioni e di effettuare assunzioni nei confronti di soggetti pubblici rappresentativi di autorità che stanno svolgendo attività ispettive o di vigilanza nei confronti dell'ente ovvero di amministrazioni pubbliche con cui l'ente abbia in corso rapporti;
- d) il divieto di svolgere compiti da parte di dipendenti in potenziale conflitto di interessi;
- e) l'obbligo di assicurare un programma di formazione e sensibilizzazione dei dipendenti sulle regole di comportamento;
- f) la tutela della riservatezza delle informazioni inerenti le procedure di gara, al fine di evitare indebite pressioni e condizionamenti.

Ove il Codice Etico non contempli specifiche disposizioni comportamentali in materia di prevenzione della corruzione, ovvero ove le misure previste risultino non più adeguate rispetto all'evoluzione normativa o alle linee guida dell'ANAC, l'Organismo di Vigilanza provvede a proporre l'aggiornamento entro sei mesi, al fine di includere regole di condotta coerenti con le *best practices* in materia di integrità, conflitti di interesse, rapporti con la Pubblica Amministrazione, procedure di selezione e gestione del personale, consulenze, sponsorizzazioni e, più in generale, con le misure idonee a prevenire indebite pressioni o condizionamenti sull'attività societaria. Nelle more dell'adozione, trovano applicazioni i precetti sopra indicati.

Il Modello 231 deve altresì prevedere un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni del Codice Etico e delle misure organizzative, nel rispetto dei principi di proporzionalità e contraddittorio, con distinzioni tra soggetti apicali, lavoratori subordinati e terzi contrattuali.



Si prevede l'inserimento della seguente clausola nei **contratti di lavoro**:

"Il lavoratore è tenuto a rispettare il Codice Etico e i doveri di comportamento adottati dalla Società ai sensi del d.lgs. 231/2001.

La violazione del Codice Etico costituisce infrazione disciplinare e comporta l'applicazione delle misure previste dal sistema disciplinare aziendale e dal CCNL applicato, valutata in relazione alla gravità della condotta e nel rispetto delle



garanzie previste dalla legge.”

La misura viene attuata ad opera dell'Ufficio personale

Qualora la dichiarazione non sia stata acquisita in occasione della stipula o del rinnovo del rapporto, il Responsabile provvede a richiedere al soggetto interessato una dichiarazione integrativa relativa alla clausola sopra indicata o comunque a portarla a conoscenza dell'interessato con strumenti tracciabili (scambio di *e-mail*).



Il monitoraggio relativo alla presenza della clausola avviene ad opera dell'RPCT. L'RPCT verificherà la presenza della clausola nei contratti-tipo e l'effettività acquisizione delle dichiarazioni sopra indicate.

11.2. Conflitto d'interessi per dipendenti e collaboratori

Tutti coloro che fanno parte della struttura organizzativa della Società, se chiamati ad esprimere pareri, compiere valutazioni tecniche, adottare atti endoprocedimentali o provvedimento finali e prendere decisioni in ogni genere, si astengono al compiere l'atto loro demandato in caso di conflitto di interessi, anche potenziale ¹, segnalando la situazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza o, nel caso del dirigente, al superiore gerarchico, a cui competerà valutare, in contraddittorio con il dichiarante, se la situazione segnalata realizzi un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità, il decoro e il prestigio della società.

Fermo restando quanto previsto dalle discipline di settore (²), sussiste obbligo di astensione quando l'interessato:

¹ Circa la portata delle norme e del significato esatto dell'aggettivo "potenziale" (art. 6-bis della legge n. 241 del 1990) e dell'espressione "gravi ragioni di convenienza" (art. 7 del d.P.R. n. 62 del 2013), il Consiglio di Stato, sezione consultiva per atti amministrativi, adunanza del 31 gennaio 2019, è del parere che «Le situazioni di "potenziale conflitto" sono, quindi, in primo luogo, quelle che, per loro natura, pur non costituendo allo stato una delle situazioni tipizzate, siano destinate ad evolvere in un conflitto tipizzato (ad es. un fidanzamento che si risolva in un matrimonio determinante la affinità con un concorrente). Ciò con riferimento alle previsioni esplicite riguardanti sia il rapporto di coniugio, parentela, affinità e convivenza, sia alla possibile insorgenza di una frequentazione abituale, sia al verificarsi delle altre situazioni contemplate nel detto art. 7 (pendenza di cause, rapporti di debito o credito significativi, ruolo di curatore, procuratore o agente, ovvero di amministratore o gerente o dirigente di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti). Si devono inoltre aggiungere quelle situazioni, le quali possano per sé favorire l'insorgere di un rapporto di favore o comunque di non indipendenza e imparzialità in relazione a rapporti pregressi, solo però se inquadrabili per sé nelle categorie dei conflitti tipizzati. Si pensi a una situazione di pregressa frequentazione abituale (un vecchio compagno di studi) che ben potrebbe risorgere (dove la potenzialità) o comunque ingenerare dubbi di parzialità (dunque le gravi ragioni di convenienza)».

² l'art. 16, d.lgs. 36/2023, recante il nuovo codice dei contratti pubblici, (prima art. 42, c. 2, del d.lgs. 50/2016), secondo cui: "si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione."; l'art. 6-bis, della legge n. 241 del 1990, a norma del quale: "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i

- a) sia portatore di un interesse proprio, ovvero di parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente;
- b) intrattenga rapporti di frequentazione abituale con uno dei destinatari dell'atto, ovvero sussistano rapporti di credito o debito significativi, cause pendenti o situazioni di grave inimicizia;
- c) svolga, direttamente o per il tramite del coniuge o convivente, funzioni di tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero rivesta cariche di amministratore, dirigente o gerente in enti, associazioni, comitati o società coinvolti nel procedimento.
- d) esistano gravi ragioni di convenienza idonee a compromettere, anche in apparenza, l'imparzialità dell'azione societaria.

Accertata la presenza di un conflitto di interessi anche potenziale ovvero la sconvenienza a procedere, lo stesso sarà tenuto ad affidare il procedimento ad un diverso dipendente della società, in possesso di competenze specialistiche adeguate alla circostanza, oppure, in carenza di idonee figure professionali, dovrà avocarlo a sé stesso.

È facoltà del responsabile risolvere diversamente il conflitto di interessi, adottando ulteriori misure che, tenuto conto della natura e dell'entità del conflitto di interesse, del ruolo svolto dal dipendente nell'ambito della specifica procedura e degli adempimenti posti a suo carico, possono consistere:

1. nell'adozione di **cautele aggiuntive** rispetto a quelle ordinarie in materia di controlli, comunicazione, pubblicità;
2. **nell'intervento di altri soggetti con funzione di supervisione e controllo;**
3. nell'adozione di **obblighi più stringenti di motivazione** delle scelte adottate, soprattutto con riferimento alle scelte connotate da un elevato grado di discrezionalità.

Allo stesso modo sono anche i collaboratori in genere segnalano eventuali ipotesi di conflitto d'interessi.

L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi rappresenta una misura generale da considerarsi operativa in ogni contesto e processo societario.



A presidio del rispetto dell'obbligo di astensione, tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, possano essere coinvolti nei procedimenti decisorii di cui al presente capitolo, rilascino apposita dichiarazione con la quale:

- a) dichiarano di essere a conoscenza delle disposizioni sul conflitto di interessi e dell'obbligo di astensione previsto dal presente PTPCT e dalle discipline di settore applicabili;

- b) si impegnano a comunicare tempestivamente eventuali circostanze sopravvenute rilevanti ai fini dell'applicazione dell'obbligo di astensione.

I dipendenti della società che possono essere coinvolti in tali procedimenti rilasciano la seguente dichiarazione:

"Io sottoscritto _____, consapevole delle disposizioni in materia di conflitto di interessi e dell'obbligo di astensione previste dalla legge e dal PTPCT della Società, mi impegno ad astenermi dal prendere decisioni, esprimere pareri o svolgere attività che possano risultare condizionate da un interesse personale, diretto o indiretto, ovvero riferibile a terzi a me collegati, tale da influenzare, anche solo potenzialmente o in apparenza, l'imparzialità o la correttezza della decisione.

Mi impegno, altresì, a segnalare tempestivamente alla Società ogni situazione rilevante ai fini del presente obbligo."



La misura viene attuata ad opera dell'ufficio personale.

Qualora la dichiarazione non sia stata acquisita in occasione della stipula o del rinnovo del rapporto, il Responsabile provvede a richiedere al soggetto interessato una dichiarazione integrativa relativa alla clausola sopra indicata.



Il monitoraggio relativo alla presenza della clausola avviene ad opera dell'RPCT. L'RPCT verificherà la presenza delle dichiarazioni.

Analogo obbligo sussiste in capo ai **soggetti che collaborano con la Società** (non dipendenti), ivi inclusi gli organi societari se legati alla Società da un rapporto di collaborazione, appaltatori di servizi, lavori e forniture, commissari di gara o di selezione, e altri ipotesi simili.



