



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

**PTPCT
2024-2026**

Componente del Modello Organizzativo e di Gestione adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001

Rilevamento delle revisioni

Rev.	Data	Causale

Sommario

1. INTRODUZIONE.....	1
2. IL PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO	1
3. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL PTPCT	2
4. RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	2
4.1. AMMINISTRATORE UNICO	2
4.2. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT).....	2
4.3. ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) E L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)	4
4.4. COLLEGIO SINDACALE	4
4.5. DIPENDENTI	4
4.6. COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO DELLA SOCIETÀ.....	5
5. GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE.....	6
6. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	6
6.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	6
6.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	8
7. MAPPATURA DEI PROCESSI.....	8
7. VALUTAZIONE DEL RISCHIO	11
8. TRATTAMENTO DEL RISCHIO	18
8.1. MISURE GENERALI	18
PARTE SECONDA- LA TRASPARENZA	29
APPENDICE 1 – IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO E DEFINIZIONI DI CORRUZIONE E TRASPARENZA	32

1. INTRODUZIONE

Il presente documento costituisce il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito Piano o PTPCT) per il triennio 2024-2026 adottato da CIS S.p.A. (di seguito CIS) ai sensi dell'art. 1 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, avente ad oggetto *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* e racchiude anche indicazioni organizzative per il rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*.

CIS ha adottato il proprio Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) ai sensi del D.Lgs. 231/2001, da ultimo aggiornato in data 31/03/2022. Il presente Piano, in conformità a quanto disposto dall'art. 1, comma 2bis, della Legge 190/2012 costituisce parte integrante del MOG adottato da CIS S.p.A.

Il presente documento è stato elaborato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Società in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza (OdV).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è: l'ing. Verdiana Giovinazzo, contattabile al seguente indirizzo: v.giovinazzo@cis-spa.it, l'Organismo di Vigilanza è il dott. Riccardo Bartoli.

In relazione al contesto normativo di riferimento e alle definizioni di “corruzione” e “trasparenza” agli effetti della Legge n. 190/2012, in aderenza a quanto previsto dagli Orientamenti A.N.A.C. del 3 febbraio 2022, si rinvia all'Appendice 1 delle Disposizioni finali del presente Piano.

2. IL PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO

Il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato redatto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) della Società che collabora stabilmente con l'Organismo di Vigilanza (OdV).

Tutti i dipendenti di CIS hanno partecipato attivamente sia al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi, sia in sede di definizione delle misure di prevenzione.

Ciò premesso, il RPCT ha provveduto, dopo interlocuzioni con il vertice aziendale e il personale, ad aggiornare la precedente versione del PTPCT.

A seguito della loro adozione, le misure anticorruzione sono pubblicizzate, tanto all'interno della Società, tanto al suo esterno, mediante pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione “Società Trasparente”. I piani e le loro modifiche devono rimanere pubblicati assieme a quelli degli anni precedenti (Determinazione A.N.A.C. n. 1064/2019).

Il RPCT vigila annualmente sull'attuazione delle misure previste nel Piano e, ai sensi dell'art. 1, comma 14, Legge 190/2012, redige la relazione annuale recante il rendiconto sull'attuazione delle stesse.

Ai sensi dell'art. 1, comma 10, lett. a), della Legge 190/2012 il RPCT provvede inoltre alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società.

Il presente Piano è stato redatto dopo l'analisi del recente PNA 2023 adottato da ANAC con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, in cui l'ANAC ha aggiornato il Piano Nazionale Anticorruzione a seguito dell'introduzione del D.Lgs. n. 36/2023 (Nuovo Codice dei Contratti Pubblici).

Nell'aggiornamento del Piano si è tenuto conto anche della recente entrata in vigore del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha recepito la direttiva europea Direttiva UE 2019/1937 in tema di whistleblowing.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL PTPCT

Il presente Piano si rivolge a tutti i soggetti come di seguito individuati:

- Amministratore Unico, e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione della Società, nonché anche coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), a qualsiasi titolo;
- tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato;
- tutti coloro che operano su mandato o per conto della Società nell'ambito dei processi sensibili quali, ad esempio, i consulenti.

Per i soggetti che operano su mandato o per conto della Società, i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del presente PTPCT.

4. RUOLI E RESPONSABILITÀ

4.1. Amministratore Unico

L'Amministratore unico detta gli indirizzi per l'organizzazione e la gestione complessiva della Società, e in particolare:

- individua e nomina il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (art. 1, commi 7 e 8, della l. n. 190/2012, come modificato dal d.lgs. 97/2016);
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- adotta le misure organizzative di prevenzione della corruzione e di trasparenza ed i loro aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- adotta ed eventualmente aggiorna il Codice etico e di comportamento.

4.2. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

In data 14/05/2021 con delibera n. 9 dell'Amministratore Unico è stato nominato quale Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza l'ing. Verdiana Giovinazzo, responsabile ufficio tecnico.

Ai sensi della l. n. 190/2012, e fermo restando quanto previsto dalla delibera A.N.AC. n. 840/2018, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- predisporre e proporre all'organo di indirizzo il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012);
- vigila sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT (art. 1, comma 12, lett. b), l. n. 190/2012); verifica l'efficace attuazione del PTPCT e della sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società (art. 1, comma 10, lett. a), l.n. 190/2012);
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza (art. 1, comma 10, l. n. 190/2012);

- verifica, d'intesa con il personale competente e nei limiti in cui sia stata effettivamente programmata la misura, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- segnala all'organo di indirizzo politico e, ove competente, all'Organismo di Vigilanza le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica all'Ufficio competente all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012);
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012);
- comunica ai servizi della Società le misure di prevenzione da adottare e le relative modalità (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- redige una relazione annuale, entro il 15 dicembre di ogni anno salvo proroghe, recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web della Società e riferisce sull'attività svolta, ogni volta in cui ne sia fatta richiesta (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- riceve e gestisce le segnalazioni whistleblowing secondo quanto previsto dall'art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art.1 della l. n. 179/2017 e sulla base delle linee guida A.N.A.C. contenute nella delibera n. 469 del 9/6/2021 nelle more del recepimento della Direttiva 2019/1937.

Ai sensi del D.Lgs. 39/2013, in tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi e cariche, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- cura, anche attraverso le disposizioni del PTPCT, che nella Società siano rispettate le disposizioni del Decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013);
- contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013 (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013);
- segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013).

Ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, in tema di trasparenza amministrativa, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ("Società Trasparente"), assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- segnala agli organi competenti i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- riceve e gestisce le istanze di accesso civico "semplice" (art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- chiede ai servizi competenti le informazioni sull'esito delle istanze di accesso civico "generalizzato" (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013);
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico "generalizzato" (art. 43, D.Lgs. n. 33/2013);
- si pronuncia sulle istanze di riesame pervenute al RPCT a fronte del provvedimento di diniego di accesso civico "generalizzato" adottato dal personale competente (art. 5, comma 7, D.Lgs. n. 33/2013).

In relazione alle funzioni indicate in precedenza, al RPCT di CIS sono attribuiti i seguenti poteri:

- chiedere delucidazioni scritte o verbali a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare, anche solo potenzialmente, fatti di corruzione e illegalità, con adeguata

motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all'adozione del provvedimento;

- effettuare controlli per valutare la legittimità e la correttezza dei procedimenti amministrativi e/o le attività commerciali. A tal fine ha libero accesso a tutta la documentazione ritenuta rilevante e può acquisire ogni documento necessario per il corretto svolgimento dei propri compiti istituzionali;
- prevedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione, l'introduzione di meccanismi di monitoraggio sistematici anche mediante adozione di una apposita procedura;
- valutare le eventuali segnalazioni/reclami non anonimi provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interesse ovvero da cittadini che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio corruttivo o una carenza in termini di trasparenza.

4.3. Organismo di Vigilanza (OdV) e l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a collaborare con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e con la Direzione sulle tematiche in ambito anticorruzione e di segnalare tempestivamente alle stesse eventuali situazioni di potenziale pericolo di commissione dell'illecito emergenti dalla propria attività di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da CIS S.p.A.

L'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto dal RPCT nel processo di individuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione ex lege n. 190 del 2012.

In conformità alla nuova Delibera n. 1134 di A.N.A.C. "Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia della prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipate dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", CIS S.p.A. attribuisce i compiti istituzionali dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01.

I compiti complessivamente assegnati sono:

- vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del MOG;
- gestione e controllo del MOG;
- cura del relativo aggiornamento;
- attestazione degli obblighi di pubblicazione;
- ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT;
- verifica della coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale
- performance e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- richiedere informazioni al RPCT;
- effettuare audizioni di dipendenti.

4.4. Collegio sindacale

Il Collegio sindacale:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei suoi compiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa.

4.5. Dipendenti

Tutti i dipendenti della Società sono chiamati a:

- partecipare al processo di gestione del rischio;

- osservare le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, Legge n. 190/2012);
- segnalare le situazioni di illecito e dare la necessaria collaborazione al RPCT;
- segnalare le situazioni di illecito al RPCT e/o Amministratore Unico;
- segnalare personali casi, anche solo potenziali o apparenti, di conflitto di interessi contestualmente astenendosi dall'assumere decisioni o compiere atti in tale stato.

Il coinvolgimento di tutti i dipendenti è richiesto nella partecipazione di mappatura dei processi, di definizione delle misure di prevenzione e in sede di attuazione delle stesse.

