



aea S.p.A. Unipersonale

*Misure di prevenzione della corruzione integrative
del Modello ex D.lgs. n. 231/2001*

Periodo 2024-2026



SOMMARIO

1.	LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI UTILIZZATE.....	1
2.	PREMESSA	2
3.	OBIETTIVI	4
4.	STRUTTURA DEL PIANO INTEGRATIVO	5
5.	IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 6	
5.1	COMPITI DEL RPCT	6
5.2	POTERI DEL RPCT.....	7
5.3	LE RISORSE A DISPOSIZIONE DEL RPCT.....	7
5.4	RAPPORTI DELL'RPCT CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. n. 231/2001.....	7
5.5	MISURE POSTE A TUTELA DELL'OPERATO DEL RPCT.....	8
5.6	RESPONSABILITÀ DEL RPCT	8
6.	ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE O SOGGETTO ANALOGO	9
7.	RESPONSABILITÀ NELL'ATTUAZIONE DEL PIANO	10
7.1	RESPONSABILITÀ GENERALI	10
7.2	RESPONSABILITÀ PARTICOLARI	10
8.	SVILUPPO DEL PIANO INTEGRATIVO	12
8.1	ANALISI DEL CONTESTO	13
I.	IL CONTESTO ESTERNO.....	13
II.	IL CONTESTO INTERNO	15
8.2	VALUTAZIONE DEL RISCHIO	18
I.	IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI	18
II.	ANALISI E PONDERAZIONE DEI RISCHI.....	23
8.3	TRATTAMENTO DEL RISCHIO	25
9.	LE MISURE DI PREVENZIONE ATTUATE E PROGRAMMATE	26
9.1	MISURE DI CARATTERE GENERALE.....	27
I.	ADEMPIMENTI DI TRASPARENZA.....	27
II.	ACCESSO CIVICO.....	29
III.	INCONFERIBILITÀ PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI AI SENSI DEL D.LGS N. 39/2013	30
IV.	INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI AI SENSI DEL D.LGS. 39/2013.....	30
V.	FORMAZIONE DI COMMISSIONI ED ALTRI CASI PARTICOLARI.....	31
VI.	PANTOUFLAGE	32
VII.	ROTAZIONE DEL PERSONALE	34

VIII. FORMAZIONE IN TEMA ANTICORRUZIONE	35
IX. LE SEGNALAZIONI E TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA LA L'ILLECITO	36
1. Oggetto e finalità della procedura	36
2. Ambito di applicazione e soggetti coinvolti.....	37
2.1 Soggetti segnalanti.....	38
2.1.1 Tutele	38
2.2 Soggetti segnalati.....	39
2.2.1 Tutele	39
3. Oggetto e requisiti della segnalazione.....	40
IX.I MISURE SPECIFICHE DI RAFFORZAMENTO	41
XI.II MONITORAGGIO DEL PROGRAMMA DELLE MISURE DI RAFFORZAMENTO	43
IX.III COORDINAMENTO CON LE ATTIVITÀ DI VERIFICA DELL'ODV	44
X. FLUSSI INFORMATIVI AL RPCT	45
XI. SISTEMA DISCIPLINARE.....	46
XII. ADEGUAMENTO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO.....	47

1. LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI UTILIZZATE

Abbreviazione	Descrizione estesa
AeA o Società	AeA S.p.A. Unipersonale
ANAC o Autorità	Autorità Nazionale Anticorruzione
D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto	Decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni"
Legge 190/2012 o Legge Anticorruzione	Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
Modello	Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. 231/2001 e adottato da AeA S.p.A., ivi inclusi i relativi allegati
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
Piano o PTPCT	Il presente Piano triennale contenente le misure di prevenzione della corruzione integrativa di quelle già disposte e adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001
RPCT	Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nominato dalla Società
OdV	Organismo di Vigilanza nominato ex D.lgs. 231/01
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione
D. Lgs. n. 33/2013	Decreto legislativo marzo 2013, n. 33 e s.m.i. recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"
D. Lgs. n. 39/2013	Decreto legislativo n. 39 del 8 aprile 2013, recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico"
D. Lgs. 24/2023 o <i>Whistleblowing</i>	Decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante "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"
D. Lgs. 36/2023 o Codice	Decreto legislativo n. 36 del 31 marzo 2023, recante "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici"

2. PREMESSA

La società aea S.p.A. unipersonale (di seguito anche “aea”) opera nel campo della gestione dei servizi di acquedotto, fognatura e depurazione nonché, in termini più generali, nel campo della gestione dei servizi pubblici economici ed in quello del trattamento di reflui liquidi non condottati e di essiccamento dei fanghi di depurazione. La società è integralmente partecipata dal socio unico Consorzio Industriale del Lazio, per conto del quale vengono svolte l’80% delle attività, affidate sulla base delle vigenti normative e dei criteri in materia di “*in house providing*”.