A presidio del rispetto dell'obbligo di astensione da parte dei collaboratori, appaltatori e altre figure analoghe, gli Uffici competenti alla formalizzazione degli incarichi assicurano l'inserimento, nei relativi atti, di una clausola che qualifica l'osservanza delle misure anticorruzione e delle disposizioni del presente Piano come obbligazione essenziale del rapporto. La violazione delle predette misure, ovvero comportamenti contrari ai principi di integrità e trasparenza, costituisce

causa di risoluzione del contratto per inadempimento imputabile al collaboratore.

Ipotesi di clausola:

*“L’osservanza delle misure di prevenzione della corruzione adottate dalla Società e contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, unitamente a quelle indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, costituisce obbligazione essenziale del presente incarico. Ai sensi e per gli effetti dell’art. 1456 c.c., la violazione delle predette misure, ovvero l’adozione di comportamenti contrari ai principi di integrità, correttezza e trasparenza, comporta la **risoluzione di diritto del contratto**, previa dichiarazione da comunicarsi al collaboratore, fatto salvo il risarcimento dei danni ulteriori. L’interessato è altresì consapevole delle disposizioni in materia di conflitto di interessi e dell’obbligo di astensione previste dalla legge e dal PTPCT della Società, e si impegna ad astenersi dal prendere decisioni, esprimere pareri o svolgere attività che possano risultare condizionate da un interesse personale, diretto o indiretto, ovvero riferibile a terzi a me collegati, tale da influenzare, anche solo potenzialmente o in apparenza, l’imparzialità o la correttezza della decisione. Si impegna, pertanto, a segnalare tempestivamente alla Società ogni situazione rilevante ai fini del presente obbligo.”*



La misura viene attuata ad opera degli Uffici competenti alla formalizzazione degli incarichi.



Il monitoraggio relativo alla presenza della clausola avviene ad opera dell’RPCT. L’RPCT verificherà la presenza delle dichiarazioni.

11.3. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi perseguono l’obiettivo di assicurare la tutela dell’imparzialità, dell’indipendenza e del buon andamento dell’azione amministrativa, prevenendo interferenze indebite, conflitti di interessi strutturali e condizionamenti sull’esercizio delle funzioni pubbliche. Si tratta di un sistema integrato di garanzie che investe sia la fase di conferimento degli incarichi sia la fase successiva dell’esercizio delle funzioni.

Nel nostro ordinamento, le situazioni che possono determinare inconferibilità o incompatibilità dell'incarico discendono da fonti normative eterogenee. In particolare, oltre alla disciplina generale contenuta nel d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, ulteriori fattispecie rilevanti trovano fondamento nel d.lgs. 23 dicembre 2022, n. 201, con riferimento alle società operanti nei servizi pubblici locali di rilevanza economica, nel codice civile, nonché in normative settoriali o speciali a seconda del ruolo rivestito e della natura dell'incarico.

11.3.1 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi ex d.lgs. 39/2013

Nel rispetto delle prescrizioni dettate dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, la Società acquisisce le dichiarazioni in ordine all'insussistenza di situazioni di inconferibilità e di incompatibilità, verificando la veridicità delle informazioni rese dagli interessati.

L'art. 20, del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, prevede che, all'atto del conferimento dell'incarico, l'interessato sia tenuto a rilasciare una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità. Nel corso dell'incarico, inoltre, lo stesso interessato sarà tenuto a presentare annualmente una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di incompatibilità.

Le dichiarazioni, rese utilizzando la modulistica opportunamente predisposta, vengono acquisite, conservate agli atti dell'ufficio competente e pubblicate nell'opportuna sezione di Amministrazione trasparente.

Per inconferibilità si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, co.2 lett. g), d.lgs. 39/2013).

L'incompatibilità consiste nell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, co.2 lett. h), d.lgs. 39/2013).

La dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità e di inconferibilità rilasciata dal soggetto a cui è conferito l'incarico è acquisita dall'organo che conferisce l'incarico a cui spetta il compito di controllare la veridicità delle dichiarazioni rilasciate e quindi l'effettiva insussistenza dei divieti contemplati dal d.lgs. 39/2013.

Al RPCT spetta il compito di vigilare il corretto rispetto da parte del Consorzio delle disposizioni dettate dal d.lgs. 39/2013 in materia di incompatibilità e di inconferibilità, nonché esercitare ogni altro potere previsto da quest'ultima normativa.

Sono tenuti a rilasciare le dichiarazioni previste dall'art. 20, d.lgs. 39/2013, a titolo esemplificativo, dovendosi verificare di caso in caso inclusione della nomina nell'ambito applicativo del decreto: gli amministratori; il direttore generale; i dirigenti; i dipendenti con incarichi di funzione dirigenziale; chi svolge stabile attività di consulenza.

11.3.2 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi ex d.lgs. 201/2022

Il d.lgs. 201/2022 avente ad oggetto il *“Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica”* ha introdotto delle fattispecie di inconferibilità e incompatibilità specifiche per le società che operano nel settore dei servizi pubblici locali, stabilendo peraltro un obbligo dichiarativo sulla scorta di quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. 39/2013.

Rispetto alle suddette fattispecie di inconferibilità e di incompatibilità di cui al d.lgs. 201/2022 sussistono, oltre all'obbligo dichiarativo in capo al soggetto che riceve l'incarico, anche:

- a) il potere di controllo del RPCT ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013;
- b) il potere di vigilanza e sanzionatorio di ANAC.

11.3.3 Ulteriori ipotesi di inconferibilità, incompatibilità, ineleggibilità e decadenza

Restano ferme, in relazione alla natura societaria e alle funzioni esercitate, le ulteriori ipotesi di inconferibilità, incompatibilità, ineleggibilità e decadenza previste dal codice civile, dal Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (d.lgs. 175/2016), nonché dalla normativa di settore applicabile agli incarichi conferiti.

Tali discipline si applicano cumulativamente rispetto alle disposizioni di cui al d.lgs. 39/2013 e al d.lgs. 201/2022, in quanto idonee a incidere sui requisiti soggettivi per l'assunzione e la permanenza negli incarichi, sulla corretta gestione dell'ente e sulla prevenzione dei conflitti di interessi.

Sono fatti salvi, tra gli altri, i casi in cui la legge prevede condizioni ostative specifiche con riferimento:

- a) agli amministratori e ai componenti degli organi di controllo, ai sensi del codice civile e/o dallo statuto;
- b) agli amministratori e ai dirigenti delle società a partecipazione pubblica, ai sensi del d.lgs. 175/2016;
- c) alla partecipazione a organi politici, amministrativi o di controllo disciplinati da leggi speciali;
- d) all'esercizio di attività professionali incompatibili con l'incarico o con lo status rivestito.

La Società verifica l'applicazione delle suddette discipline in sede di conferimento dell'incarico e nel corso del suo svolgimento, anche acquisendo le dichiarazioni degli interessati e richiedendo integrazioni documentali ove necessario.

11.3.4 I sistemi dei controlli in materia di inconferibilità e incompatibilità

Con riferimento alle fattispecie di inconferibilità e incompatibilità previste dal d.lgs. 201/2022 e dal d.lgs. 39/2013, fermo restando che spetta all'organo conferente *in primis* la verifica di merito circa l'insussistenza di condizioni ostative all'attribuzione di un certo incaricato, il RPCT esercita una funzione di vigilanza interna e di secondo grado finalizzata ad assicurare il corretto rispetto degli obblighi dichiarativi e delle condizioni ostative alla nomina.

In particolare, il RPCT:

- a) verifica se sussistono elementi tali da poter far dubitare della veridicità delle autodichiarazioni rese dagli interessati circa l'insussistenza di cause ostative;
- b) supporta, ove coinvolto, l'organo conferente nel procedimento di conferimento degli incarichi;
- c) contesta all'interessato l'esistenza di situazioni di inconferibilità ovvero l'insorgere di cause di incompatibilità, ove ricorrano i relativi presupposti;
- d) accerta i presupposti per l'eventuale esercizio dei poteri sanzionatori previsti dagli artt. 18 e 20, comma 5, del d.lgs. 39/2013;
- e) segnala ad ANAC i casi di possibili violazioni delle disposizioni dei suddetti decreti emersi nell'ambito dell'attività di monitoraggio e controllo.

L'esercizio delle predette funzioni si inserisce in un sistema di vigilanza multilivello, che attribuisce ad ANAC poteri di controllo e accertamento esterni, anche a seguito delle segnalazioni del RPCT.

Qualora ANAC, nell'esercizio della vigilanza ex d.lgs. 39/2013, adotti un provvedimento di accertamento, il RPCT, a seguito della relativa notifica, provvede:

- a) a comunicare all'interessato l'inconferibilità accertata e la conseguente nullità dell'atto di conferimento e del relativo contratto, fornendo supporto all'organo competente per l'adozione dei provvedimenti conseguenti;
- b) a contestare l'incompatibilità accertata, ove ricorra, ai sensi dell'art. 19, comma 1, del d.lgs. 39/2013, assegnando all'interessato il termine perentorio di 15 giorni per esercitare l'opzione tra gli incarichi;
- c) a contestare la causa di inconferibilità ai sensi dell'art. 18, commi 1 e 2, del d.lgs. 39/2013 all'organo conferente, dando impulso al relativo procedimento, anche con riferimento all'elemento soggettivo richiesto;
- d) ad avviare il procedimento per l'applicazione della sanzione di cui all'art. 20, comma 5, del d.lgs. 39/2013, qualora emerga la mendacità delle autodichiarazioni rese dall'interessato.