4.6. Collaboratori a qualsiasi titolo della società

I collaboratori a qualsiasi titolo sono chiamati ad osservare le misure contenute nel Piano e segnalano qualsiasi sospetto o commissione di illecito.

Sezione I

Prevenzione della corruzione

5. GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE

Il presente PTPCT è stato aggiornato tenendo conto dell'attuale organizzazione aziendale e dell'attività concretamente svolta dalla Società.

La gestione del rischio, coerentemente con le indicazioni diramate dall'A.N.AC. e in continuità rispetto all'attività sinora svolta dalla Società, ha ripercorso - in un'ottica di aggiornamento - le fasi di seguito riepilogate.

1. **analisi del contesto:** contesto esterno e contesto interno;
2. **mappatura dei processi:** individuazioni delle attività/processi a rischio corruzione;
3. **valutazione del rischio:** identificazione, analisi e ponderazione del rischio;
4. **il trattamento del rischio:** identificazione e programmazione delle misure.

6. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

A tal proposito, si specifica che:

- il **contesto esterno** è relativo alle caratteristiche dell'ambiente nel quale la Società svolge le proprie attività istituzionali, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio;
- il **contesto interno** è relativo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa dell'Azienda, e conduce alla mappatura dei processi aziendali.

6.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale CIS opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzare l'attività.

L'A.N.AC. ha sottolineato che l'analisi del contesto esterno "ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno".

Tra l'altro, valorizzando tale presupposto e la circostanza che la disciplina anticorruzione mira a contrastare non solo i fenomeni aventi rilievo penale, ma anche gli effetti di una cattiva gestione che non assume i connotati gravi di un reato, appare soltanto come il punto di partenza il suggerimento dell'Autorità secondo cui "i RPCT potranno avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.)".

L'analisi dell'ambiente esterno, infatti, non può esaurirsi con l'elencazione delle operazioni più significative di polizia giudiziaria, ma dovrebbe condurre proprio all'identificazione dei "soggetti rappresentanti gli interessi multiformi presenti nel contesto specifico della PA" (mappatura dei cd. stakeholders / soggetti esterni).

Dal punto di vista dei fenomeni di criminalità relativamente alla Regione Toscana e, in particolare, alla Provincia di Pistoia, si rinvia al “VI Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana”, relativo all’anno 2021, elaborata dalla Scuola Normale Superiore di Pisa e commissionato dalla Regione Toscana) non ancora aggiornato: https://www.regione.toscana.it/documents/10180/43019728/Rapporto%20CRIM2021_Unito.pdf/805ca34f-c070-7196-663f-cb1dc99f5fb6

Nel Rapporto si evidenzia che “Nella sua relazione annuale per l’inaugurazione dell’anno giudiziario, il Procuratore generale presso la corte d’appello di Firenze ha fornito alcuni dati di inquadramento statistico del fenomeno a livello regionale. Riguardo ai delitti contro la pubblica amministrazione le iscrizioni sono leggermente diminuite rispetto all’anno precedente, da 3777 nel 2020 a 3659 nel 2021 (-3%). Nel dettaglio delle singole figure di reato, sono stati iscritti a registro 106 procedimenti per peculato rispetto ai 175 dell’anno precedente (-39%), mentre salgono i casi relativi al reato di concussione (17 rispetto a 14, +24%). I reati di corruzione restano sostanzialmente stabili, nelle diverse fattispecie”.

Nel Rapporto, i dati sono riassunti nella Tabella che segue:

Tab. 2.1.1: Procedimenti avviati contro soggetti noti e ignoti in Toscana per i reati indicati – 2020/2021				
	2020	2021	Variazione assoluta	Variazione percentuale
Art. 318- corruzione per esercizio della funzione	11	13	+2	+18%
Art. 319 – corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio	34	24	-10	-29%
Art. 319-ter- corruzione in atti giudiziari	0	1	+1	/
Art. 320-corrruzione di incaricato di pubblico servizio	1	1	-	-
Art. 321–pene per il corruttore	12	16	+4	+33%
Art. 322–istigazione alla corruzione	11	12	+1	+9%
Art. 322bis	1	0	-1	-100%
Totale	70	67	-3	-4%
<i>Fonte: elaborazione dell’autore di Relazione per l’inaugurazione dell’anno giudiziario 2022 della Procura della Repubblica</i>				

Sempre dal rapporto emerge che la Toscana, è sotto la media nazionale dei reati di corruzione.

In questo contesto i soggetti esterni con i quali la Società principalmente si relaziona sono:

1. i soci pubblici;
2. le Autorità preposte ed Enti di controllo (per esempio: NAS, ASL, Guardia di Finanza, ARPAT, A.N.A.C., ATO Toscana Centro);
3. i fornitori di beni servizi e opere-operatori economici;
4. il gestore dell’impianto di termovalorizzazione.

Trattasi di una pluralità di soggetti che non creano un contesto particolarmente favorevole al verificarsi di fenomeni corruttivi anche in ragione degli strumenti adottati da CIS nel corso degli anni, in quanto:

- i rapporti con i Comuni soci sono adeguatamente regolamentati dallo statuto e dall’atto costitutivo;
- i rapporti con gli altri enti si risolvono praticamente in adempimenti di ordinaria amministrazione;

- il rapporto con le imprese private affidatarie di lavori, servizi e forniture è regolamentato dal Codice dei Contratti Pubblici e dal Regolamento degli acquisti di cui CIS si è dotato, quindi, salvo un uso distorto di tali strumenti normativi (che è stato affrontato attraverso la individuazione di specifiche misure anticorruzione), non si pongono problemi di fenomeni corruttivi.

Rispetto all'ultimo Piano (2023-2025) non si segnalano modifiche del contesto esterno che quindi presenta ancora, come visto, un rischio corruttivo basso.

6.2 Analisi del contesto interno

CIS S.p.A. è un'azienda a capitale interamente pubblico, di proprietà dei Comuni di Agliana, Montale e Quarrata.

La società ha per oggetto la gestione dell'impianto di termovalorizzazione la cui conduzione è attualmente affidata, dopo gara pubblica, alla società Ladurner S.r.l.

La Società ha 3 dipendenti:

- n. 1 responsabile tecnico, che gestisce i rapporti con il gestore dell'impianto, oltre che vigilare sull'attività di conduzione dell'impianto stesso e provvede agli adempimenti cui la società è soggetta;
- n. 1 responsabile ufficio amministrazione, segreteria e acquisti, che provvede alla gestione finanziaria, alla pianificazione degli incassi e pagamenti, nonché all'attività di segreteria
- n. 1 impiegato tecnico, che provvede alla gestione degli adempimenti di natura tecnica relativi all'attività di gestione dell'impianto.

Nell'organico della Società non vi sono dirigenti.

Si precisa inoltre che:

- la composizione dell'Organo Amministrativo è monocratica. La rappresentanza della Società è quindi affidata ad un Amministratore Unico, la cui nomina avviene ad opera dell'Assemblea dei soci, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 11 del D.Lgs. 175/2016. L'amministratore Unico provvede all'amministrazione ordinaria e straordinaria e alla gestione della Società.

Gli organi per i controlli diffusi sono i seguenti:

- Collegio sindacale
- Revisore Unico
- Organismo di Vigilanza (OdV)
- Organismo indipendente di valutazione (OIV)

Riguardo al contesto interno, non si registrano in assoluto episodi o fatti corruttivi. Giova comunque rilevare la delicatezza del settore, che è quello dei rifiuti, in cui opera CIS S.P.A., in cui la necessità di tenere alto il livello di attenzione è stata sottolineata anche dall'Autorità Anticorruzione.

A tal proposito CIS, come si evidenzierà a breve, ha indicato misure specifiche volte ad evitare il rischio corruzione con riferimento all'attività caratterizzante CIS, quale appunto quella della gestione del termovalorizzatore.

7. MAPPATURA DEI PROCESSI

Attraverso la mappatura dei processi si individuano e rappresentano le attività della Società al fine di ottenere un perimetro di riferimento per la successiva attività di identificazione e valutazione dei rischi corruttivi. Tale attività di mappatura dei rischi è stata condotta analizzando ed elencando le aree sensibili, ritenute a rischio corruzione, attraverso l'analisi delle attività svolte da CIS.