Allo stato, le quote ed il patrimonio aziendale sono sottoposti a sequestro penale nell’ambito del procedimento penale n. 49148/2020 R.G.N.R. 21105/2021 R.G. G.I.P. – pendente innanzi al Tribunale Ordinario di Roma, sezione Giudice per le Indagini Preliminari, con nomina, quale amministratore giudiziario, del dott. Massimo BARILLARO. Il sequestro in argomento è stato eseguito in data 11.5.2022 e ritualmente trascritto presso la competente CCIAA.

La aea intende prevenire e contrastare ogni tipologia di fenomeno corruttivo all’interno della propria struttura, attraverso l’utilizzo di un adeguato sistema di prevenzione basato sui principi di efficacia, efficienza, trasparenza e buon andamento.

Conformemente al disposto normativo e al piano vigente per il biennio 2022-2024, la programmazione riguardante i rischi corruttivi e trasparenza è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall’assemblea.

Com’è noto, la Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, nell’ambito del quale sono state previste una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche (sia centrali che locali) e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

L’aspetto caratterizzante della disciplina consiste nell’articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione su due livelli:

- ad un livello “nazionale”, la Legge ha previsto la predisposizione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.), sulla base di linee di indirizzo definite da un Comitato interministeriale, di un Piano Nazionale Anticorruzione, aggiornato annualmente, attraverso il quale individuare le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione;
- al secondo livello, “decentrato”, ogni amministrazione pubblica deve definire un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che, sulla base di quanto previsto dal PNA, riporta l’analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e, conseguentemente, indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Alla luce della vigente disciplina¹, AeA è, dunque, tenuta ad adottare specifiche misure di prevenzione della corruzione all’interno di un documento unitario, che tenga luogo del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e che vada ad integrare e completare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Pertanto, il presente documento, la Società intende aggiornare il proprio sistema di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e l’illegalità, integrato con gli altri elementi già implementati tra cui il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Le misure di seguito previste e illustrate completano quanto già previsto dal Modello ai fini della prevenzione dei reati presupposto della responsabilità *ex* D. Lgs. n. 231/2001, ma estendono la valutazione del rischio ivi effettuata anche a quelle condotte che, pur non avendo rilievo sotto il profilo penale, rientrano comunque nel concetto ampio di corruzione di cui alla legge n. 190/2012².

¹ Art. 2-*bis*, co. 2, D. Lgs. n. 33/2013.

² 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.

Nella redazione del presente documento, tenuto conto delle specificità organizzative, strutturali e della particolare natura delle attività svolte dalla Società, sono state prese in considerazione, ove applicabili, le indicazioni e le linee guida fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 di cui alla Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023, dall'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 approvato con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

In particolare, l'ultimo aggiornamento del PNA, ha dedicato particolare attenzione al settore dei contratti pubblici e all'impatto dell'entrata in vigore del nuovo Codice (D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36) sulla disciplina dell'anticorruzione e trasparenza.

È stata, inoltre, delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'ANAC con le delibere nn. 261 e 264 del 2023 e successivi aggiornamenti.

L'obbligo di pubblicità del Piano Integrativo e di comunicazione ad ANAC, in aderenza a quanto previsto dall'art. 1, co. 8 della legge n. 190/2012, viene assolto con la sua pubblicazione sul sito istituzionale <http://www.acaserviziambientali.it>, sezione "Amministrazione trasparente/Disposizioni generali/ Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza" entro un mese dall'adozione, che avviene entro il 31 gennaio di ogni anno.

Con il PNA 2019, ANAC ha precisato che *“con la L. 190/2012 non si modifica il contenuto tipico della nozione di corruzione, ma per la prima volta in modo organico si introducono misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni organizzative e individuali -riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio”*.

3. OBIETTIVI

Il presente Piano, ad integrazione di quanto già previsto dal Modello, si prefigge i seguenti obiettivi:

- creare valore pubblico, inteso come 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;
- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- adottare interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione;
- determinare una piena consapevolezza all'interno dell'organizzazione che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone la Società e i suoi Soci a gravi rischi sul piano reputazionale e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuazione delle misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- considerare il contrasto alla corruzione come uno degli elementi della *performance* aziendale, nell'ottica di una più ampia gestione del rischio;
- prevedere, per le attività ritenute maggiormente a rischio, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- definire gli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) circa il funzionamento e l'osservanza del presente Piano Integrativo, con particolare riguardo alle attività valutate maggiormente a rischio;
- creare un ambiente di diffusa percezione di rispetto delle regole, basato sulla prevenzione e sulla formazione della cultura della legalità, rendendo residuale la funzione di repressione dei comportamenti difforni.