In aggiunta, con riferimento alle ulteriori ipotesi di inconferibilità, incompatibilità, ineleggibilità o decadenza previste dal codice civile o da normative speciali che non attribuiscono all'RPCT i poteri previsti dalle normative sopra descritte, il RPCT svolge una funzione di presidio e di segnalazione nei confronti

dell'organo conferente o competente alla nomina, ogniqualvolta ravvisi elementi sintomatici di criticità tali da incidere sull'imparzialità, sull'indipendenza o sul corretto esercizio della funzione.

11.3.5. Procedura di acquisizione delle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, la procedura si articola in una serie di adempimenti che investono sia la fase del conferimento dell'incarico sia la successiva fase del suo esercizio.

- a) In primo luogo, l'organo conferente individua il soggetto candidato a ricoprire l'incarico rientrando nel perimetro applicativo del d.lgs. 39/2013 e provvede a sottoporgli, anche tramite di altro soggetto o ufficio preposto, il modulo di dichiarazione relativo all'insussistenza delle cause di inconferibilità. Tale trasmissione avviene previa adeguata informativa circa le ipotesi normative rilevanti ai fini dell'applicazione dei divieti di legge, così da consentire al candidato una dichiarazione consapevole e completa.
- b) la dichiarazione deve essere acquisita dall'organo conferente prima della formalizzazione dell'incarico, in quanto costituisce condizione per l'acquisto dell'efficacia dello stesso;
- c) l'organo conferente procede alla verifica dell'assenza delle cause di inconferibilità indicate dal legislatore, tramite analisi delle circostanze dichiarate e della documentazione eventualmente rilevante. L'organo conferente può svolgere tale attività anche coinvolgendo il RPCT. La verifica tiene conto delle informazioni rese nel modulo di dichiarazione, dei dati presenti nel *curriculum vitae*, nonché di ulteriori elementi conoscitivi desumibili da fonti pubblicamente accessibili o riferiti da terzi. A tal fine possono essere acquisiti o consultati, secondo le indicazioni fornite da ANAC: il registro telematico delle imprese e l'Anagrafe degli amministratori locali e regionali curata dal Ministero dell'Interno; il certificato del Casellario giudiziale e dei carichi pendenti, prodotto dall'interessato ovvero acquisito dall'ufficio competente, ai fini del controllo sulla dichiarazione sostitutiva ex art. 71 d.P.R. 445/2000; le c.d. fonti aperte, qualora da esse emergano circostanze potenzialmente rilevanti ai fini della sussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.
- d) una volta verificata l'assenza di condizioni ostative, l'incarico viene formalizzato. Contestualmente, viene acquisita la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità, comprensiva dell'impegno a comunicare tempestivamente eventuali situazioni sopravvenute nel corso del mandato.
- e) l'atto di conferimento e le dichiarazioni rese sono pubblicate sul sito istituzionale nella sezione di "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 e dell'art. 20, comma 3, del d.lgs. 39/2013.

- f) Nel corso dell'incarico, l'interessato è tenuto a rendere annualmente la dichiarazione relativa all'insussistenza delle cause di incompatibilità, che è acquisita dall'ente e pubblicata nelle medesime modalità. L'ente può prevedere ulteriori modalità e tempistiche di acquisizione per garantire un monitoraggio più efficace.
- g) A completamento del sistema, sono svolte periodiche verifiche a campione sulla veridicità e completezza delle dichiarazioni acquisite, secondo criteri stabiliti nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO o nel PTPCT.

La presente procedura si applica alle fattispecie di inconferibilità e incompatibilità previste dal d.lgs. 39/2013 e dal d.lgs. 201/2022, ferma restando la disciplina di eventuali ulteriori cause ostative previste dal codice civile o da normative speciali, in relazione alla natura dell'incarico conferito.

11.3.6 Criteri di priorità delle attività di verifica

Nel quadro delle verifiche previste in materia di inconferibilità e incompatibilità, il soggetto deputato adotta un criterio di priorità volto a concentrare le attività sulle situazioni che, in ragione della natura dell'incarico conferito o della provenienza del soggetto interessato, presentano un rischio maggiore.

In tale prospettiva, costituiscono casi prioritari di verifica:

1. gli incarichi conferiti a soggetti provenienti da amministrazioni pubbliche, enti territoriali, enti pubblici non economici e, più in generale, dall'area pubblica o para-pubblica;
2. gli incarichi conferiti a soggetti provenienti da enti di diritto privato in controllo pubblico, società partecipate, fondazioni o organismi controllati da pubbliche amministrazioni, in quanto caratterizzati da relazioni strutturali con il settore pubblico;
3. gli incarichi conferiti a soggetti che, per la funzione ricoperta in precedenza, abbiano esercitato poteri autoritativi, di vigilanza, di controllo o di regolazione nei confronti della Società o di enti affini;
4. gli incarichi conferiti a soggetti che abbiano intrattenuto rapporti professionali o economici continuativi con la Società o con soggetti operanti nel medesimo settore di attività, che possano determinare potenziali condizionamenti o conflitti di interesse.

Tale criterio di priorità non esonera, né limita, la verifica sull'assenza delle condizioni ostative previste dalla legge, che deve essere sempre svolta nella sua interezza. Esso comporta, tuttavia, una particolare attenzione alle fattispecie sopra indicate, in quanto maggiormente suscettibili di incidere sull'imparzialità, sull'indipendenza o sul corretto esercizio delle funzioni connesse agli incarichi conferiti.



La Società:

- a) prima della formalizzazione dell'incarico, l'organo che conferisce l'incarico sottopone all'interessato un modulo appositamente predisposto per il rilascio, da parte dello stesso interessato, della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità ed d.lgs. 39/2013 e 201/2022. Unitamente a tale dichiarazione, l'interessato rilascerà altresì una fedele elencazione degli incarichi ricoperti per agevolare le verifiche del caso. Il modulo conterrà i seguenti avvertimenti:
1. adeguata informativa circa le ipotesi normative rilevanti ai fini dell'applicazione dei divieti di legge
 2. che il rilascio della dichiarazione di inconferibilità è condizione di efficacia del contratto;
 3. che la Società è tenuta ad effettuare idonei controlli e accertamenti sulla veridicità di quanto dichiarato, anche attraverso la consultazione delle iscrizioni eventualmente presenti nel Casellario giudiziale;
 4. che l'interessato è obbligato a informare l'amministrazione referente di ogni circostanza fattuale eventualmente e astrattamente rilevante nell'ottica del d.lgs. n. 39/2013, consentendo così, agli organi competenti di poter compiere una valutazione più approfondita (anche richiedendo un parere all'Autorità ove la questione si presenti di dubbio inquadramento);
- b) ogni anno, e comunque entro il 30 gennaio, sottopone all'interessato il modello per l'acquisizione della dichiarazione di conferma dell'insussistenza di ipotesi di incompatibilità ai sensi del d.lgs. 39/2013 e 201/2022



La misura viene attuata dall'organo che conferisce l'incarico, eventualmente supportato dagli uffici secondo l'organigramma.



Il monitoraggio ad opera dell'RPCT. L'RPCT verificherà la presenza delle dichiarazioni e dei loro aggiornamenti e la veridicità delle dichiarazioni rese a campione.

11.4. Divieto post-employment (*pantouflage*)

ref. Linee guida in tema di c.d. *pantouflage*

adottate con delibera ANAC del 25 settembre 2024, n. 493

PNA 2022

Il divieto di *pantouflage* o revolving doors, introdotto dalla legge 190/2012, si inquadra nelle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi in senso ampio, ed è volto a prevenire il verificarsi di conflitti di interessi determinati da traffici di influenze.

L'art. 1, co 42, lett. l), l. 190/2012, ha infatti novellato l'art. 53 del d.lgs. 165/2001 inserendo il comma 16-ter che prevede il divieto, per i dipendenti che 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'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Con il d.lgs. 39/2013 il legislatore ha successivamente ridefinito l'ambito di applicazione del divieto, sia ampliando la sfera dei soggetti assimilati ai dipendenti pubblici sino a ricomprendere i titolari di incarichi indicati dal decreto stesso, sia estendendo il divieto (tra l'altro) ai dipendenti di enti pubblici (art. 21, d.lgs. 39/2013).

Si ritiene inoltre, come ribadito nel PNA 2022, che rientrino nell'ambito di applicazione soggettivo dell'istituto anche i dipendenti che elaborino atti endoprocedimentali obbligatori (quali perizie, pareri e certificazioni) in grado di incidere in modo significativo il contenuto della decisione.

Rientrano nei "poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni", sia provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la PA, sia provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale manifestazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti, in violazione del divieto, sono colpiti da nullità; presupposto per l'applicazione del regime sanzionatorio è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali. Il Consorzio si impegna a diffondere e verificare la conoscenza dell'istituto.

L'applicazione della disciplina sul pantouflage comporta che il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo "pubblicistico" svolga "attività lavorativa o professionale" presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione.