La mappatura conduce alla conferma delle aree già individuate nelle precedenti valutazioni, che, in considerazione delle attività a queste riconducibili, risultano, in varia misura, esposte a rischi corruttivi. Le modifiche effettuate hanno semplificato la mappatura:

Area di rischio	Processi	Descrizione
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (autorizzazioni e concessioni)	Nessun processo	
Acquisizione e gestione del personale	1. Definizione del fabbisogno del personale	Individuazione del numero e delle figure da inserire in organico
	2. Reclutamento del personale	Procedimenti di selezione del personale
	3. Valutazione e scelta dei candidati	Verifica delle competenze e delle attitudini dei candidati
	4. Stipula del contratto	Sottoscrizione del contratto di assunzione, previa verifica del possesso dei requisiti dichiarati ai fini della selezione
	5. Gestione delle presenze	Verifica della presenza del personale durante l'orario contrattualmente previsto

	6.Valutazione individuale del personale e attribuzione di premi	Attribuzione di premi ad personam
	7.Progressioni di carriera	Acquisizione di inquadramento superiore
	8.Gestione attività ed incarichi extra-istituzionali	Autorizzazione allo svolgimento di compiti extra-istituzionali da parte del personale aziendale
	9.Gestione del trattamento economico	Predisposizione mensile dei fogli presenze da parte del Responsabile amministrativo per la predisposizione delle buste paga ad opera del consulente del lavoro
Affidamento di lavori, servizi e forniture	1.Attività di scelta del contraente negli affidamenti diretti	Selezione dell'operatore cui affidare lavori, servizi, forniture, senza espletamento di formali procedure comparative
	2.Individuazione e scelta del fornitore nelle procedure aperte	Selezione dell'operatore cui affidare lavori, servizi, forniture, dopo l'espletamento di formali procedure aperte Nomina della commissione
	3.Verifica corretta fornitura beni	Verifica che quanto fornito corrisponda a quanto richiesto
	4.Verifica corretta prestazione servizi	Verifica che quanto fornito corrisponda a quanto richiesto
	5.Verifica corretta esecuzioni lavori	Verifica che quanto fornito corrisponda a quanto richiesto
	6.Pagamento fornitori	Pagamento del fornitore alle scadenze convenute
Gestione amministrativa e finanziaria	1.Gestione incassi e pagamenti	Tenuta contabile
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	1.Controlli delle Autorità preposte alla vigilanza nei settori di attività dell'azienda	Ispezioni e verifiche in materia previdenziale, assicurativa, per adempimenti fiscali e tributari (es. guardia di finanza, agenzie delle

		entrate), sicurezza e igiene sul lavoro
	2. Controlli dell'ODV	Controlli periodici dell'ODV con riferimento al Modello 231
	3. Controlli del Collegio Sindacale	Controlli periodici del Collegio sulle materie di competenza
Incarichi e nomina	1. Affidamento incarichi a consulenti e collaboratori	Selezione del professionista cui affidare gli incarichi o le collaborazioni
	2. Verifica situazioni di incompatibilità o conflitto di interessi	Controllo sull'eventuale presenza di cause che rendano il conferimento illegittimo o inopportuno
	3. Verifica corretta esecuzione dell'incarico	Accertamento della rispondenza della prestazione a quanto richiesto
	4. Pagamento dei compensi	Erogazione corrispettivo pattuito
Provvedimenti di solidarietà sociale	1. Erogazioni liberali	Erogazione contribuito per spirito di liberalità
Affari legali e contenzioso	1. Gestione precontenzioso e contenziosi giudiziali	Gestione del precontenzioso Gestione dei rapporti con i legali esterni
Controllo e verifica termovalorizzatore	1. Espletamento del servizio	Individuazione delle attività e delle condizioni oggetto di affidamento
	2. Gestione del rapporto con gestore impianto	Gestione del rapporto con l'ente affidatario nelle attività propedeutiche all'affidamento e di esecuzione dei servizi
	3. Applicazione di provvedimenti sanzionatori e penali	Gestione del rapporto con l'ente affidatario nelle attività di esecuzione dei servizi
	4. Gestione rapporti con conferitori	Gestione del rapporto con l'ente affidatario nelle attività di esecuzione dei servizi

7. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Nell'ambito della Fase "Valutazione del Rischio", sulla base della mappatura dei processi aggiornata, è stata verificata la validità della valutazione dei rischi, svolta nell'ambito delle precedenti programmazioni.

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Per ogni processo/attività sopra indicate è stata condotta l'attività di valutazione del rischio.

Gli esiti della valutazione non sono rappresentati da un indicatore numerico, bensì attraverso l'attribuzione della qualifica di **basso**, **medio** o **alto** al profilo di rischio di volta in volta esaminato. Tale qualifica è il risultato della valutazione dei c.d. "**fattori abilitanti**", ossia di quegli elementi di contesto che agevolano condotte "corruttive", in combinazione con la valutazione dei possibili effetti dannosi dell'evento considerato sulla Società (danno per la Società, sia in termini di danno patrimoniale sia in termini di danno d'immagine). Quanto ai "fattori abilitanti" si è tenuto conto di:

- a) responsabilità del processo (se il processo è di competenza individuale, di gruppo, ripartita);
- b) contesto ambientale (se il contesto in cui il processo si svolge è isolato oppure no);

- c) discrezionalità (se il processo è totalmente vincolato da norme di legge e/o regolamentari, se lo è in parte, se è connotato da elevata discrezionalità);
- d) rilevanza economica del processo (se il processo ha rilevanza meramente interna, se porta all'attribuzione di vantaggi di non rilevante valore economico a terzi, se porta all'attribuzione di vantaggi di rilevante valore economico a terzi);
- e) periodicità dei controlli (se il processo è soggetto a controlli in tempi ravvicinati, o entro i sei mesi, o oltre i sei mesi).

La valutazione complessiva dei predetti fattori determina l'individuazione del **grado di probabilità** di verificazione dell'evento considerato, secondo le seguenti dimensioni:

- improbabile/poco probabile
- probabile;
- molto probabile.

Per la valutazione dell'**impatto (danno)** si è tenuto conto:

- a) dell'inquadramento del personale impiegato nel processo (responsabile tecnico, addetto tecnico, responsabile amministrativo);
- b) dell'entità del possibile pregiudizio economico (lieve/marginale, apprezzabile, elevato);
- c) dell'entità del possibile pregiudizio all'immagine (lieve/marginale, apprezzabile, elevato).

La valutazione complessiva dei predetti elementi determina l'individuazione del **livello di impatto** dell'evento per la Società, secondo le seguenti dimensioni:

- marginale;
- apprezzabile;
- serio/rilevante.

Dalla combinazione di tali valutazioni si giunge alla misurazione del grado di rischio con l'attribuzione di un livello:

BASSO: nei casi in cui risulti improbabile/poco probabile la verificazione dell'evento considerato e marginale l'impatto sulla Società;

MEDIO: nei casi in cui risulti probabile la verificazione dell'evento considerato e marginale l'impatto sulla Società;

ALTO: nei casi in cui risulti probabile o molto probabile la verificazione dell'evento considerato e apprezzabile o elevato l'impatto sulla Società.

In merito alle risultanze della valutazione del rischio si rinvia allo schema di seguito riportato:

Area di rischio	Processi	Rischio	Soggetti Coinvolti	Valutazione del rischio
Acquisizione e gestione del personale	1. Definizione del fabbisogno del personale	Manifestazione di fabbisogni non effettivi al fine di favorire l'assunzione di determinati soggetti	AU	MEDIO
	2. Reclutamento del personale	Previsione requisiti di accesso "personalizzati" o insufficientemente oggettivi e trasparenti allo scopo di reclutare candidati particolari	AU	MEDIO

3.Valutazione e scelta dei candidati	Sussistenza di rapporti di parentela o affinità tra i soggetti con potere decisionale o compiti di valutazione dei candidati; Mancata o insufficiente verifica della documentazione presentata dai candidati	Commissione esaminatrice	MEDIO
4. Stipula del contratto	Omessa verifica del possesso dei requisiti dichiarati. Attribuzione di condizioni contrattuali di favore - non coerenti con la natura, qualità, entità delle prestazioni richieste- in cambio di denaro o altra utilità	AU	MEDIO
5.Gestione delle presenze	Falsa registrazione di presenza in ipotesi di assenza	Addetta amministrazione	MEDIO
6.Valutazione individuale del personale e attribuzione di premi	Riconoscimento di premi ad personam in cambio di denaro o altra utilità	AU	MEDIO
7.Progressioni di carriera	Riconoscimento di avanzamenti di carriera in cambio di denaro o altra utilità	AU	MEDIO
8.Gestione attività ed incarichi extra-istituzionali	Svolgimento di attività extra-lavorative in situazioni di conflitto di interesse con l'Azienda	AU	MEDIO
9.Gestione del trattamento economico	Corresponsione di emolumenti non dovuti	AU, addetta amministrazione	MEDIO

Affidamento di lavori, servizi e forniture	1. Attività di scelta del contraente negli affidamenti diretti	Affidamento del contratto a terzi in cambio di vantaggi economici o altra utilità	AU/RUP	MEDIO
	2. Individuazione e scelta del fornitore mediante procedure aperte	Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti per la selezione del contraente; Fuga di notizie circa le procedure di gara ancora non pubblicate, che anticipino solo ad alcuni operatori economici la volontà di bandire determinate gare o i contenuti della documentazione di gara Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione della gara per manipolare l'esito Indebiti favoritismi nella conduzione della verifica di anomalia dell'offerta Omessa pubblicazione degli esiti della procedura ovvero pubblicazione alterata a causa di errore rispetto agli effettivi esiti registrati	AU/RUP	MEDIO
	3. Verifica corretta fornitura beni	Alterazioni o omissioni di attività di controllo, al fine di perseguire interessi privati e diversi da quelli della Società, sia attraverso l'effettuazione di pagamenti ingiustificati o	AU/RUP	MEDIO