Al fine di realizzare tali obiettivi, l'Organo amministrativo ha indicato le seguenti linee strategiche, cui deve ispirarsi la pianificazione delle azioni di cui al presente Piano:

- l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- la prosecuzione dei processi di digitalizzazione e di procedimentalizzazione in corso;
- la promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice;
- l'incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli *stakeholder*, sia interni che esterni;
- il miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
- la realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
- l'incremento della formazione specifica in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti, anche ai fini della promozione del valore pubblico;
- l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata;
- il potenziamento del sistema di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione, con il coinvolgimento di tutte le figure apicali.

4. STRUTTURA DEL PIANO INTEGRATIVO

Il presente PTPCT, costruito attraverso un *risk assessment* integrato tra rischi *ex D.* Lgs. n. 231/2001 e rischi *ex legge* n. 190/2012, contiene:

- l'individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della L. 190/2012, valutate in relazione al contesto, alle attività e alle funzioni della Società;
- la programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- la definizione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- l'individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione di fatti corruttivi;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- l'implementazione di un sistema informativo per consentire il monitoraggio sul Piano Integrativo stesso.

La Società si impegna ad attuare efficacemente il Piano Integrativo, ad adeguarlo costantemente ai cambiamenti del contesto interno ed esterno e a garantire la sua osservanza e il suo funzionamento applicando metodologie specifiche, adottando le modalità operative ritenute ogni volta più appropriate e rispettando principi inderogabili di controllo.

5. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

In esecuzione della Determinazione dell'amministratore unico n. 22 del 28/12/2022 (pubblicata in data 5.01.2023) si è dato seguito alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nella persona dell'amministratore giudiziario dott. Massimo Barillaro.

In proposito si rileva che non è stato possibile destinare al ruolo di Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza un dirigente interno alla struttura societaria ovvero una figura apicale, essendo queste in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo.

Alla luce di quanto sopra e considerato, altresì che l'ANAC nelle proprie FAQ in materia di anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it/-/responsabile-della-prevenzione-dellacorruzione-e-della-trasparenza-rpct>) ha chiarito, tra l'altro, che nelle gestioni commissariali (a cui è assimilabile la gestione della società in sequestro penale affidata all'amministratore giudiziario) può essere nominato RPCT della gestione commissariale lo stesso Commissario straordinario ovvero l'amministratore giudiziario.

5.1 COMPITI DEL RPCT

In termini generali, secondo quanto previsto dalla legge n. 190/2012 e chiarito da ANAC nei propri PNA e con la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018³ al RPCT sono assegnate le seguenti responsabilità:

- elaborare annualmente la proposta di Piano Integrativo per il triennio successivo e sottoporlo all'approvazione dell'organo amministrativo;
- strutturare un sistema di flussi informativi che gli consenta di monitorare l'effettività ed efficacia delle misure di prevenzione adottate;
- segnalare all'organo amministrativo le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- verificare l'efficace attuazione del Piano Integrativo e la sua idoneità e proporre modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione
- redigere e pubblicare la Relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, entro la data comunicata dall'ANAC;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- promuovere ed effettuare incontri periodici (almeno semestrali) con l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001 al fine di coordinare le rispettive attività;
- con riferimento alla gestione dei conflitti di interesse, verificare l'attuazione delle misure programmate e valutarne l'adeguatezza;
- quale Responsabile della Trasparenza, effettuare attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all'Organo amministrativo e all'ANAC, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune e/o del procedimento disciplinare.

Inoltre, ai sensi dell'art. 15, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 39/2013, il RPCT deve:

- curare, anche attraverso le opportune indicazioni nel Piano, il rispetto delle disposizioni applicabili in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi;
- contestare ai soggetti interessati l'esistenza o l'insorgere di cause di inconfiribilità o incompatibilità, di cui al D. Lgs. n. 39/2013, segnalando altresì i casi di possibile violazione delle predette disposizioni ai soggetti competenti.

³ richieste di parere all'ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

5.2 POTERI DEL RPCT

Al RPCT sono assegnati poteri per lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, ivi inclusi i poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure previste nel Piano Integrativo.