Anche con riferimento a tale espressione, l'ANAC ha valutato preferire un'interpretazione ampia: l'attività lavorativa o professionale in questione va estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi a:

- a) rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- b) incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.

Sono esclusi dal pantouflage gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.



La Società inserisce all'interno dei contratti di assunzione del personale la seguente clausola anti-pantouflage:

Ipotesi di clausola:

"Il/la sottoscritto/a dichiara di essere a conoscenza delle disposizioni di cui all'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nonché dell'art. 21 del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, che disciplinano il divieto di svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro o dell'incarico, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività amministrativa esercitata dal/la sottoscritto/a mediante poteri autoritativi o negoziali.

Il/la sottoscritto/a si impegna a rispettare il divieto previsto dalla normativa vigente, astenendosi dal porre in essere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, attività lavorative, consulenziali o professionali in favore dei soggetti privati nei cui confronti abbia esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali nell'interesse della Società.

Il/la sottoscritto/a si impegna altresì a dare tempestiva comunicazione alla Società di eventuali proposte di collaborazione, incarico o lavoro provenienti da tali soggetti, ai fini della verifica del rispetto del divieto.

Resta inteso che la violazione del divieto comporta le conseguenze previste dalla legge, ivi inclusa la nullità dei contratti conclusi in violazione, l'interdizione del soggetto privato dal contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi e l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti.

La presente dichiarazione è resa ai fini e per gli effetti delle disposizioni

richiamate e si inserisce tra le misure di prevenzione della corruzione adottate dalla Società.”

La società inserisce all'interno dei contratti pubblici e di collaborazione la seguente clausola:

“L’Operatore economico dichiara di essere a conoscenza del divieto, previsto dall’art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in forza del quale, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, è fatto divieto al dipendente o ex dipendente che abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti dell’Operatore medesimo di svolgere attività lavorativa o professionale presso quest’ultimo, a pena di nullità del contratto e di interdizione del privato dal contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, oltre all’obbligo di restituzione dei compensi percepiti.

L’Operatore si impegna a rispettare il divieto di cui sopra e a non conferire incarichi, mansioni, collaborazioni o funzioni, a qualunque titolo, ai dipendenti o ex dipendenti della Società che abbiano esercitato, negli ultimi tre anni, poteri autoritativi o negoziali nei suoi confronti.

L’Operatore si impegna altresì a comunicare alla Società, prima del loro perfezionamento, eventuali rapporti di lavoro o professionali che intenda instaurare con ex dipendenti della medesima, onde consentire le verifiche di legge.

La violazione del divieto comporta le conseguenze previste dalla normativa vigente, ivi inclusa la nullità del rapporto instaurato in violazione, l’interdizione dal contrattare con le pubbliche amministrazioni e la restituzione dei compensi percepiti.

La presente clausola costituisce misura di prevenzione della corruzione ai sensi della normativa vigente.”

La misura viene attuata:

- a) dall’Ufficio risorse umane, per quanto riguarda la clausola anti-pantouflage da inserire nei contratti di assunzione del personale.
- b) dall’ufficio contratti, per quanto riguarda la clausola anti-pantouflage da inserire negli atti di affidamento





Il monitoraggio ad opera dell'RPCT. L'RPCT verificherà la presenza delle clausole, anche su segnalazione o notizia di circostanze che possono comportare una violazione del divieto.

11.5. Formazione sui temi dell'etica e della legalità

L'incremento della formazione a favore del personale che opera per la Società rientra tra gli obiettivi strategici deliberati dall'Organo amministrativo della società.

Nel corso dell'anno 2026 sarà programmata una giornata di formazione sulle seguenti tematiche, dando priorità alle materie afferenti alle aree di rischio con maggiore livello di esposizione a fenomeni corruttivi.

Misura	Formazione a distanza o in presenza
Stato di attuazione:	programmata
Destinatari della misura:	organi apicali / reparto amministrativo / operativi
Fabbisogno formativo:	Le novità del PNA 2025
Soggetto responsabile:	il RPCT, a cui compete la valutazione in ordine esigenze formative e l'individuazione dei partecipanti, oltre che controllare l'effettiva partecipazione e apprendimenti da parte dei discenti coinvolti.
Indicatore di monitoraggio	giornate di formazione
Modalità di monitoraggio:	verificare degli attestati di partecipazione e delle giustificazioni del personale assente

La giornata di formazione prevedrà l'analisi delle disposizioni normative rilevanti in materia, oltre a proporre ai discenti l'approfondimento di situazioni reali di rischio corruttivo (*case studies*) che potrebbero verificarsi durante la normale attività lavorativa.

11.6. La condivisione delle scelte in luogo della rotazione ordinaria

La società non rientra tra gli enti tenuti ad attuare obbligatoriamente la rotazione ordinaria come misura di prevenzione dei fenomeni corruttivi. Ciò nonostante, l'organo amministrativo ha comunque valutato la possibilità di adottare l'anzidetta misura ma ha ritenuto che la struttura organizzativa della società è tale da non poter effettivamente realizzare un sistema rotativo del personale senza sottrarre competenze specialistiche agli uffici.

Pur tuttavia, la Società ha ritenuto comunque opportuno ricorrere a misure alternative alla rotazione ordinaria che siano in grado di sortire un effetto analogo a quello della rotazione.

Per evitare che uno stesso soggetto abbia un controllo esclusivo dei processi particolarmente esposti a rischio corruttivo si è dunque deciso di ricorrere, ove possibile, nel rispetto dei ruoli e delle relative responsabilità, alla condivisione delle decisioni, affinché queste ultime, prima di essere portate ad esecuzione, siano esaminate da più soggetti, chiamati ad esprimere la propria conferma, secondo un preciso ordine sequenziale.

La condivisione delle scelte potrà essere compiuta con riguardo:

- i. alle procedure di affidamento di commesse pubbliche regolate dal codice dei contratti pubblici;
- ii. alle procedure di selezione del personale.

11.7. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

Con riferimento alle segnalazioni, il D.lgs. n. 24/2023 ha radicalmente modificato la normativa in materia di whistleblowing, raccogliendo — in un unico testo normativo — l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

Dal combinato disposto degli artt. 1 e 2 del d.lgs. n. 24/2023 si ricava che il *whistleblower* è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di dipendenti pubblici, lavoratori subordinati del settore privato, lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato, collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato, volontari e tirocinanti, azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

I predetti soggetti possono effettuare le segnalazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 24/2023:

- i. quando il rapporto giuridico è in corso;
- ii. quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- iii. durante il periodo di prova;
- iv. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

Possono essere oggetto di segnalazione, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- i. violazioni di disposizioni normative nazionali, ovvero

- ii. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- iii. condotte rilevanti ai sensi del d. lgs. n. 231/01 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti
- iv. violazioni di disposizioni normative europee, ovvero:
- v. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi a determinati settore (es. appalti pubblici, tutela dell'ambiente);
- vi. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- vii. atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- viii. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La segnalazione inoltre può avere ad oggetto anche:

- i. le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- ii. le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- iii. i fondati sospetti: "le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti" (cfr. Linee Guida ANAC).

Sono previste quattro modalità per effettuare le segnalazioni:

- i. un canale interno, la cui gestione è affidata, nel caso della società, al RPCT, in conformità all'art. 4 co. V D. lgs. n. 24/2023;
- ii. un canale esterno, gestito da ANAC;
- iii. una divulgazione pubblica;
- iv. una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezionalità del whistleblower, in quanto, in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 D.lgs. n. 24/2023 (a cui si rinvia integralmente), è possibile effettuare una segnalazione esterna.

La Società si è dotata di una procedura (cd. canale interno), formalmente approvata dall'Organo Amministrativo, in materia di whistleblowing, in linea con il dettato normativo di cui al D.lgs. n. 24/2023 e costituente parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, a cui si rinvia integralmente.

Misure di prevenzione	Tutela riconosciuta agli autori delle segnalazioni di whistleblowing
Stato di attuazione:	Attuata

Destinatari della misura:	Soggetti descritti in precedenza;
Modalità di attuazione:	Regolamento a cui è data ampia diffusione e trasparenza; adozione di specifica piattaforma whistleblowing
Soggetti responsabili dell'attuazione	RPCT
Destinatario delle segnalazioni:	RPCT

11.8. La gestione degli incarichi extra-istituzionali

La disciplina degli incarichi extra-istituzionali assume rilevanza ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi, della tutela dell'imparzialità dell'azione aziendale e della corretta gestione dei conflitti di interesse. Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. e dalla normativa vigente, l'espletamento di attività lavorative o professionali da parte dei dipendenti al di fuori dell'orario di lavoro è subordinato ad apposita autorizzazione preventiva.

Non possono essere autorizzati:

- a) incarichi o attività che risultino in conflitto, anche potenziale, con le funzioni esercitate dal dipendente o con gli interessi della Società,
- b) incarichi che possano comprimere l'imparzialità, la neutralità o la correttezza delle decisioni adottate in sede lavorativa.

La valutazione dell'autorizzabilità tiene conto anche delle misure di prevenzione del rischio corruttivo individuate nel presente Piano, nonché delle competenze e delle responsabilità del dipendente.