		<p>sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari</p> <ul style="list-style-type: none"> -Varianti al fine di favorire l'appaltatore - Non corretta applicazione di penali atte a favorire il fornitore - Autorizzazione al subappalto non conforme a norma ovvero alla dichiarazione di gara al fine di favorire l'impresa; - Definizione delle controversie in modo non conforme al contratto, al fine di favorire il fornitore 		
	4.Verifica corretta prestazione servizi	Come sopra	Come sopra	MEDIO
	5.Verifica corretta esecuzioni lavori	Come sopra	Come sopra	MEDIO
	6.Pagamento fornitori	<p>Effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari. Alterazione della tempistica di pagamento (in diminuzione/in aumento) al fine di favorire ovvero danneggiare determinati operatori economici</p>	Responsabile amministrativo/RUP	MEDIO
Gestione amministrativa e finanziaria	1.Gestione incassi e pagamenti	Falsificazione o alterazione di atti o documenti finalizzati a garantire la corretta	Responsabile Amministrativo	MEDIO

		tracciabilità dei flussi finanziari		
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	1. Controlli delle Autorità preposte alla vigilanza nei settori di attività dell'azienda	Corruzione del pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio al fine di ottenere l'esito positivo della verifica o l'omissione di sanzioni, ammende, ect.	AU/Responsabile Amministrativo	BASSO
	2. Controlli dell'ODV	Offerta di denaro o altra utilità per indurre ad omissioni nell'esercizio della funzione	Responsabile ufficio tecnico	BASSO
	3. Controlli del Collegio Sindacale	Come sopra	AU/responsabile Ufficio Tecnico	BASSO
Incarichi e nomina	1. Affidamento incarichi a consulenti e collaboratori	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi di collaborazione allo scopo di agevolare soggetti particolari - Attribuzione dell'incarico per favorire indebitamente un soggetto in cambio di utilità	AU	MEDIO
	2. Verifica situazioni di incompatibilità o conflitto di interessi	Omissione di verifiche in cambio di utilità	Responsabile Amministrativo	MEDIO
	3. Verifica corretta esecuzione dell'incarico	Omissione di verifiche, omissione di contestazioni in ipotesi di inesatta esecuzione, in cambio di utilità	AU	MEDIO
	4. Pagamento dei compensi	Pagamento per prestazioni non rese, non esattamente rese; pagamento in	AU/responsabile Amministrativo	MEDIO

		misura maggiore rispetto a quanto concordato senza alcuna giustificazione		
Provvedimenti di solidarietà sociale	1.Erogazioni liberali			
Affari legali e contenzioso	1.Gestione precontenzioso e contenziosi giudiziali	Adesione bonaria a richieste risarcitorie non giustificate e tali da determinare indebite utilità per private o imprese Alterazione dei fatti o erronea elaborazione degli elementi giuridici nella verifica istruttoria al fine di agevolare il ricorrente e/o ledere gli aventi diritto Transazioni giudiziali non giustificate dall'andamento del giudizio	AU	BASSO
Controllo e verifica termovalorizzatore	1.Espletamento del servizio	Non corretta individuazione delle attività e delle condizioni contrattuali e del capitolato al fine di favorire un determinato soggetto	Responsabile Ufficio Tecnico/Impiegato ufficio tecnico	BASSO
	2.Gestione del rapporto con gestore impianto	Accettazione di particolari richieste antieconomiche al fine di assecondare un rappresentante dell'Ente affidatario o dei soci pubblici	Responsabile Ufficio Tecnico/Impiegato ufficio tecnico	BASSO
	3.Applicazione di provvedimenti sanzionatori e penalità	Archiviazione dei procedimenti, ovvero mancata applicazione di provvedimenti sanzionatori o penalità per favorire un	Responsabile Ufficio Tecnico/Impiegato ufficio tecnico	BASSO

		determinato soggetto; applicazione di sanzioni ridotte al fine di favorire un determinato soggetto		
	4.Gestione rapporti con conferitori	Effettuazione di particolari richieste antieconomiche all'affidatario al fine di assecondare determinati soggetti	Responsabile Ufficio Tecnico/Impiegato ufficio tecnico	BASSO

8. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Nell'ambito della Fase Trattamento del rischio si è proceduto alla revisione delle misure di prevenzione "generali" e "specifiche". Per ciascuna misura (generale o specifica) è stato indicato:

- il responsabile dell'attuazione della misura;
- lo stato di attuazione della misura ("in essere" / "termine di attuazione");
- l'indicatore di monitoraggio.

8.1. Misure generali

Di seguito vengo illustrate le misure di carattere generale:

1) Formazione obbligatoria

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione. La Società, alla luce di quanto previsto dal P.N.A., provvederà allo svolgimento delle seguenti ulteriori attività:

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio
Formazione di livello generale e specifico	Formazione, di livello generale, verso tutti i dipendenti della Società, sui temi dell'etica, dell'integrità (Disciplina anticorruzione e Trasparenza, PTPCT, Codice etico, whistleblowing) e attraverso l'erogazione di percorsi formativi mirati	RPCT	Entro novembre 2024	Espletamento del percorso formativo
Formazione di livello specifico RPCT e funzionari addetti alle aree di rischio	Formazione frontale e/o a distanza, di livello specifico, di taglio teorico, tecnico e pratico, verticalizzata sulla gestione del rischio in base alla rinnovata metodologia		Entro novembre 2024	Attestazione di partecipazione

2) Incompatibilità e inconfiribilità di incarichi

Il D.Lgs. 39/13, la Determinazione A.N.AC. 8/15 e la successiva Determinazione n. 1134/2017, riportano le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e

cariche di componenti degli organi di indirizzo presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico.

Al momento l'unica fattispecie che interessa CIS è quella riguardante le possibili cause di inconfiribilità e incompatibilità per l'incarico di amministratore, non essendo presenti nell'organico di CIS dirigenti.

La Società, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che:

- negli atti di attribuzione degli incarichi e negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico, così come indicato dalla delibera A.N.A.C. 1134/2017, punto 3.1.1.;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità nei termini già indicati e con cadenza periodica.

La dichiarazione viene pubblicata dalla società sul proprio sito web

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio
Inconfiribilità e Incompatibilità (D.Lgs. 39/2013)	Inserimento delle cause di inconfiribilità e incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli stessi	RPCT	In essere	% inserimento negli atti di attribuzione o negli interpelli
	Aggiornamento degli schemi standard di dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità e incompatibilità, che i soggetti devono rendere all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto		In essere	% di dichiarazioni rilasciate rispetto al n. di soggetti interessati

3) Tutela del dipendente che segnala l'illecito (c.s. whistleblowing)

L'art. 1, comma 51, della Legge 190/2012 ha introdotto l'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (il c.d. "Whistleblower"), prevedendo tutta una serie di misure a favore del dipendente che segnala le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Tali tutele sono state estese dalla legge n. 179/2017 anche al dipendente di Società private a controllo pubblico.

In attuazione della normativa richiamata e dei decreti attuativi, nonché delle delibere A.N.A.C. sul tema (vedi da ultima la Delibera n. 469/2021), la Società ha adottato una procedura interna per la segnalazione di illeciti whistleblowing, nel quale viene definito il sistema di ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito. Tale procedura è stata aggiornata a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Per ulteriori specificazioni sulle segnalazioni in questione, si rinvia alla procedura, pubblicata sul sito della Società, Sezione "Società Trasparente" dove è pubblicato anche il link alla piattaforma per le segnalazioni tramite l'applicativo software gratuito fornito da Transparency International Italia. La piattaforma è conforme alla legge sulla tutela dei segnalanti. Garantisce il mantenimento e l'aggiornamento della piattaforma e non richiede interventi tecnici da parte di soggetti interni o esterni alla Società.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio
Tutela del dipendente che	Apposita procedura pubblicata sul sito della società	RPCT	In essere	Procedura in essere

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio
segnala illeciti (Whistleblowing)				

4) Codice etico e di comportamento

La Società ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 si è dotata di un Codice Etico e di Comportamento, integrato mediante l'introduzione di specifiche regole di comportamento atte a prevenire la commissione di reati di corruzione (Delibera A.N.A.C. n. 1134/2017), implementato ed integrato da quanto previsto dal DPR 62/2013.

Il Codice Etico è disponibile sul sito web della società.

In considerazione di quanto sopra, la Società provvederà, anche nell'ambito del MOG 231, a mantenere aggiornato il proprio Codice Etico.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio
Codice Etico	Aggiornamento del Codice Etico	RPCT	Contestualmente all'aggiornamento del MOG 231	Adozione del Codice Etico

5) Astensione in caso di conflitto di interesse

L'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/12, ha introdotto l'art. 6-bis nella Legge n. 241/90, rubricato "Conflitto di interessi", secondo la quale "il Responsabile del procedimento e i titolari degli Uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

La norma contiene 2 prescrizioni:

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

La Società si adegua alle indicazioni fornite dall'A.N.A.C. in tema (cfr. in tal senso, le Linee Guida n. 15 in tema di "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici"), che assicura la trattazione dei più ricorrenti casi di conflitto di interesse in occasione dei percorsi di formazione.

Il PNA 2022 individua nelle ulteriori misure di prevenzione la stipula di patti di integrità con specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari, ai quali si richiede la preventiva dichiarazione della insussistenza di rapporti di parentela o di familiarità con i soggetti che hanno partecipato alla definizione della procedura di gara e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente e con la previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto, secondo la gravità della violazione accertata e la fase in cui la violazione è posta in essere.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi	Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi (componenti Commissioni aggiudicatrici) e verifica di	RPCT	In occasione di ogni affidamento	Dichiarazione resa dall'interessato

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio
	conformità dei format aziendali alle previsioni di cui alle Linee Guida A.N.AC. n. 15			
	Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi (RUP e DL)		In occasione di ogni affidamento	Dichiarazione resa dall'interessato

6) Divieto pantouflage art. 53, comma 16 ter D.lgs. n. 165/2001

Per il P.N.A. 2022, per quanto riguarda il pantouflage, ossia “il divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività dell’amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri”, è volto anche a “ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un’amministrazione l’opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio”. L’istituto mira, pertanto, “ad evitare che determinate posizioni lavorative, subordinate o autonome, possano essere anche solo astrattamente fonti di possibili fenomeni corruttivi [...], limitando per un tempo ragionevole, secondo la scelta insindacabile del legislatore, l’autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro”.