A tal fine, sono garantiti al RPCT i seguenti poteri:

- effettuare controlli sulle procedure e sui processi aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza, proponendo le modifiche ritenute necessarie e, nel caso di mancata attuazione, segnalazione all'organo amministrativo;
- partecipare alle adunanze dell'Assemblea ove viene deliberata sull'adozione del Piano Integrativo e il suo aggiornamento;
- riferire all'organo amministrativo e all'ANAC, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni necessarie per l'espletamento dei propri compiti.

Per l'espletamento dei propri compiti, il RPCT dispone della libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali rilevanti per le attività di analisi e controllo di competenza.

Tutti i Referenti di Funzione e il personale della Società sono tenuti a fornire le informazioni richieste per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione.

Nello svolgimento dei compiti, il RPCT può avvalersi del supporto delle altre funzioni interne, qualora necessario od opportuno, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il RPCT può avvalersi:

- di Consulenti legali in ordine all'interpretazione della normativa rilevante;
- del Direttore Risorse Umane in ordine ai procedimenti disciplinari collegati all'osservanza del Piano.

Il RPCT, nonché i soggetti dei quali lo stesso, a qualsiasi titolo, si avvalga, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza e il segreto d'ufficio su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. In ogni caso, ogni informazione è trattata in conformità con la legislazione vigente.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione sono tenuti a fornire la necessaria collaborazione, sia nella fase di predisposizione/aggiornamento del Piano Integrativo, sia nelle successive fasi di verifica e controllo dell'attuazione delle misure.

5.3 LE RISORSE A DISPOSIZIONE DEL RPCT

La Società assicura al RPCT un supporto effettivo sia nella fase della predisposizione del Piano Integrativo e delle misure sia in quella del controllo e monitoraggio sulle stesse.

Ciò in linea con il concetto rafforzato nel PNA 2016, ove l'ANAC ha evidenziato le modifiche normative apportate dal D. Lgs. n. 97/2016, secondo cui gli organi di indirizzo politico sono tenuti ad individuare gli obiettivi strategici in materia ed ha auspicato un raccordo sinergico di collaborazione tra l'organo di indirizzo, tutti i dipendenti *ivi* inclusi i Referenti di Funzione e il RPCT, per la stesura di un PTPC condiviso.

L'ANAC ha auspicato anche *“un modello a rete, in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano dell'adozione e dell'attuazione delle misure di prevenzione”* ed è in tale direzione che la Società intende garantire al proprio RPCT la disponibilità di risorse e mezzi adeguati all'attuazione dei compiti e delle responsabilità assegnati.

5.4 RAPPORTI DELL'RPCT CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. n. 231/2001

Pur nel rispetto della reciproca e rispettiva autonomia propria dei due ruoli e della distinzione tra gli stessi anche in termini di responsabilità attribuite e perimetri d'intervento, alla luce dell'integrazione tra il presente Piano e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. n. 231/2001, il RPCT svolge le proprie attività in coordinamento con l'OdV, definendo unitamente a quest'ultimo le modalità e i contenuti per l'efficace scambio di informazioni.

5.5 MISURE POSTE A TUTELA DELL'OPERATO DEL RPCT

Il RPCT deve poter svolgere i compiti affidatigli in modo imparziale e al riparo da possibili ritorsioni.

A tal fine la Società adotta le seguenti misure ritenute necessarie per garantire tali condizioni:

- a. il RPCT può essere revocato dall'organo amministrativo solo per giusta causa;
- b. rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del RPCT, siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva;
- c. nei casi di cui alle precedenti lett. a) e b), così come in caso di risoluzione del contratto di lavoro del soggetto nominato RPCT, si applica la disciplina di cui all'art. 15 del D. Lgs. n. 39/2013, che dispone la comunicazione all'ANAC della contestazione affinché questa possa formulare una richiesta di riesame prima che la risoluzione divenga efficace.

Per le questioni generali che attengono alla revoca dell'incarico di RPCT e alla vigilanza di ANAC si rinvia al Regolamento del 18 luglio 2018 *«Sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione»*.

5.6 RESPONSABILITÀ DEL RPCT

A fronte dei compiti attribuiti, la Legge n. 190/2012 prevede (art. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al RPCT. In particolare, l'art. 1 comma 12 stabilisce che *“In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”*.

L'art. 1 comma 14 stabilisce altresì che *“In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile (...) risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (...) nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare”*.