Nell'istruttoria finalizzata al rilascio dell'autorizzazione si tiene conto, oltre che dei divieti e dei conflitti sopra richiamati, della compatibilità temporale dell'incarico con le esigenze organizzative e di servizio, nonché dei possibili profili di valorizzazione professionale. L'autorizzazione è valutata anche alla luce di eventuali ricadute positive per lo svolgimento delle attività istituzionali, favorendo, ove ne ricorrano i presupposti, lo sviluppo culturale, scientifico e professionale del dipendente.

Il dipendente presenta richiesta **preventiva**, indicando natura, durata, soggetto committente, contenuto dell'attività e ogni altro elemento utile ai fini valutativi. Spetta al Direttore Generale rilasciare la relativa autorizzazione. L'istruttoria accerta l'assenza di conflitti di interesse e la compatibilità temporale e organizzativa; in caso di diniego, sono indicate le relative motivazioni.

La Società assicura la tracciabilità delle richieste e delle autorizzazioni tramite apposita registrazione interna. **L'organo che autorizza relaziona annualmente al RPCT** sulle autorizzazioni concesse e sulle tipologie di incarichi più frequenti, fornendo elementi utili all'analisi del rischio corruttivo e alle eventuali misure correttive.

Le autorizzazioni al conferimento di incarichi extra-istituzionali possono essere soggette a pubblicazione nella sezione “Società Trasparente”, nei casi previsti dalla legge o dalle delibere ANAC, nel rispetto del bilanciamento tra trasparenza e protezione dei dati personali.

12. Ulteriori misure specifiche

La Società ha adottato ulteriori misure organizzative che contribuiscono in maniera significativa al presidio dei processi sensibili e alla prevenzione dei rischi corruttivi, alla trasparenza e alla correttezza amministrativa.

Tali misure si sostanziano nell’approvazione di regolamenti interni, procedure, atti di indirizzo e disposizioni operative che definiscono ruoli, responsabilità, criteri di selezione, regole procedurali e modalità di svolgimento delle attività, favorendo la standardizzazione dei processi decisionali, la tracciabilità delle scelte e la riduzione dei margini di discrezionalità.

Rientrano i seguenti presidi.

12.1. Il regolamento per il reclutamento del personale

La Società ha adottato il “Regolamento per il reclutamento del personale”, volto a disciplinare le modalità di selezione, assunzione e progressione del personale dipendente, assicurando il rispetto dei principi di imparzialità, buon andamento, trasparenza, pubblicità, parità di trattamento e meritocrazia, in conformità alla disciplina di cui al d.lgs. 175/2016 in materia di società a partecipazione pubblica, nonché agli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell’ANAC.

L’adozione del predetto regolamento costituisce una misura specifica di prevenzione della corruzione, idonea a presidiare i processi di selezione del personale, che rappresentano un’area di rischio qualificata sia in relazione ai possibili fenomeni di favoritismo o cooptazione, sia in termini di condizionamento delle scelte gestionali e organizzative.

Il Regolamento individua le procedure di reclutamento, definendo le modalità di pubblicità delle selezioni, le fasi istruttorie e decisionali del procedimento, le misure a tutela dell’imparzialità e del conflitto di interessi, le forme di tracciabilità e di motivazione delle scelte, gli obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013 e del d.lgs. 39/2013.

La Società si impegna a dare integrale attuazione al predetto Regolamento, ad aggiornarlo ove necessario per recepire modifiche normative o indirizzi delle Autorità competenti e a curarne l’armonizzazione con gli strumenti di programmazione e vigilanza previsti dal PTPCT e dal PIAO, ove applicabili.

12.2. Il regolamento disciplinare

La società ha adottato un Regolamento Disciplinare che rinvia al CCNL per i dipendenti delle imprese

funebri e del settore funerario del triennio 2022/2024 del 7 febbraio 2023, e che informa i dipendenti relativamente ai doveri attinenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e alla correttezza del comportamento, nonché ai provvedimenti e alle sanzioni che potranno essere loro irrogate in caso di inosservanza di tali doveri.

Il regolamento, come da normativa vigente, è stato ampiamente diffuso tra il personale aziendale ed è appeso nelle bacheche ed albi aziendali, consultabile da chiunque in ogni momento, al fine di garantire la massima circolazione dell'informazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza e integrità.

12.3. L'informatizzazione dei processi

Il programma di informatizzazione dei processi raggiunto da AMSEF S.r.l. ha avuto inizio nel corso del 2019 ed ha avuto completa applicazione.

In particolare, è stata realizzata una piattaforma che ha permesso di informatizzare e automatizzare completamente la procedura di segnalazione di reati o irregolarità di cui, dipendenti, utenti o terzi, siano venuti a conoscenza, al fine di garantirne l'anonimato e la massima tutela del diritto alla privacy (whistleblowing) messa a disposizione con apposito link sul sito della società.

Inoltre, nel corso del 2021 la società ha aderito alla piattaforma ed al forum RPCT messi a disposizione da ANAC, attraverso l'accreditamento del referente del GdL in qualità di 'assistente RPCT'.

E' così possibile partecipare ai percorsi formativi proposti da ANAC

12.4. Linee guida per l'uso degli strumenti informatici

La società ha adottato, come misura anticorruptiva, un documento denominato "Linee guida per il corretto utilizzo degli strumenti aziendali".

In un'ottica d'integrità, trasparenza ed efficienza dell'azione amministrativa, si intende contribuire alla massima diffusione della cultura della sicurezza e di un utilizzo consapevole delle facilities aziendali, per evitare che comportamenti anche inconsapevoli possano innescare problemi o minacce alla riservatezza-sicurezza nel trattamento dei dati.

Alla luce di questi obiettivi il documento fornisce ai dipendenti le indicazioni per una corretta ed adeguata gestione delle informazioni aziendali, in particolare attraverso l'uso corretto di sistemi, applicazioni e strumenti informatici. In esso viene specificato che tutti gli strumenti utilizzati dal lavoratore (hardware, software, risorse, server aziendali, reti, ecc.) sono di proprietà esclusiva della Società, che li mette a disposizione esclusivamente per rendere la prestazione lavorativa. Viene altresì precisato che i dati personali e qualsiasi altra informazione relativa all'utenza che venga acquisita o registrata in detti strumenti sono utilizzati per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

Le misure specifiche individuate prevedono un costante monitoraggio della normativa di settore

vigente, con particolare riferimento alle disposizioni di legge in merito alla tutela dei dati personali, al fine di garantire la correttezza e la validità del presente regolamento, ovvero di intervenire tempestivamente al fine di recepire ogni novità normativa e provvedere ad un opportuno aggiornamento o nuova redazione dello stesso.

12.1. Il regolamento per l'erogazione di sponsorizzazioni e contributi

AMSEF S.r.l. ha adottato il Regolamento per l'erogazione di sponsorizzazioni e contributi per le attività promozionali delle società del gruppo.

Con tale regolamento, la società si propone di disciplinare la procedura di erogazione di sponsorizzazioni e contributi verso soggetti terzi pubblici e/o privati.

Il soggetto responsabile a valutare le richieste di sponsorizzazione è l'A.U.

13. Controlli

Concorrono alla prevenzione dei fenomeni corruttivi anche le attività di controllo esercitate dagli organi societari e dalle funzioni interne coinvolte nei processi amministrativi e operativi.

Gli organi e le funzioni societarie, secondo il principio di massima responsabilizzazione, vigilano affinché le attività di competenza siano svolte nel rispetto della normativa vigente, del presente Piano e delle procedure interne, segnalando tempestivamente al RPCT – ovvero al superiore gerarchico nelle ipotesi non riconducibili alla prevenzione della corruzione – eventuali comportamenti, situazioni o anomalie che, anche solo in via potenziale o apparente, possano compromettere l'integrità dell'azione societaria o integrare fattori di rischio corruttivo o di maladministration.

In questo modo, il sistema dei controlli interni opera in chiave preventiva e collaborativa, favorendo l'emersione delle criticità e la tempestiva adozione di misure correttive, in coerenza con il modello di prevenzione delineato dal presente Piano.

14. Il monitoraggio di primo e secondo livello

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT è programmato su più livelli.

Il monitoraggio di primo livello è compiuto nel rispetto della gerarchia definita dall'organigramma societario (cfr. parte introduttiva del PTPCT).

Il monitoraggio di secondo livello è realizzato dal RPCT, al quale compete verificare l'attuazione delle misure di prevenzione da parte dei responsabili, tenendo conto degli indicatori di monitoraggio.

Nell'ottica di assicurare un controllo periodico e progressivo sull'effettiva attuazione del sistema di prevenzione, il RPCT svolge inoltre un monitoraggio strutturato **su base annuale, individuando due misure di prevenzione da sottoporre a verifica approfondita, secondo un criterio di rotazione** tra le misure previste dal Piano, con l'obiettivo di completare l'intero ciclo di verifica nell'arco temporale di vigenza del PTPCT.

Le verifiche programmate in attuazione dell'attività di monitoraggio di II livello non esauriscono l'attività di vigilanza del RPCT in quanto alle attività pianificate si aggiungono quelle non pianificate che si renderanno necessarie in occasione di determinati eventi o segnalazioni.