Secondo quanto previsto dal P.N.A. e, in particolare, dall’art. 21 del d.lgs. 39/2013 sull’individuazione dei dipendenti destinatari del divieto di pantouflage:

- le società in controllo pubblico adottano, anzitutto, le misure necessarie a evitare l’assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse (*pantouflage/revolving doors in ingresso*);
- negli enti di diritto privato in controllo pubblico, regolati o finanziati, definiti dal d.lgs. 39/2013, sono sottoposti al divieto di *pantouflage in uscita* gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali;
- non è consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal d.lgs. 39/2013;
- il divieto di pantouflage non si estende ai dirigenti ordinari. Al riguardo, si rammenta che nelle linee guida di cui alla delibera n. 1134/2017, con riferimento alle società in controllo e agli obblighi previsti all’art. 14 del d.lgs. 33/2013, è stata operata una distinzione fra i direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria, che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione. Coerentemente a tale indicazione, i dirigenti ordinari sono esclusi dall’applicazione dell’art. 53, co.16-ter, del d.lgs. 165/2001, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali;
- il PNA 2022 chiarisce che dai soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione sono esclusi gli enti in house della pubblica amministrazione di provenienza dell’ex dipendente pubblico, in quanto in tal caso l’attribuzione dell’incarico di destinazione nella società controllata avviene nell’interesse della amministrazione controllante e determina l’assenza del rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri per finalità privatistiche;

- l'A.N.A.C. ha, infine, evidenziato l'insussistenza di pantouflage anche quando l'ente privato di destinazione sia stato costituito successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente purché non si presentino profili di continuità con enti già esistenti.

In conseguenza di quanto sopra, la Società richiede ai soggetti titolari dei poteri in questione (poteri autoritativi o negoziali) di rendere apposita dichiarazione agli effetti dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio
Divieto assunzione e conferimento incarichi nelle ipotesi previste dall'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. 165/2001	inserimento negli avvisi di selezione, a format clausola da inserire negli avvisi di selezione del personale	RPCT Responsabile amministrazione	In essere	% annua di avvisi di selezione del personale in cui non è stata inserita la specifica clausola ostativa rispetto al totale dei bandi pubblicati
	Format clausola da inserire in sede di affidamento di lavori, servizi e forniture.			
	Previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage			% annua di affidamenti di incarichi in cui non è stata rilasciata apposita dichiarazione del consulente

11) Rotazione del personale

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti.

Secondo l'A.N.A.C., l'alternanza riduce il rischio che un dipendente possa essere sottoposto a pressioni esterne o che possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. La realizzazione della misura deve in ogni caso rispettare i diritti individuali e sindacali del lavoratore e va correlata all'esigenza di ottemperare ai principi di buon andamento e continuità dell'azione amministrativa. Esistono della realtà, come in quella in esame, dove il ristretto numero di dipendenti limita o impedisce del tutto la possibilità di rotazione degli incarichi.

Consapevole di tale impedimento, A.N.A.C. suggerisce l'adozione di misure alternative alla rotazione al fine di evitare che un dipendente abbia controllo esclusivo dei processi, come:

- l'articolazione delle competenze (c.d. "segregazione delle funzioni");
- il rafforzamento delle misure di trasparenza;
- maggiore partecipazione del personale alle attività proprie dell'ufficio del dirigente;
- introduzione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali;
- doppia sottoscrizione degli atti;
- collaborazione fra più ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio.

CIS quindi individuate misure alternative quali meccanismi di verifica incrociata, al fine di limitare possibili effetti corruttivi legati al permanere della stessa persona in posizioni di rischio.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio
Segregazioni di funzioni quale	Segregazione di funzioni	RPCT	In sede di progettazione delle procedure aziendali	Risultanze della procedura adottata,

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio
misura alternativa alla rotazione			dovrà essere considerato il profilo della segregazione delle funzioni	conferente al principio di segregazione delle funzioni

1) Misure per procedimenti penali in corso o conclusi

In ottemperanza a quanto previsto dal quadro normativo vigente, CIS S.p.A. attua le seguenti misure:

1) la rotazione straordinaria dei dipendenti, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte che potrebbero dar luogo ad uno dei reati descritti nell'art. 3 comma 1 della Legge 97/2001, disponendo il trasferimento dei suddetti soggetti ad altro ufficio/attività secondo le modalità previste dalla Delibera 215/2019 di ANAC. La misura è adottata quando il procedimento riguarda delle ipotesi di reati commessi nello svolgimento di attività per conto di CIS S.p.A.;

2) la revoca dell'incarico dirigenziale, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte che potrebbero dar luogo ad uno dei reati descritti nell'art. 3 comma 1 della Legge 97/2001, secondo le modalità previste dalla Delibera 215/2019 di ANAC;

3) la revoca dell'incarico di amministratore, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte che potrebbero dar luogo ad uno dei reati descritti nell'art. 3 comma 1 della Legge 97/2001, secondo le modalità previste dalla Delibera 215/2019 di ANAC.

Il provvedimento della rotazione straordinaria o della revoca dell'incarico ha una durata massima di due anni, decorso il quale in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio
Misure per procedimenti penali in corso	Regolamento in cui sono indicate le misure adottate dalla Società	AU, RPCT	Entro novembre 2024	Diffusione Regolamento

8.2. Misure di carattere speciale

Area di rischio	Attività	Misure in atto	Soggetti coinvolti nell'attuazione	Eventuali implementazioni e relative tempistiche
Acquisizione e gestione del personale	Definizione del fabbisogno del personale	Obiettivi imposti da assemblea dei soci	AU	
	Reclutamento del personale	1. regolamento assunzioni pubblicato sul sito 2. Evidenza pubblica delle procedure di selezione 3. Inserimento clausole specifiche pantouflage e verifica sussistenza	AU	
	Valutazione e scelta dei candidati	Affidamento della valutazione ad una Commissione Esaminatrice	AU	

Area di rischio	Attività	Misure in atto	Soggetti coinvolti nell'attuazione	Eventuali implementazioni e relative tempistiche
	Stipula del contratto	Acquisizione della documentazione attestante il possesso dei requisiti dichiarati	AU	
	Gestione delle presenze	Verifica da parte del responsabile amministrativo del rispetto della turnazione	Responsabile amministrativo	
	Valutazione individuale del personale e attribuzione di premi	Accordo integrativo premi con criteri assegnazione uguali per tutti i dipendenti	AU	
	Progressioni di carriera	Mansionario/CCNL	AU	Ricorso a selezioni interne nel caso di profili cui possa aspirare una pluralità di candidati
	Gestione attività ed incarichi extra-istituzionali	Obblighi di cui al Codice Etico	AU	Procedura specifica-giugno 2024
	Gestione del trattamento economico	Autorizzazione al pagamento da parte dell'AU CCNL	AU	
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Attività di scelta del contraente negli affidamenti diretti	Indagini informali di mercato sui prezzi della fornitura/lavoro/servizi ; Previsione di soglie di valore non elevato per gli affidamenti diretti; Tipizzazione delle ipotesi in cui è ammesso il ricorso al pregresso fornitore (“Regolamento per l’acquisizione di lavori, servizi, forniture”)	Responsabile Tecnico/AU	
	Individuazione e scelta del fornitore nelle procedure comparative	Regolamento per l’acquisizione di lavori, servizi, forniture; Applicazione normativa appalti;	Responsabile Tecnico/AU	Aggiornamento Regolamento acquisti-aprile 2024

Area di rischio	Attività	Misure in atto	Soggetti coinvolti nell'attuazione	Eventuali implementazioni e relative tempistiche
		Adozione piattaforma telematica; nomina della commissione secondo le modalità di legge; Per i commissari: dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità e formale accettazione dei principi del codice etico e del MOG; Adempimenti previsti dalla normativa trasparenza e ANAC		
	Verifica corretta fornitura beni	Obbligo segnalazione al fornitore di eventuali difformità	Responsabile Tecnico	
	Verifica corretta prestazione servizi	Verifica di persona; Obbligo segnalazione al fornitore di eventuali difformità	Responsabile Tecnico	
	Verifica corretta esecuzioni lavori	Verifica di persona; Obbligo segnalazione al fornitore di eventuali difformità	Responsabile Tecnico	
	Pagamento fornitori	Riscontro conformità delle fatture ai preventivi approvati; riconciliazione ordini-d.d.t. di consegna fatture Regolamento interno per la gestione del servizio di cassa economale	Responsabile Tecnico/Responsabil e Amministrativo	
Gestione amministrativa e finanziaria	Gestione incassi e pagamenti	Verifica estratti conto Controllo collegio dei revisori Regolamento interno per la gestione del servizio di cassa economale	Responsabile Amministrativo	
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Controlli delle Autorità preposte alla vigilanza nei settori di attività dell'azienda	Sistema di deleghe e procure; Rispetto del Codice Etico e di Comportamento; Rispetto della disciplina vigente in materia amministrativa, contabile e fiscale; Controlli esterni	Responsabile Amministrativo/AU	