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

6. ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE O SOGGETTO ANALOGO

L'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009 prevede che ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, si doti di un Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) con il compito di:

- monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispektorato per la funzione pubblica e alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
- garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- proporre all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;
- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

Con la delibera n. 1134/2017, ANAC precisa che *“la definizione dei nuovi compiti di controllo degli OIV nel sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza induce a ritenere che, anche nelle società, occorra individuare il soggetto più idoneo allo svolgimento delle medesime funzioni. A tal fine, ad avviso dell'Autorità, ogni società attribuisce, sulla base di proprie valutazioni di tipo organizzativo, tali compiti all'organo interno di controllo reputato più idoneo ovvero all'Organismo di Vigilanza o altro organo”*.

L'allora organo amministrativo di aea (Consiglio di Amministrazione), con deliberazione del 6/12/2021, ha nominato l'Organismo di Vigilanza quale soggetto con funzioni analoghe all'OIV.

I riferimenti sono prontamente reperibili tramite consultazione del sito *web* all'interno della sezione “Amministrazione Trasparente”.

Con le novità apportate dal D. Lgs. n. 97/2016 alla legge n. 190/2012 il legislatore ha voluto rafforzare la sinergia tra il RPCT e l'OdV, al fine di coordinare meglio gli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale con l'attuazione delle misure di prevenzione.

In tal senso, si prevede:

- la facoltà all' OdV di richiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza (art. 1, co. 8-*bis*, legge n. 190/2012);
- la trasmissione all' OdV della relazione annuale del RPCT. L' OdV è tenuto a verificarne i contenuti ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012.

Nell'ambito delle verifiche sulla relazione annuale di cui sopra, l'OdV ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza ed effettuare audizioni di dipendenti.

7. RESPONSABILITÀ NELL'ATTUAZIONE DEL PIANO

7.1 RESPONSABILITÀ GENERALI

Responsabilità generali nell'attuazione del Piano, per quanto di rispettiva competenza, sono attribuite, all'organo amministrativo, ai Referenti di Funzione e a tutto il personale a qualsiasi titolo occupato presso aea.

I Referenti di Funzione e il personale alle dipendenze della Società sono tenuti ad assicurare la propria collaborazione per l'attuazione del presente PTPCT, adempiendo alle disposizioni e alle attività previste, secondo le indicazioni tecnico-operative e gli indirizzi definiti dal RPCT.

Il dipendente/Referente di Funzione rispetta le prescrizioni contenute nel PTPCT, presta la sua collaborazione al RPCT e, fermo restando l'eventuale denuncia all'Autorità Giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico le situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza.

Più precisamente, il dipendente/Referente di Funzione è tenuto a segnalare ogni eventuale violazione, presunta o conclamata, del PTPCT e/o della normativa interna e/o esterna, dei principi etici o del Modello, da parte della Società, di un collega, di un collaboratore o di una terza parte, attraverso il sistema di segnalazione compiutamente descritto all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. n. 231/2001 a cui si rimanda e di cui si dirà meglio *infra* (*cf.* cap. 4, parte I).

Sul punto si segnala che, attesa l'entrata in vigore della disciplina in materia di *Whistleblowing* di cui al D. Lgs n. 24/2023, la società aea S.p.A. ha puntualmente ottemperato alla predetta normativa, introducendo apposite procedure aziendali atte a consentire la segnalazione del dipendente e/o del consulente, anche mediante l'implementazione, sul proprio sito istituzionale, di un applicativo informatico per le segnalazioni, in ottemperanza di quanto previsto dalla richiamata normativa.

È, stato, in ogni caso, istituito l'indirizzo di posta elettronica segnalazioneanticorruzione@acaserviziambientali.it.

Si rammenta che l'art. 8 del d.P.R. n. 62/2013 sancisce espressamente il dovere per i dipendenti di prestare la loro collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT.

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (legge n. 190/2012, art. 1, co. 14), ragione per cui si evidenzia l'obbligo che di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti ai sensi all'art. 55-*sexies*, co. 3, del D. Lgs. n. 165/2001.

7.2 RESPONSABILITÀ PARTICOLARI

Ulteriori responsabilità particolari nell'attuazione del Piano sono attribuite ai seguenti soggetti.

I Referenti di Funzione per l'area di rispettiva competenza partecipano all'attuazione del presente Piano, adottando le azioni ivi previste e necessarie per garantirne il rispetto. Essi, inoltre, sulla base delle esperienze maturate nei settori funzionali cui sono preposti, concorrono all'elaborazione di proposte volte alla prevenzione del rischio corruzione e all'integrazione del Piano.