Al RPCT compete altresì intervenire con tempestività per ridefinire una misura di trattamento che si sia rivelata non idonea a prevenire il rischio corruttivo.

15. Il riesame

Al fine di garantire un miglioramento progressivo e continuo del Piano, il RPCT procede a riesaminare della funzionalità del sistema e definisce i soggetti da coinvolgere nel riesame.

Il riesame è effettuato con cadenza indicata nel piano di monitoraggio e riguarderà tutte le fasi del processo di gestione del rischio allo scopo di individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

16. Il Piano Triennale della Trasparenza.

Il Piano Triennale per la Trasparenza (in breve "PTT") costituisce una sezione del presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Il PTT è volto a garantire l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalla Società allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle finalità istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza 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.

16.1. Il Responsabile per la trasparenza

Il RPCT della Società assume anche le funzioni di Responsabile per la Trasparenza (RT).

Il RT svolge in via stabile un'attività di monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza da parte degli uffici competenti alla trasmissione e alla pubblicazione dei dati, verificando che le informazioni pubblicate siano complete, chiare, accessibili, tempestive e aggiornate.

Ove riscontri omissioni totali o parziali, ovvero ritardi o irregolarità negli adempimenti di pubblicazione, il RT:

- a) invita l'ufficio responsabile a integrare o regolarizzare la pubblicazione nel termine indicato, fornendo indicazioni operative ove necessario;
- b) in caso di perdurante inadempimento o reiterazione, segnala la criticità all'Organo amministrativo e/o al Direttore, ai fini delle valutazioni di competenza;
- c) nei casi più gravi, segnala la criticità all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, ove ne ricorrano i presupposti, all'OIV e all'Ufficio di disciplina.

16.2. Individuazione dei soggetti responsabili del ciclo del dato

I soggetti responsabili del ciclo del dato sono:

- i. i Responsabili delle Aree e degli Uffici (*) competenti individuano i dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione;
- ii. il Responsabile della pubblicazione provvede alla pubblicazione materiale dei dati nella sezione "Società Trasparente".

(*) In assenza del Responsabile dell'Area o dell'Ufficio competente, ovvero qualora tale ruolo non risulti attribuito o formalmente definito, la responsabilità dell'individuazione dei dati oggetto di pubblicazione grava sui soggetti che formano, elaborano o comunque acquisiscono il documento o l'informazione in ragione delle loro funzioni e che, per tale motivo, sono in posizione di conoscenza circa la rilevanza pubblicatoria del dato e di titolarità dell'obbligo di pubblicazione.

Per quanto compatibile con l'organizzazione societaria, il RPCT non assume funzioni di individuazione, elaborazione o pubblicazione dei dati, al fine di evitare commistioni operative con le attività di vigilanza di propria competenza e garantire imparzialità e terzietà nell'esercizio del monitoraggio.

Resta fermo che ciascun ufficio responsabile cura, nei limiti delle proprie attribuzioni, la completezza, tempestività, aggiornamento e qualità dei dati oggetto di pubblicazione, secondo i requisiti sopra indicati.

16.3. Il Responsabile della validazione del dato

rif. Delibera ANAC 25 settembre 2024, n. 495

La delibera ANAC 25 settembre 2024, n. 495, ha introdotto la figura del Responsabile della validazione del dato, con il compito di verificare che i dati destinati alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione

trasparente” rispettino i requisiti di qualità previsti dalla normativa vigente e richiamati nel presente PTPCT (integrità, completezza, tempestività, aggiornamento, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, accessibilità e riutilizzabilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza, rispetto della riservatezza).

Il Responsabile della validazione del dato è individuato tra soggetti dotati di adeguate competenze e conoscenze, tenuto conto dell’organizzazione societaria e dei flussi informativi interni.

Qualora, all’esito della validazione, i dati risultino in tutto o in parte non conformi ai requisiti indicati, il Responsabile della validazione del dato segnala al RPCT l’esito della verifica secondo la seguente classificazione:

- a) dato pubblicabile provvisoriamente, qualora le difformità rilevate siano lievi e non compromettano la comprensione del dato, fermo restando l’obbligo di sostituzione con dati conformi non appena disponibili;
- b) dato non pubblicabile, qualora le difformità siano tali da compromettere la qualità o la correttezza del dato, impedendone la pubblicazione.

Il RPCT tiene conto delle segnalazioni ricevute ai fini del monitoraggio periodico della sezione “Amministrazione trasparente” e, in caso di reiterazione o persistenza delle difformità, può richiedere all’ufficio competente l’integrazione del dato o la correzione delle informazioni pubblicate.

16.4. La procedura interna di pubblicazione dei dati

La procedura di pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente” si articola nelle seguenti fasi:

- a) Il Responsabile dell’Ufficio / Area individua ed elabora i dati e i documenti da pubblicare, nel rispetto degli obblighi normativi e dei termini previsti.
- b) Il Responsabile dell’Ufficio / Area trasmette i dati e i documenti al Responsabile della validazione del dato e, per conoscenza, al Responsabile della pubblicazione.
- c) Il Responsabile della validazione verifica la conformità ai requisiti di qualità del dato indicati nel presente PTPCT.

All’esito della verifica, il Responsabile della validazione può:

- a) autorizzare la pubblicazione, attestando la conformità;
- b) autorizzare la pubblicazione provvisoria, qualora le difformità siano lievi e non compromettano la comprensione del dato, fermo restando l’obbligo di successiva sostituzione del documento;
- c) vietare la pubblicazione, qualora le difformità siano rilevanti.

Il Responsabile della pubblicazione procede alla pubblicazione esclusivamente dopo aver ricevuto l’autorizzazione alla pubblicazione o alla pubblicazione provvisoria da parte del Responsabile della validazione.

In caso di pubblicazione provvisoria o di divieto di pubblicazione, l'Ufficio competente si adopera per integrare, correggere o sostituire i dati nel più breve tempo possibile.

16.5. Gli obblighi di pubblicazione

La società pubblica sul proprio sito internet, nella sezione *"Amministrazione trasparente"*, i dati, i documenti e le informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013, tenendo conto delle linee guida adottate da ANAC in materia e più precisamente:

- a) delibera ANAC n. 1310/2016 e relativo allegato (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);
- b) delibera ANAC n. 1134/2017 e relativo allegato (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);

16.6. Recepimento nuovi schemi di pubblicità

Con la Delibera n. 497 del 3 dicembre 2025, ANAC ha approvato nuovi schemi di pubblicazione finalizzati a semplificare e rendere più omogenea la gestione della sezione *"Amministrazione Trasparente"* nei siti istituzionali, per alcune categorie di obblighi secondo gli articoli del d.lgs. 33/2013.

Gli schemi da recepire obbligatoriamente riguardano:

- a) l'utilizzo delle risorse pubbliche (art. 4-bis);
- b) l'organizzazione interna delle amministrazioni (art. 13);
- c) i controlli sull'organizzazione e sull'attività (art. 31).

Con la delibera n. 481 del 3 dicembre 2025, l'ANAC è nuovamente intervenuta sugli schemi di pubblicazione approvati nel 2024, introducendo alcune modifiche e integrazioni volte a chiarirne e migliorarne l'applicazione operativa.

In particolare, la delibera ha apportato correzioni i seguenti schemi di pubblicazione:

- a) all'Allegato 1, relativo allo schema di pubblicazione di cui all'art. 4-bis (Utilizzo delle risorse pubbliche)
- b) all'Allegato 3, riferito allo schema di cui all'art. 31 (I controlli sull'organizzazione e sull'attività);
- c) nonché all'Allegato 4, che contiene le istruzioni operative per la corretta compilazione e pubblicazione dei dati nella sezione *"Amministrazione trasparente"*.

In particolare, si segnala che il nuovo schema di pubblicazione di cui all'art. 4 non prevede più l'obbligo di indicare il codice fiscale del beneficiario del pagamento, qualora si tratti di persona giuridica. In luogo di tale informazione, lo schema richiede ora di indicare esclusivamente, mediante opzione vincolata, la

tipologia di beneficiario, scegliendo tra le seguenti categorie: persona fisica, altro soggetto pubblico o privato oppure soggetto estero.

In conformità alle suddette innovazioni, compete i Responsabili titolari dell'obbligo di pubblicazione – ovvero a quelli che detengono o generano il dato – curare la raccolta, la predisposizione e la trasmissione dei dati necessari, secondo gli standard e le specifiche tecniche definite da ANAC, coordinandosi con il responsabile IT, interno o esterno, per gli aggiustamenti tecnici.

16.7. I requisiti di qualità del dato

Ai fini dell'adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza, la diffusione di dati, documenti e informazioni sul sito istituzionale avviene nel rispetto dei requisiti di qualità definiti dall'ANAC, da considerarsi criteri minimi e inderogabili.