Area di rischio	Attività	Misure in atto	Soggetti coinvolti nell'attuazione	Eventuali implementazioni e relative tempistiche
		(Revisore); coinvolgimento di più soggetti nel corso delle verifiche ispettive e formalizzazione delle attività di controllo		
	Controlli dell'ODV	Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	RPCT/Responsabile Tecnico/Responsabile Amministrativo	
	Controlli del Collegio Sindacale	Limitazione dei soggetti aventi titolo ad intrattenere rapporti con l'Organo; formalizzazione attività controllo	CDA, Responsabile Amministrativo	
Incarichi e nomina	Affidamento incarichi a consulenti e collaboratori	Adempimenti normativa trasparenza Verifica esecuzione contratto	AU	Regolamento conferimento incarichi-ottobre 2024
	Verifica situazioni di incompatibilità o conflitto di interessi	Acquisizione di dichiarazione del consulente circa: - Rispetto divieto di pantouflage; - Assenza di situazioni di incompatibilità e/o conflitto di interessi; - Adesione ai principi di cui al Codice Etico - Consegnare del Codice Etico	AU	
	Verifica corretta esecuzione dell'incarico	Verifica risultati attesi	AU	
	Pagamento dei compensi	Riscontro conformità fatture preventivi approvati Regolamento interno per la gestione del servizio di cassa economale		
Provvedimenti di solidarietà sociale	Erogazioni liberali	Regolamento		
Affari legali e contenzioso	Gestione precontenzioso e contenziosi giudiziari	Conformità Codice Etico		Regolamento conferimento incarichi-ottobre 2024
Controllo e verifica termovalorizzatori	Espletamento del servizio	Codice Etico e di Comportamento; MOG; Verifiche periodiche	Responsabile Tecnico	

Area di rischio	Attività	Misure in atto	Soggetti coinvolti nell'attuazione	Eventuali implementazioni e relative tempistiche
		applicazione contratto; Applicazione sanzioni; Procedura per regolare i flussi informativi all'ODV		
	Gestione del rapporto con gestore impianto	Codice Etico e di Comportamento; MOG; Verifiche periodiche applicazione contratto; Applicazione sanzioni; Procedura per regolare i flussi informativi all'ODV	Responsabile Tecnico	
	Applicazione di provvedimenti sanzionatori e penalità	Codice Etico e di Comportamento; MOG; Verifiche periodiche applicazione contratto; Applicazione sanzioni; Procedura per regolare i flussi informativi all'ODV	Responsabile Tecnico	
	Gestione rapporti con conferitori	Codice Etico e di Comportamento; MOG; Verifiche periodiche applicazione contratto; Applicazione sanzioni; Procedura per regolare i flussi informativi all'ODV	Responsabile Tecnico	

9. SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema sanzionatorio è predisposto al fine di contribuire all'efficace attuazione delle misure anticorruzione. Con riguardo ai terzi, come sopra esposto, viene sanzionata la violazione delle norme di cui al Codice Etico attraverso clausole contrattuali ad hoc, che per le violazioni più gravi possono prevedere la risoluzione del rapporto.

Riguardo al personale dipendente, la violazione delle misure può dar luogo all'apertura di procedimento disciplinare e all'irrogazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL di categoria, nel rispetto del principio di proporzionalità della sanzione.

Si tratta delle sanzioni:

- conservative del rapporto di lavoro: biasimo verbale, biasimo scritto, multa fino ad un massimo di quattro ore della retribuzione, sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni;
- risolutive del rapporto di lavoro: licenziamento con o senza preavviso. La gravità della violazione sarà valutata in relazione a:
- circostanze nelle quali ha avuto luogo;

- modalità concrete di realizzazione;
- intenzionalità della condotta o grado di negligenza, imprudenza, imperizia;
- mansioni del lavoratore;
- entità del pregiudizio per la Società.

Il personale di CIS S.p.A. sarà passibile delle seguenti sanzioni:

- biasimo verbale o scritto: per violazione o reiterata violazione delle procedure operative descritte nel Documento, laddove configurabili come “mancanze lievi”;
- multa: per reiterata violazione delle procedure operative descritte nel Documento, per inosservanza delle misure di cui al Piano, purchè non configurabili come mancanze gravi;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione: per violazioni dalle quali derivi un danno o un concreto pericolo di danno per il patrimonio o l’immagine della Società;
- licenziamento: per violazioni dirette al compimento di uno dei reati contemplati dalla legge n.190/2012, o violazioni di tale gravità da menomare il rapporto fiduciario tra l’azienda ed il lavoratore.

PARTE SECONDA- LA TRASPARENZA

La trasparenza costituisce un importante principio che caratterizza l'attività della Società per prevenire la corruzione.

La pubblicazione delle informazioni sulle attività poste in essere permette, infatti, di favorire forme di controllo diffuso anche da parte di soggetti esterni e di svolgere un'importante azione deterrente per potenziali condotte illegali o irregolari.

La Società ha provveduto a recepire le disposizioni dettate dal d.lgs. N. 33/2013 pubblicando, sul proprio sito web, sotto la sezione "Società trasparente" le informazioni e i documenti obbligatori.

La Società ha affidato alla fine del 2023 un incarico ad una società di creazione web al fine di rendere più chiara e ancora più facilmente accessibile la sezione.

La Società, inoltre, nel corso del 2024 si doterà di un Regolamento sul Diritto di accesso agli atti e sul diritto di accesso, che verrà pubblicato sul sito della Società nella sezione Società Trasparente insieme alla modulistica che l'utente potrà utilizzare per l'istanza.

Di seguito vengono riepilogati i dati pubblicati, i soggetti coinvolti, le modalità e le tempistiche di trasmissione e pubblicazione dei dati. L'attività di monitoraggio spetta unicamente al RPCT che è anche il responsabile della pubblicazione:

Dato	Responsabile trasmissione	Tempi trasmissione	Tempi pubblicazione
PTPCT	RPCT		Entro 5 giorni dall'approvazione
ATTI GENERALI	AU	Entro 15 giorni dall'adozione	Entro 15 giorni dalla trasmissione
Dati di cui all'art. 14 D.Lgs. 33/2013 per soggetti cessati	Amministratori cessati	Entro 2 mesi dalla cessazione	Entro 15 giorni dalla trasmissione
Dati di cui all'art. 14 D.Lgs. 33/2013 per amministratori in carica e Direttore Generale	Amministratori in carica/Direttore Generale	Per l'atto di nomina entro 1 mese; per gli aggiornamenti annuali entro 15 giorni dalla scadenza della dichiarazione dei redditi	Ex lege: atto di nomina entro 3 mesi; per gli aggiornamenti annuali entro 1 mese dalla scadenza del termine per la dichiarazione dei redditi
SANZIONE PER MANCATA COMUNICAZIONE DATI	Responsabile amministrativo	Entro 15 giorni dalla comunicazione del provvedimento	Entro 15 giorni dalla trasmissione
ARTICOLAZIONE DEGLI UFFICI	Responsabile amministrativo	Entro 15 giorni dalla variazione	Entro 15 giorni dalla trasmissione

Dato	Responsabile trasmissione	Tempi trasmissione	Tempi pubblicazione
TELEFONO E POSTA ELETTRONICA	Responsabile amministrativo	Entro 15 giorni dalla variazione	Entro 15 giorni dalla trasmissione
CONSULENTI E COLLABORATORI	Consulenti per quanto riguarda il c.v./AU quanto riguarda atto di nomina	Entro 15 giorni dal conferimento	Ex lege: entro 30 giorni dal conferimento
DATI RELATIVI AL PERSONALE (dotazione organica, costo del personale, tassi di assenza, incarichi conferiti o autorizzati, contratti collettivi ed integrativi)	Responsabile Amministrativo/Consulente esterno (per l'elaborazione dei dati)	Entro 15 giorni dal mese successivo alla scadenza per i tassi di assenza; entro 15 giorni dalla sottoscrizione per la contrattazione	Ex lege: dotazione organica: annuale; costo del personale a tempo indeterminato: annuale; costo del personale a tempo determinato: trimestrale ed annuale; tassi di assenza: trimestrale. Incarichi e contrattazione : entro quindici giorni dalla trasmissione.
SELEZIONE DEL PERSONALE	AU	Immediato	Entro 1 giorno per avvisi e esiti
PERFORMANCE (premierità)	AU	Entro 15 giorni dalla sottoscrizione	Entro 15 giorni dalla trasmissione
BANDI DI GARA E CONTRATTI	AU	Rappresentazione tabellare annuale. Atti della procedura: entro 15 giorni dall'adozione	Ex lege: Entro 10 giorni da trasmissione
SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, VANTAGGI ECONOMICI	AU	Entro 15 giorni dalla deliberazione	Entro 15 giorni dalla trasmissione
BILANCI	AU /Consulente Esterno per i dati da elaborare	Entro 15 giorni dall'approvazione	Ex lege: entro 30 giorni dall'approvazione

Dato	Responsabile trasmissione	Tempi trasmissione	Tempi pubblicazione
PROVVEDIMENTI(ex art. 19, comma 5, TUSP)	Amministrazioni controllanti/AU	Per AU: entro 15 giorni dall'adozione	Entro 15 giorni dalla trasmissione
BENI IMMOBILI E PATRIMONIO	AU	Entro 15 giorni dalla variazione	Entro 15 giorni dalla trasmissione
CONTROLLI E RILIEVI SULL'AMMINISTRAZIONE	OdV/Revisori/AU	Entro 5 giorni da avvenuta contestazione	Entro 5 giorni da trasmissione
SERVIZI EROGATI (Carta dei Servizi, Class Action)	AU	Carta dei servizi: entro 15 giorni dall'adozione; Class Action: entro 5 giorni dall'evento (notizia di ricorso, sentenza di definizione del giudizio, misure adottate in ottemperanza)	Carta dei Servizi: entro 15 giorni dalla trasmissione; Class action: entro 5 giorni dalla trasmissione
PAGAMENTI	Responsabile Amministrazione/consulente esterno (per i dati da elaborare)	Entro 30 giorni dalla scadenza del trimestre/anno	Ex lege
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	RPCT	PTPC e relativi aggiornamenti, relazione del RPCT: entro 15 giorni dall'approvazione/predisposizione. Atti di accertamento delle violazioni al D.Lgs. n. 39/2013: entro 5 giorni dall'accertamento	Ex lege
ACCESSO CIVICO	RPCT		Entro 15 giorni dalla variazione per i dati sui referenti; ex lege (semestrale) per elenco richieste)