In particolare:

- concorrono alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'unità organizzativa cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- attuano, nell'ambito degli uffici cui sono preposti, le prescrizioni contenute nel Piano;
- vigilano sul personale assegnato alle strutture di propria competenza, al fine di assicurare che lo stesso conformi il proprio comportamento ai principi e agli obblighi previsti nel Piano, nel Modello, nel Codice Etico, segnalando al RPCT ogni violazione;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, attuando, quando prevista, la rotazione del personale preposto alle attività a maggior rischio, tra gli uffici e le attività della struttura di appartenenza;
- in casi d'urgenza, nell'ambito del contesto funzionale ed organizzativo di propria competenza, al fine di minimizzare i rischi di corruzione, possono adottare ulteriori misure, ovvero individuare ulteriori attività ritenute sensibili, oltre

a quelle individuate dalla legge e/o dal Piano, dandone tempestiva comunicazione al RPCT ai fini del recepimento in fase di aggiornamento del Piano.

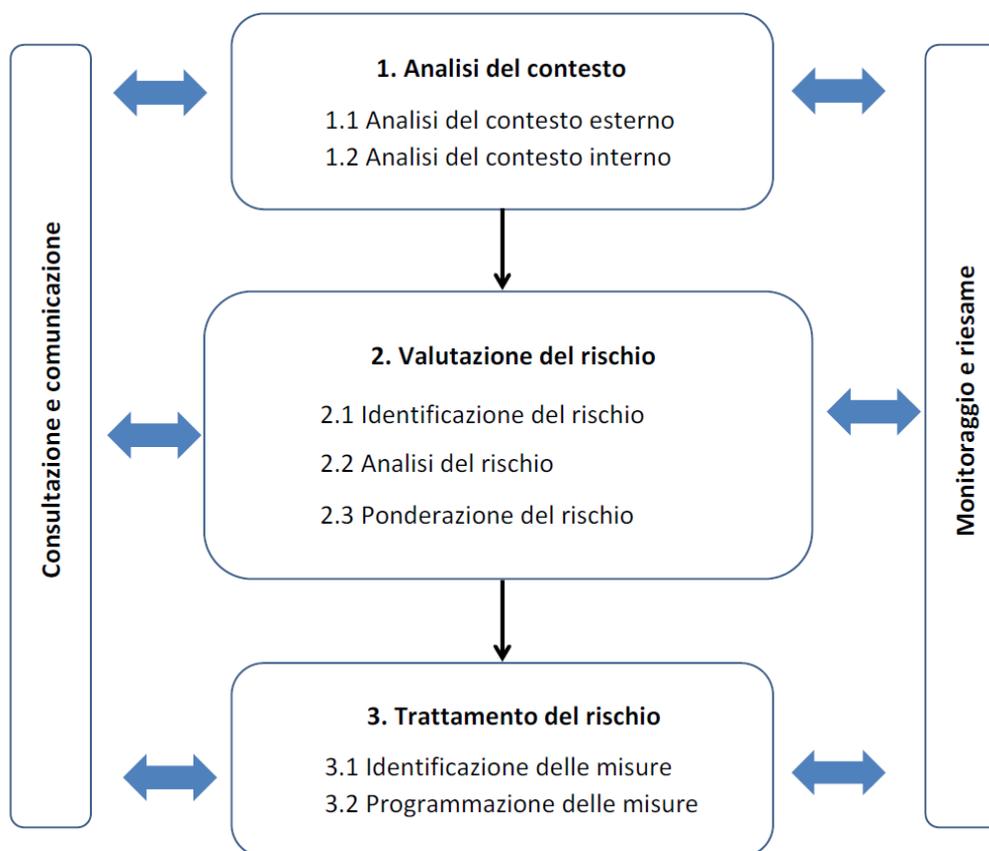
Il mancato adempimento degli obblighi informativi nei confronti del RPCT, nelle circostanze sopra indicate, è suscettibile di essere sanzionato disciplinarmente.

8. SVILUPPO DEL PIANO INTEGRATIVO

Il presente Piano Integrativo delle misure di prevenzione della corruzione già implementate con l'adozione del Modello ha durata triennale e viene aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno con delibera assembleare previa determina dell'amministratore unico, secondo il processo descritto nei paragrafi successivi.

In considerazione dell'integrazione del PTPCT con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il processo di sviluppo del Piano vede costantemente informato anche l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001.