I titolari dell'obbligo di pubblicazione assicurano che la pubblicazione rispetti i seguenti requisiti di qualità:

Caratteristica dati	Note esplicative
Integrità	Il dato non deve essere parziale o alterato
Completezza	La pubblicazione deve essere esatta, accurata, esaustiva e riferita all'intera struttura organizzativa della Società; l'esattezza attiene alla corretta rappresentazione del fenomeno, mentre l'accuratezza riguarda il rispetto delle informazioni richieste dalla disciplina vigente.
Tempestività	I dati e i documenti sono pubblicati nell'immediatezza della loro adozione.
Costante aggiornato	il dato deve essere attuale e aggiornato rispetto al procedimento di riferimento.
Semplicità di consultazione	i dati devono essere organizzati in modo da consentirne agevole consultazione, evitando articolazioni eccessivamente complesse o rinvii

	superflui.
Comprensibilità	il dato deve essere chiaro e facilmente intellegibile nel suo contenuto.
Omogeneità	il dato deve essere coerente con gli altri dati presenti nel medesimo contesto organizzativo, senza contraddizioni.
Facile accessibilità e riutilizzabilità	il dato deve essere pubblicato in formato aperto ai sensi del d.lgs. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale), essere indicizzabile dai motori di ricerca e riutilizzabile senza restrizioni indebite.
Conformità all'originale	il dato o documento pubblicato deve essere conforme all'originale detenuto dalla Società.
Indicazione della provenienza	quando il dato risulti da rielaborazione, deve essere indicata la relativa fonte.
Riservatezza	la pubblicazione deve avvenire nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali e dei principi di minimizzazione, proporzionalità e pertinenza.
Accessibilità	PDF in formato aperto con testo selezionabile. Un PDF è accessibile quando, ad esempio: i suoi contenuti possono essere letti in modo corretto da screen reader; la struttura logica (titoli, paragrafi, elenchi, tabelle) è chiara e marcata nel file; sono presenti descrizioni testuali alternative per immagini e grafici; i colori e i contrasti sono adeguati anche per utenti con difficoltà visive; è consentita la navigazione tramite tastiera.

I titolari dell'obbligo di pubblicazione devono curare la qualità della pubblicazione affinché si possa accedere in modo agevole alle informazioni e si possano comprendere i contenuti.

16.8. Rapporti tra trasparenza e protezione dei dati

L'adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti dal d.lgs. 33/2013 avviene nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali di cui al d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice Privacy"), come modificato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, nonché del Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR").

L'intero processo di pubblicazione è improntato ai principi di liceità, correttezza, trasparenza, pertinenza, adeguatezza, minimizzazione e proporzionalità nel trattamento dei dati personali.

La pubblicazione di dati personali negli atti e documenti oggetto di trasparenza avviene previo bilanciamento tra l'interesse alla conoscibilità dei dati pubblici e la tutela dei diritti e delle libertà fondamentali degli interessati, in conformità ai provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali, nonché alle Linee guida ANAC e ai principi elaborati dalla giurisprudenza.

Sono pubblicati esclusivamente dati pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità di trasparenza perseguite, evitando l'inserimento di categorie di dati non necessari o sproporzionati, con particolare attenzione alle categorie particolari di dati e ai dati relativi a condanne penali e reati.

Quando necessario, i documenti sono oggetto di oscuramento selettivo, con tecniche idonee a impedire la re-identificazione degli interessati.

Al fine di garantire il bilanciamento tra obblighi di pubblicità e tutela dei dati personali, si raccomanda che la pubblicazione di documenti contenenti dati personali sia preceduta da valutazione circa la necessità e proporzionalità rispetto alla finalità di trasparenza, privilegiando l'oscuramento selettivo dei dati non pertinenti o eccedenti. Si ricorda che non costituisce finalità della trasparenza la diffusione di informazioni prive di rilevanza pubblica o tali da arrecare pregiudizio ingiustificato agli interessati.

Compete ai Titolari dell'obbligo di pubblicazione curare tale aspetto.

16.9. Durata della pubblicazione e rimozione dei documenti

La pubblicazione dei dati, atti e documenti oggetto di obblighi di trasparenza avviene nel rispetto dei termini temporali previsti dal d.lgs. 33/2013, decorsi i quali l'informazione cessa di essere soggetta a pubblicazione obbligatoria.

La permanenza online di dati personali oltre il periodo di pubblicazione prescritto non è conforme ai principi di proporzionalità, minimizzazione e limitazione della conservazione di cui agli artt. 5, par. 1, lett. c) ed e) del GDPR, né risponde alle finalità di trasparenza perseguite dal legislatore.

In applicazione dei suddetti principi, allo scadere dei termini di legge la Società provvede alla rimozione dal sito istituzionale delle informazioni non più soggette ad obbligo di pubblicazione. Tale attività è funzionale a evitare la diffusione eccessiva e non giustificata di dati personali relativi a periodi risaltanti, anche in considerazione degli effetti reputazionali che ne possono derivare per gli interessati.

Resta ferma la facoltà per la Società di conservare, in appositi archivi digitali interni non indicizzati dai motori di ricerca e non accessibili al pubblico, i dati, gli atti e i documenti rimossi dal web, al solo fine di garantire l'esercizio dei diritti di accesso civico generalizzato e degli altri strumenti di conoscibilità previsti dall'ordinamento.

Tale conservazione avviene nel rispetto dei principi di integrità, riservatezza e sicurezza previsti dal GDPR, nonché dei tempi e delle finalità di conservazione stabiliti dai regolamenti interni.

Per le suesposte ragioni, si raccomanda che:

- a) gli uffici responsabili della pubblicazione monitorino i termini di scadenza degli obblighi di pubblicità, al fine di evitare la permanenza online di dati oltre il tempo necessario.
- b) decorso il termine di pubblicazione, gli atti e documenti contenenti dati personali siano tempestivamente rimossi dalla sezione "Amministrazione trasparente", fatti salvi i diversi termini previsti dalla legge;
- c) i dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria siano cancellati ovvero resi non direttamente identificabili, in conformità ai principi di limitazione della conservazione e di minimizzazione del trattamento;
- d) l'archiviazione dei documenti avvenga in sezioni distinte rispetto alla pubblicazione online, con accesso consentito esclusivamente ai soggetti legittimati e secondo le modalità previste dal d.lgs. 33/2013 e dalla disciplina privacy;

Compete ai Titolari dell'obbligo di pubblicazione curare tale aspetto.

16.10. Ulteriori raccomandazioni da recepire

Un ulteriore ambito di attenzione riguarda l'organizzazione, l'accessibilità e la fruibilità della sezione "Amministrazione Trasparente" (AT) nei siti istituzionali.

ANAC sottolinea, innanzitutto, che la sezione AT deve essere unica, omnicomprensiva e non duplicata per periodi temporali diversi, in modo da consentire un accesso diretto, immediato e senza passaggi intermedi. È quindi da evitare il rinvio ad ulteriori sezioni o a finestre di navigazione separate per consultare i contenuti.

La sezione AT deve riportare l'alberatura completa prevista dalla normativa, con tutte le sottosezioni, anche quando taluni obblighi non trovano applicazione in ragione della natura dell'amministrazione o della società. In tali casi va indicata, nella sottosezione pertinente, la dicitura "L'obbligo di pubblicazione non è applicabile all'amministrazione". Tale precisazione deve apparire sia nei livelli di primo sia di secondo livello, ove previsti.

Particolare rilievo è attribuito alla corretta gestione delle tempistiche di pubblicazione: ciascuna sottosezione deve riportare la data di prima pubblicazione e quella di ultimo aggiornamento, secondo le modalità rappresentate negli schemi ANAC. Parimenti, deve essere utilizzata la denominazione corretta

“Amministrazione Trasparente” (o “Società Trasparente”), evitando abbreviazioni o sinonimi non conformi. La sezione deve essere raggiungibile tramite link testuale; l’eventuale uso di icone o immagini è ammesso solo se associate al testo “Amministrazione Trasparente”, con idoneo contrasto grafico e testo alternativo descrittivo.

ANAC richiama inoltre l’esigenza di garantire la massima accessibilità, fruibilità e continuità dell’esperienza utente, senza ostacoli tecnici o funzionali. Qualora la sezione AT sia ospitata su un dominio esterno, deve mantenere la medesima identità visiva dell’amministrazione (nome, logo, natura giuridica, mission e vision), evitando soluzioni che possano generare confusione o alterare il visual brand.

In ottica di responsive design, va assicurata la piena compatibilità mobile, ottimizzando i contenuti per dispositivi diversi e semplificando la navigazione mediante menu a tendina e gerarchie non complesse. È altresì raccomandata la verifica periodica della funzionalità su differenti browser e device, nonché l’adozione dei criteri tecnici indicati nelle Linee Guida AgID per i servizi digitali della PA. Anche i documenti allegati – in particolare PDF e file di natura eterogenea – devono essere facilmente consultabili da dispositivi mobili e realizzati in formato accessibile.

Compete ai titolari dell’obbligo di pubblicazione curare tali aspetti e segnalare la necessità di migliorie.

16.11. Istanza di accesso agli atti

Le istanze di accesso agli atti amministrativi possono essere presentate alla Società tramite *e-mail*, all’indirizzo, utilizzando la modulistica aziendale all’*aupo* predisposta, reperibile sul sito istituzionale della società, nella sezione “Società Trasparente”.

Ai sensi della legge. n. 241 del 1990, può presentare istanza di accesso agli atti e documenti amministrativi chiunque dimostri un interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione personale giuridicamente tutelata e collegata al documento per il quale è chiesto l’accesso.