Appendice 1 – Il contesto normativo di riferimento e definizioni di corruzione e trasparenza

Il contesto normativo di riferimento in generale

La **Legge n. 190 del 6 novembre 2012**, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, cd. “**Legge Anticorruzione**”, ha introdotto nell’ambito dell’ordinamento italiano una specifica normativa volta a rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto della corruzione all’interno della Pubblica Amministrazione e degli Enti ad essa riconducibili tramite molteplici azioni volte, da un lato, a prevenire i fenomeni corruttivi e, dall’altro, a garantire la massima trasparenza dell’organizzazione e dell’attività di ciascun Ente interessato dalla disciplina in esame.

Il perimetro segnato dalla l. n. 190/2012 è stato attuato, sul versante normativo, con quattro principali decreti, precisamente:

- il **Decreto Legislativo n. 235 del 31 dicembre 2012** (“*Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190*”);
- il **Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013** (“*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”), cd. “Decreto Trasparenza”, entrato in vigore il 20 aprile 2013, e modificato ad opera del D.Lgs. n. 97/2016, il quale pone in capo agli Enti destinatari, specifici obblighi (i) di pubblicazione sui propri siti informatici inerenti alle rispettive organizzazioni e attività e, specularmente, (ii) di adottare misure idonee a garantire l’accesso civico - semplice e generalizzato - ai dati, ai documenti e alle informazioni, a seconda dei casi, che siano o meno oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- il **Decreto Legislativo n. 39 dell’8 aprile 2013** (“*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*”), entrato in vigore il 4 maggio 2013, disciplinante le cause di inconferibilità e incompatibilità degli esponenti *inter alia* delle PP.AA. e delle entità privatistiche partecipate;
- il **Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013** (“*Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato in attuazione dell’art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla l. n. 190/2012*”).

I provvedimenti di cui sopra sono stati ulteriormente precisati grazie ad una importante attività di regolazione rimessa dal legislatore principalmente in capo all’Autorità Nazionale AntiCorruzione (A.N.AC.).

Segnatamente, mediante la **Deliberazione Civit n. 72 dell’11 settembre 2013**, adottata su proposta del Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell’art. 1, comma 2, lettera b) della l. n. 190/12, è stato adottato il primo **Piano Nazionale Anticorruzione** (P.N.A. 2013) per il triennio 2013 - 2016, il quale precisa le indicazioni minime di riferimento per il contrasto ai fenomeni corruttivi nell’ambito di ciascun Ente destinatario del quadro disciplinare in esame, con particolare riferimento ai contenuti dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il P.N.A. 2013 è stato aggiornato con la **Determinazione A.N.AC. n. 12 del 28 ottobre 2015**, recante “*Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione*”.

Successivamente all’Aggiornamento 2015 è intervenuto il **Decreto Legislativo n. 97 del 25 maggio 2016** (“*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”).

Con tale importante Riforma, il legislatore ha, in più punti, modificato l'originario quadro normativo, apportando significative modifiche sia alla l. n. 190/2012 che al D.Lgs. n. 33/2013.

In particolare, il D.Lgs. 97/2016 ha previsto l'integrazione tra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) e il (precedente) Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI), disponendo che i destinatari degli obblighi introdotti dalla l. n. 190/2012 adottino un **unico strumento di programmazione**, ossia il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il Decreto di riforma è altresì intervenuto relativamente agli obblighi di pubblicazione sui siti istituzionali degli enti interessati, da un lato implementando i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione, dall'altro introducendo meccanismi di semplificazione e razionalizzazione, anche in relazione alla natura dell'Ente sottoposto alla disciplina in questione.

Altra significativa novità introdotta dal Correttivo è rappresentata dall'introduzione del sopra citato **"accesso civico generalizzato"** (per il quale si rinvia alla Sezione "Trasparenza" del presente PTPCT), secondo il modello del cd. FOIA (*Freedom of Information Acts*), aggiuntosi all'accesso civico relativo ai dati immediatamente oggetto di pubblicazione (cd. "accesso civico semplice"), già presente nell'ordinamento italiano a far data dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 33/2013.

La riforma del D.Lgs. 97/2016 è stata, anche in questo caso, recepita e chiarita nei termini applicativi con il successivo aggiornamento del P.N.A., intervenuto con **Delibera A.N.AC. n. 831 del 3 agosto 2016** (P.N.A. 2016), adottato anche alla luce dell'art. 19 del d.l. 24 giugno 2014, n. 90.

Il P.N.A. 2016 non sostituisce il PNA 2013 e il relativo aggiornamento del 2015 (Determinazione A.N.AC. n. 12/15), bensì - in una logica di continuità - impartisce specifiche indicazioni relativamente a particolari settori dell'amministrazione pubblica italiana.

Nello specifico, il PNA 2016, ripercorrendo il tracciato di riforma del D.Lgs. 97/2016, chiarisce, anche in una ottica di ausilio per i diretti destinatari, gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza, peraltro differenziando le diverse misure in relazione alle tipologie di Enti, di volta in volta, considerati (es. Amministrazioni *ex art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001*, società in controllo pubblico ovvero partecipate, etc.) e al relativo ambito di azione (es. Contratti pubblici, Personale, Sanità, etc.).

Inoltre la **Delibere A.N.AC. n. 833 del 3 agosto 2016** riporta le *"Linee Guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili"*.

Sotto il versante della trasparenza, gli obblighi normativi sono stati ulteriormente disciplinati dalle **Delibere A.N.AC. nn. 1309 e 1310 del 28 dicembre 2016**, rispettivamente le *"Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 33/2013"* e le *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016"*.

Ancora, con **Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017**, l'A.N.AC. ha provveduto all'aggiornamento annuale del P.N.A. (P.N.A. 2017), diramando ulteriori indicazioni per migliorare lo stato di implementazione dei PTPCT adottati, nel corso degli anni, dai soggetti tenuti.

L'Autorità ha adottato il P.N.A. 2018 con **Delibera 1074 del 21 novembre 2018**, il quale - in linea di continuità con il moto regolatorio pregresso - fornisce importanti precisazioni operative, anche in merito agli enti di diritto privato a rilevanza pubblicistica.

L'Autorità ha adottato il P.N.A. 2019 con **Delibera 1064 del 13 novembre 2019**, con il quale il Consiglio dell'Autorità ha concentrato la sua attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.

Da ultimo, l'Autorità ha approvato il 18 novembre 2022 lo schema del PNA 2022 per il triennio successivo, adottato a seguito dei pareri del Comitato interministeriale e della Conferenza unificata con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023.

Secondo il PNA 2022 le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per contribuire alla generazione e protezione del “*valore pubblico*”, ottenibile mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi. Il valore pubblico è inteso come “*il miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo*”.

In materia di whistleblowing si menziona la Delibera A.N.A.C. n. 469 del 9/6/2021 (modificata con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021 Errata corrige) relativa alle “Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing). È in corso di approvazione il Decreto legislativo di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il contesto normativo di riferimento per le società in controllo pubblico

L'art. 1, commi 60 e 61, della l. n. 190/12, attuato dall'intesa sancita in sede di Conferenza Unificata del 24 luglio 2013, rivolge le disposizioni in materia di anticorruzione e relativi Decreti attuativi anche verso i “**soggetti di diritto privato**” sottoposti al controllo delle regioni e degli enti pubblici locali.

L'interesse verso tale categoria di soggetti giuridici si è manifestata sin dall'approvazione del primo “Piano Nazionale Anticorruzione” (ossia l'anzidetta Delibera Civit n. 72 dell'11 settembre 2013) che ha espressamente rivolto l'ambito applicativo della normativa anche nei riguardi degli **Enti a forma privatistica ma a sostanza pubblicistica**, tra i quali gli Enti di diritto privato in controllo pubblico, le società partecipate dalla PA e quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.

Ai sensi della Delibera Civit n. 72/13, per “**enti di diritto privato in controllo pubblico**” si intendono le società e gli altri Enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle PA, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli Enti nei quali siano riconosciuti alle PP.AA., anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

A mezzo di **comunicato congiunto del 24 dicembre 2014** e nota contestualmente approvata, il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'Autorità Nazionale Anticorruzione hanno favorito “*un'interpretazione costituzionalmente orientata della predetta disposizione, che ne consente l'applicazione anche alle società nazionali controllate dalle amministrazioni centrali, nei termini sopra definiti, atteso che le stesse, in ragione del penetrante controllo esercitato dal Ministero (o da altra pubblica amministrazione), sono esposte ai medesimi rischi che il legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione in relazione alle pubbliche amministrazioni*”.