Per quanto riguarda il processo di gestione del rischio, il PNA 2019, nell'allegato 1, fornisce delle indicazioni metodologiche secondo le quali è possibile individuare tre fasi principali:



Come indicato nel PNA 2019, l'analisi del contesto è *“una fase preliminare indispensabile, se opportunamente realizzata, in quanto consente a ciascuna amministrazione di definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo anche, e non solo, tenendo conto delle caratteristiche del territorio e dell'ambiente in cui opera. In particolare, l'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno”*.

L'attività d'analisi dei rischi è condotta da un Gruppo di Lavoro comprendente i Responsabili delle diverse aree, sotto il coordinamento del RPCT.

Infatti, come evidenziato da ANAC nel PNA 2019 *“una partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dirigenti e di coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività delle pubbliche amministrazioni e degli enti rende consapevoli del rilievo che possono avere le misure di prevenzione e contribuisce a creare in tal modo un tessuto culturale favorevole e consapevole alla prevenzione della corruzione”*.

In ogni caso, tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici di controllo interno, referenti dei rapporti

con i legali esterni, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

8.1 ANALISI DEL CONTESTO

I. IL CONTESTO ESTERNO

Per comprendere a quali tipi di eventi corruttivi aea sia potenzialmente esposta con un maggior livello di rischio, è necessario anzitutto analizzare e riportare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale esterno (dinamiche economiche, sociali, criminologiche e culturali del territorio) oltre che della organizzazione interna.

A tal fine, viene in primo luogo in considerazione l'indice C.P.I. (*Corruption Perception Index di Transparency International*), che nel 2022 colloca l'Italia al 41° posto su 180 Paesi analizzati, con un punteggio di 56 su 100, migliorando i dati rispetto al medesimo report del 2021 e con un balzo in avanti di ben 14 punti rispetto al 2012.

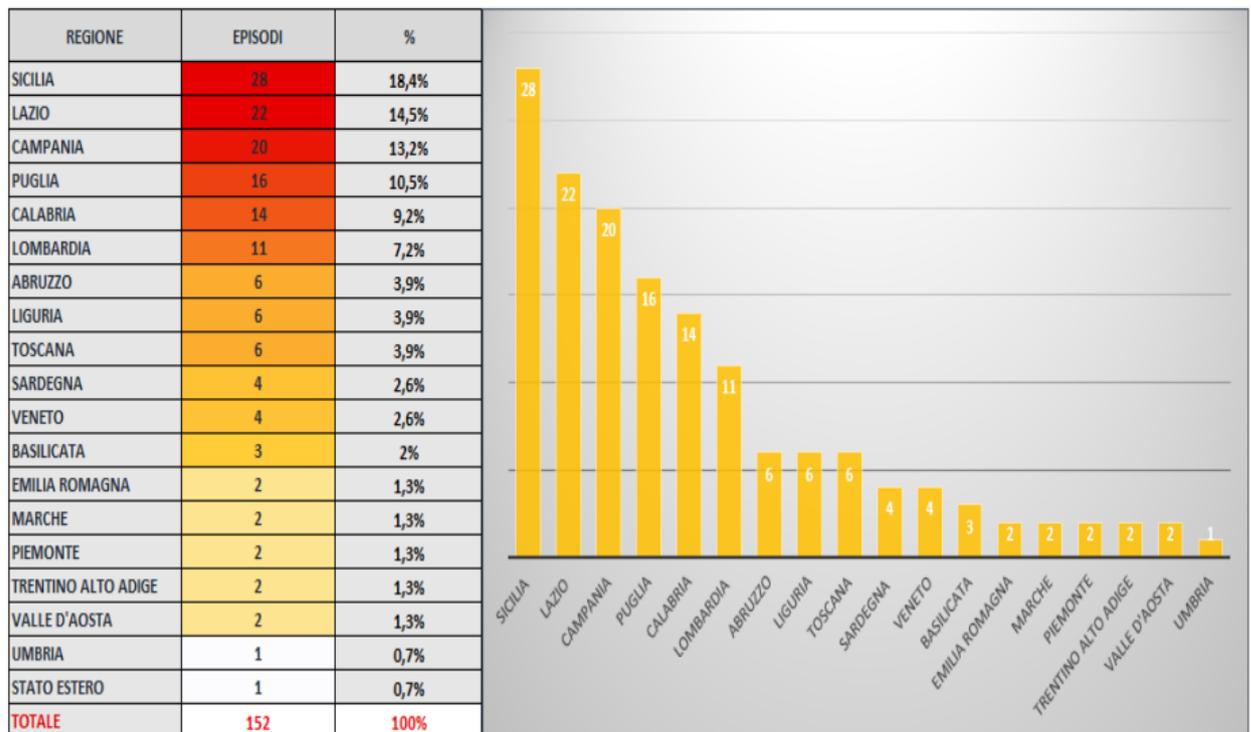
Il CPI 2022 segna, dunque, una conferma del posizionamento rispetto all'anno precedente.