È considerato documento amministrativo ogni rappresentazione grafica, fotocinematografica, elettromagnetica o di qualunque altra specie del contenuto di atti, anche interni o non relativi ad uno specifico procedimento, detenuti da una pubblica amministrazione e concernenti attività di pubblico interesse.

Tramite l’istanza di accesso agli atti, l’interessato può chiedere di ricevere una copia del documento amministrativo di suo interesse oppure di prenderne visione a seconda delle necessità.

Si applicano le previsioni di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241, ivi comprese quelle relative alle esclusioni ed ai limiti del diritto di accesso ed il previo coinvolgimento di soggetti terzi eventualmente coinvolti.

16.12. Istanza di accesso civico

La Legge 124/2015 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” (Legge Madia di Riforma della PA) e il relativo Decreto attuativo in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza (D.Lgs. 97/2016 – FOIA) ha profondamente modificato le disposizioni sull’accesso civico contenute nel D.Lgs. 33/2013 ampliando la portata del diritto di accesso ai dati della Pubblica Amministrazione.

Accanto all’accesso civico “semplice” già presente nel Decreto cit. (art. 5 c. 1), secondo cui chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati su cui vige l’obbligo di pubblicazione nei casi in cui sia stata omessa, il Legislatore ha aggiunto l’accesso civico “generalizzato”, consentendo a chiunque, al di là di qualsivoglia titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, di accedere a tutti i dati, documenti e informazioni detenuti dalla Pubblica Amministrazione, anche ulteriori rispetto a quelli per cui vige un obbligo di pubblicazione.

L’ “accesso civico generalizzato” è quindi così sancito dall’art. 5 c. 2: *“Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall’art. 5-bis”*.

La richiesta di accesso civico è gratuita, non è sottoposta ad alcuna limitazione rispetto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata.

La richiesta di accesso civico comporta, da parte del RPCT:

- l’obbligo di segnalazione alla struttura interna competente relativa alle sanzioni disciplinari, ai fini dell’eventuale attivazione del procedimento disciplinare;
- la segnalazione degli inadempimenti al vertice della Società per la valutazione ai fini delle assegnazioni di responsabilità.

Si applica il procedimento previsto dall’art. 5 D.Lgs. 33/2013, cui si rimanda.

I soggetti interessati possono presentare l’istanza di accesso civico semplice e generalizzato, avvalendosi del modulo presente sul sito istituzionale della Società alla sezione “Amministrazione trasparente/Anticorruzione e trasparenza”.

In caso di diniego totale o parziale a quanto richiesto con accesso civico generalizzato, o in caso di mancata risposta entro il termine indicato, il richiedente può presentare richiesta di riesame al RPCT, trasmettendo la relativa istanza, tramite posta elettronica certificata.

L’oggetto della comunicazione dovrà riportare la seguente dicitura “Istanza di riesame accesso civico generalizzato” – Riservata al Responsabile del potere sostitutivo”.

Il RPCT decide sull’istanza di riesame con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni.

16.13. Monitoraggio e controlli rispetto agli obblighi di trasparenza

Il monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza costituisce una misura essenziale ai fini della prevenzione della corruzione. Il processo di controllo si articola su più livelli, in coerenza con i rispettivi ruoli e responsabilità.

Gli Uffici responsabili dell'individuazione dei dati e della pubblicazione verificano in via preventiva che i documenti da pubblicare siano completi, pertinenti, conformi alla disciplina vigente, aggiornati e rispettosi dei principi in materia di protezione dei dati personali.

Tali controlli mirano ad assicurare la qualità del dato pubblicato ai sensi dei requisiti indicati al capitolo precedente.

Il RPCT, anche mediante campionamento annuale, effettua un monitoraggio sulle sezioni del sito istituzionale dedicate alla trasparenza non oggetto di attestazione OIV.

Il RPCT, ove riscontri inadempimenti o parziali adempimenti, segnala agli Uffici competenti la necessità di procedere ad aggiornamenti, integrazioni o rimozioni; in caso di perdurante o reiterato inadempimento, segnala all'Organo amministrativo; nei casi più gravi può segnalare all'ANAC.

L'Organismo Indipendente di Valutazione effettua le attestazioni previste dalla normativa vigente, con particolare riguardo alle sezioni e ai dati soggetti a verifica obbligatoria.

L'attestazione dell'OIV costituisce un presidio di indirizzo e valutazione sull'adempimento degli obblighi di trasparenza da parte della Società.

Il RPD/DPO verifica che i trattamenti di dati personali effettuati ai fini della pubblicità e trasparenza siano conformi ai principi del GDPR, in particolare in termini di minimizzazione, proporzionalità, limitazione della conservazione e tutela dei diritti degli interessati.

Nel corso del monitoraggio, il RPD/DPO può formulare osservazioni o raccomandazioni al RPCT e agli Uffici competenti sulla necessità di oscurare, anonimizzare o rimuovere dati eccedenti o non più pertinenti.

I controlli sopra indicati operano in forma complementare e coordinata.

Gli esiti delle verifiche del RPCT e dell'OIV sono tenuti in considerazione dal RPD/DPO ai fini dell'accountability del trattamento, e viceversa, al fine di garantire un adeguato bilanciamento tra obblighi di trasparenza e tutela dei dati personali.

Ove necessario, possono essere convocati confronti tecnici tra RPCT, OIV e RPD/DPO.

17. Operatività e vincolatività del PTPCT

Le misure di prevenzione e trasparenza contenute nel presente PTPCT si applicano a tutti coloro che, a qualunque titolo, prestino servizio presso la Società o collaborino con essa, ivi inclusi dirigenti, dipendenti, consulenti, collaboratori, fornitori e operatori economici affidatari di contratti pubblici.

La violazione delle prescrizioni contenute nel Piano, da parte del personale dipendente, costituisce illecito disciplinare e può comportare l'avvio del relativo procedimento, fino alle ipotesi più gravi che possono determinare il licenziamento, ferma restando la possibile rilevanza penale della condotta e l'eventuale concorrente responsabilità amministrativa, civile o contabile.

L'organo competente è tenuto ad attivare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti che non osservino le disposizioni del Piano o che tengano comportamenti contrari ai principi di legalità, correttezza e trasparenza ovvero difforni dal codice etico e professionale adottato dalla Società.

La violazione delle prescrizioni contenute nel Piano da parte di collaboratori o soggetti esterni, ivi inclusi consulenti, professionisti, fornitori e operatori economici affidatari di contratti pubblici, costituisce grave inadempimento contrattuale e può determinare la risoluzione del rapporto, previo contraddittorio con l'interessato, fatto salvo ogni ulteriore diritto e azione della Società.

18. Responsabilità operative di attuazione

Il presente Piano individua, per ciascuna misura, l'ufficio o la funzione responsabile dell'attuazione. Ove, per circostanze organizzative o sopravvenienze, la misura non sia riferibile ad un unico ufficio, ovvero non risulti possibile identificarne con immediatezza il soggetto attuatore, la responsabilità ricade sul superiore gerarchico, che provvede a garantire l'operatività della misura e la continuità dell'azione amministrativa.

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione delle attività oggetto del Piano operano secondo principi di responsabilizzazione, collaborazione e corretto funzionamento, impegnandosi a segnalare tempestivamente eventuali criticità e a contribuire all'adeguamento delle misure organizzative e operative.

La piena attuazione del PTPCT costituisce obiettivo istituzionale della Società e impegna l'intera struttura aziendale a garantirne la concreta esecuzione e l'aggiornamento continuo, anche alla luce delle indicazioni dell'ANAC, dell'attività di monitoraggio del RPCT e delle evoluzioni normative.

19. Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Alla luce delle novità introdotte dal PNA 2025 e dell'evoluzione del quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, la Società individua, quale obiettivo strategico da conseguire nell'esercizio in corso, l'adeguamento sistematico dei propri assetti organizzativi e dei propri strumenti regolatori.

In particolare, l'obiettivo include:

- a) la revisione dei documenti interni rilevanti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- b) il recepimento delle indicazioni e delle misure operative previste dal presente PTPCT e dalle deliberazioni ANAC intervenute;

- c) l'adozione o l'aggiornamento degli atti organizzativi e procedurali necessari all'effettiva applicazione delle misure preventive individuate;
- d) l'eventuale integrazione dei flussi informativi interni funzionali all'adempimento degli obblighi di trasparenza e al monitoraggio delle misure di prevenzione;
- e) la progressiva digitalizzazione dei processi, coerentemente con gli indirizzi del nuovo Codice dei contratti pubblici e dei programmi di centralizzazione delle funzioni.

In aggiunta, la Società attribuisce rilievo primario alla formazione del personale coinvolto nei processi sensibili, quale strumento essenziale per l'effettiva applicazione delle misure prevenzionistiche. La formazione sarà declinata con riferimento:

- a) agli obblighi di trasparenza e alla gestione della sezione "Amministrazione Trasparente";
- b) alle misure di prevenzione introdotte dal PNA 2025,
- c) alle tematiche di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
- d) al conflitto di interessi e agli obblighi dichiarativi