Successivamente, con **Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015**, recante «*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*», l'A.N.A.C. ha adottato una **specifica disciplina** finalizzata ad orientare *inter alia* gli Enti pubblici economici, gli Enti di diritto privato in controllo pubblico e le società a partecipazione pubblica nell'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione e della trasparenza, con l'obiettivo primario “[...] *che essa non dia luogo ad un mero adempimento burocratico, ma che venga adattata alla realtà organizzativa dei singoli enti per mettere a punto strumenti di prevenzione mirati e incisivi*”.

La soggezione alla disciplina di siffatta tipologia di Enti è stata confermata in prima battuta dalla Determinazione A.N.A.C. n. 12/2015 e successivamente dalla Delibera A.N.A.C. n. 831 del 3 agosto

2016 (P.N.A. 2016), cui peraltro rinvia anche l'“Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione” (P.N.A. 2017 di cui alla Delibera n. 1208/2017), quanto alle indicazioni diramate in merito all'ambito soggettivo di applicazione.

In particolare, relativamente alla nozione di “*società a controllo pubblico*”, il P.N.A. 2016 rinvia alla definizione contenuta nell'allora schema di Decreto Legislativo in materia di società a partecipazione pubblica, predisposto in attuazione dell'art. 18 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (cd. “Riforma Madia”), e dunque all'attuale **Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175** (“*Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica*”).

A norma dell'art. 2, comma 1, lett. m), del D.Lgs. 175/2016, per società a controllo pubblico devono intendersi le società «in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi della lettera b)» che, a sua volta, definisce «controllo» come «la situazione descritta nell'art. 2359 del codice civile. Il controllo può sussistere anche quando, in applicazione di norme di legge o statutarie o di patti parasociali, per le decisioni finanziarie e gestionali strategiche relative all'attività sociale è richiesto il consenso unanime di tutte le parti che condividono il controllo».

L'A.N.A.C., con **Determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017**, ha emanato le “*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*” che vanno a sostituire la precedente Determinazione 8/2015.

Tali Linee guida, al pari delle precedenti Linee Guida del 2015, hanno inciso sulla disciplina prevista dal P.N.A. 2013, comportandone una rivisitazione e, più in particolare, l'integrazione e la sostituzione dei contenuti del P.N.A. 2013, laddove non compatibili.

Attraverso queste Linee Guida, l'A.N.A.C. ha affrontato i principali dubbi interpretativi fornendo indicazioni utili per la corretta applicazione della normativa, illustrato gli obblighi a cui i soggetti destinatari sono tenuti, distinguendoli per categoria di appartenenza, e definito i compiti delle amministrazioni controllanti o partecipanti e dei soggetti individuati.

Le linee guida definiscono la nozione di controllo della società e degli enti di diritto privato da parte della pubblica amministrazione, integrandola attraverso la definizione dell'influenza dominante in virtù di particolari vincoli contrattuali (art. 2 comma 1 lett. m), b) del D.lgs. 175/2016).

In sintesi, nel documento vengono distinti tre livelli di applicazione delle nuove norme:

- le pubbliche amministrazioni;
- i soggetti con un livello di connessione maggiore con la PA, come le società in controllo pubblico, diretto o indiretto;
- gli altri soggetti, come le semplici partecipate, che svolgono attività di pubblico interesse ma non sono assimilabili alla PA. Queste ultime applicano sole le norme in materia di trasparenza e non tutte quelle previste in tema di prevenzione della corruzione.

Il quadro normativo di riferimento in materia di trasparenza amministrativa

La legge 28 novembre 2012, n. 190 (c.d. “Legge Anticorruzione”), oltre ad aver introdotto specifiche disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, ha previsto, altresì, una specifica disciplina in materia di trasparenza nella pubblica amministrazione.

La trasparenza rappresenta infatti uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione nonché per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

In merito, l'art. 11, comma 2, lett. b) del D.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013, come novellato dall'art. 24-*bis* del D.l. n. 90 del 24 giugno 2014, n. 90, ha esteso la disciplina in materia di trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni anche “*limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, ossia alle società e agli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da parte di pubbliche amministrazioni, oppure agli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi*”.

Con riferimento agli enti di diritto privato a rilevanza pubblicistica, peraltro, ulteriori profili interpretativi della normativa sono stati esposti nella Circolare n. 1 del 14 febbraio 2014 del Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione, nonché, di recente, nella Determinazione A.N.AC. n. 8/2015, recante «*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*».

Quest'ultima, in particolare, ha previsto che per le società in controllo pubblico «*[...] considerate le peculiarità organizzative, il tipo di attività e il regime privatistico, la disciplina della trasparenza è applicabile con i necessari adattamenti, anche per temperare l'obiettivo della più ampia pubblicazione dei dati con le eventuali esigenze relative alla natura privatistica e alle attività svolte in regime concorrenziale*». In particolare, nell'allegato 1 alla suddetta Determinazione sono stati indicati i principali adattamenti relativi agli obblighi di trasparenza che le società controllate dalle pubbliche amministrazioni sono tenute ad osservare.

Come anticipato sopra, la disciplina in materia di trasparenza è stata recentemente innovata ad opera del D.Lgs. n. 97/2016 recante «*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*» (cd. «Decreto Trasparenza»). Il Decreto ha ridisegnato la normativa sulla trasparenza rafforzando il suo valore nell'ordinamento giuridico nazionale ed intervenendo, per il raggiungimento di tale scopo, con abrogazioni e integrazioni sugli obblighi precedentemente individuati dal D.Lgs. n. 33/2013 e dalla correlata prassi attuativa (Delibera Civit n. 50/2013).

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 97/2016 la trasparenza è ora «*intesa come **accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, 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 funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche***».

Relativamente all'ambito soggettivo, l'art. 2-bis, comma 2, del D.Lgs. 33/2013, introdotto dal D.Lgs. n. 97/2016, ribadisce, coerentemente a quanto già indicato dalla Determinazione A.N.AC. n. 8/2015, che le «società in controllo pubblico», quale è SMAT S.p.A., sono sottoposte alla «*medesima disciplina*» prevista per le PP.AA. propriamente intese, «*in quanto compatibile*».

Al fine di chiarire i termini della recente riforma, l'A.N.AC. è intervenuta a mezzo della Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, recante «*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. 97/2016*».

In tali «Linee guida» vengono ricapitolati i principali punti di attenzione del Decreto Trasparenza, con particolare riguardo a:

- la programmazione della trasparenza;
- l'articolazione delle responsabilità all'interno dei vari enti;
- la qualità di dati pubblicati;
- l'istituto dell'accesso civico;
- i nuovi obblighi di pubblicazione e quelli non più vigenti.

Quanto agli obblighi di pubblicazione, le «Linee guida» evidenziano come le modifiche introdotte all'art. 22 del D.Lgs. n. 33/2013 ad opera del D.Lgs. n. 97/2016 abbiano interessato sia le amministrazioni che le società in controllo pubblico. Con riguardo a tali ultimi soggetti, l'A.N.AC. - nel rinviare a prossime Linee guida dedicate per eventuali specificazioni - osserva che «*[...] Al fine di consentire da subito l'adeguamento da parte di detti soggetti alla disciplina sulla trasparenza si precisa, sin da ora, che il criterio della "compatibilità" va inteso come necessità di trovare adattamenti agli obblighi di pubblicazione in ragione delle peculiarità organizzative e funzionali delle diverse tipologie di enti, e non in relazione alle peculiarità di ogni singolo ente. Diversamente si avrebbe un'applicazione estremamente diversificata e disomogenea della trasparenza, anche*

all'interno della stessa tipologia di enti, conseguenza non rispondente allo scopo della norma e all'obiettivo di poter effettuare, tra le altre cose, comparazioni e confronti”.

Gli obblighi di pubblicazione facenti capo alle società in controllo pubblico sono stati definitivamente chiariti con la più volte citata Determinazione n. 1134/2017 e, in particolare, con l'allegato 1 a detta Determinazione, la quale rappresenta parametro di riferimento anche per SMAT.

Nella presente Sezione sono descritte le misure volte all'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e alla corretta articolazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, conformemente a quanto indicato dall'A.N.AC.

Definizioni di “corruzione” e “trasparenza”

Il concetto di “corruzione” non è definito nella L. 190/2012, tuttavia esso deve essere inteso in senso lato coerentemente con quanto affermato già affermato dalla Circolare DFP n. 1 del 2013 e nel P.N.A. 2013 *“Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”.*

La definizione “allargata” di corruzione ricomprende, pertanto, quanto segue:

a) l'intero novero dei **delitti contro la pubblica amministrazione** disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I, del Codice Penale, e precisamente:

- Peculato (art. 314 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Malversazione a danno dello Stato (art. 316 - bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 - ter c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 - ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 - quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 - bis c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio (art. 325 c.p.)
- Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326 c.p.)
- Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.)
- Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.)
- sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 334 c.p.)
- Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 335 c.p.)

b) la cd. *“maladministration”*, ossia le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Nell'ottica di chiarire l'importanza e la natura della normativa di riferimento merita ancora richiamare il concetto di ***“trasparenza amministrativa”***, come declinato dal D.Lgs. n. 33/2013.

In particolare, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 97/2016 la trasparenza è ora *“intesa come accessibilità totale ai dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, 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 funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*.

Tale concetto di trasparenza, come si avrà modo di meglio descrivere nella Sezione “Trasparenza” del presente PTPCT, è assicurata non solo attraverso la pubblicazione - sul sito istituzionale della Società - di dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 33/2013, ma anche attraverso l'accesso civico (art. 5, comma 1, D.Lgs. 33/2013).