L'Italia ha compiuto significativi progressi nella lotta alla corruzione introducendo il diritto generalizzato di accesso agli atti così da rendere più trasparente la Pubblica Amministrazione ai cittadini, ha approvato una disciplina a tutela dei *whistleblower*, ha reso più trasparenti i finanziamenti alla politica e, con la legge anticorruzione del 2019, ha inasprito le pene previste per taluni reati.

A tali provvedimenti si aggiunge, il DDL Anticorruzione – A.C.1189 recante “*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*”, approvato per rispondere all'esigenza di recepire alcune raccomandazioni rivolte al nostro Legislatore da organismi internazionali, quali l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), attraverso l'attività del *Working Group on Bribery*, chiamato a verificare l'attuazione della Convenzione sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (1997), ed il Consiglio d'Europa, attraverso l'attività del Gruppo di Stati contro la corruzione. Innegabile, però, che in questo contesto, le sfide poste dall'emergenza Covid-19 possono mettere a rischio gli importanti risultati conseguiti se si dovesse abbassare l'attenzione verso il fenomeno e non venissero previsti e attuati i giusti presidi di trasparenza e anticorruzione, in particolare per quanto riguarda la gestione dei fondi stanziati dall'Europa per la ripresa economica.

Informazioni e dati rilevanti sono, poi, contenuti nel rapporto “*La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare*” pubblicato da ANAC il 17 ottobre 2019 e che fornisce un quadro dettagliato delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti.

Tab. 1 - EPISODI DI CORRUZIONE 2016-2019



La tabella sopra riportata è utile anche per inquadrare il fenomeno corruttivo nella specifica area territoriale in cui la Società opera.

Il Lazio si colloca al secondo posto della classifica per numero di indagini per corruzione, in ragione degli importanti traffici economici che caratterizzano l'area, i quali da sempre attirano il malaffare.

Volendo restringere l'area territoriale oggetto di analisi, deve considerarsi che aea opera nelle province di Rieti e Frosinone.

Nel Report sull'indice della criminalità 2023 - dati relativi all'anno 2022 – pubblicato dal “Sole 24 Ore” e liberamente consultabile per ogni approfondimento al link: https://lab24.ilssole24ore.com/indice-della-criminalita/?refresh_ce=1 si evince che le città ove opera la società ed inserite nella classifica si collocano rispettivamente:

- al 91° posto Rieti con 4.133 denunce totali e con una variazione dell'ultimo anno su quello precedente che si attesta a - 11;
- al 96° posto Frosinone con 11.409 denunce totali e con una variazione dell'ultimo anno su quello precedente che si attesta a +325.

È stata inoltre analizzata la Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, relativa al periodo luglio – dicembre 2022 (link: https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wpcontent/uploads/2023/09/DIA_secondo_semestre_2022Rpdf.pdf).

Secondo la relazione della DIA del secondo semestre 2022, “Anche nella provincia di Frosinone, dove la vicinanza con la camorra risulta determinante sugli assetti criminali locali, le consorterie continuano ad esercitare la propria influenza in numerosi settori dell'economia legale. In particolare, si rilevano interessi dei CASALESI, dei MALLARDO, degli ESPOSITO di Sessa Aurunca (CE), dei BELFORTE di Marcianise (CE), ma anche di altri clan napoletani fra i quali i noti LICCIARDI, GIULIANO, MAZZARELLA, DI LAURO e GIONTA di Torre Annunziata, POLVERINO e AMATO-PAGANO.

Le attività criminali più diffuse nella provincia sono il narcotraffico, l'usura, le estorsioni, il riciclaggio, la gestione e il traffico illecito di rifiuti a cui si aggiunge uno spiccato interesse per il settore dei giochi e delle scommesse anche legali.”.

Frosinone, pertanto, sia per la sua posizione baricentrica tra Roma e Napoli, sia per la presenza di importanti insediamenti industriali, genera l'interesse della criminalità di matrice camorristica.

Riguardo la provincia di Rieti, si legge nella relazione, si “*segnalano presenze sporadiche di soggetti riconducibili prevalentemente a gruppi di 'ndrangheta e camorra. Risultano interessati i settori finanziari, appalti pubblici e ciclo rifiuti. Negli ultimi anni la moltiplicazione degli sportelli bancari e alcuni sequestri di beni immobili e attività economiche indicano il rischio che si tratti di un primo stadio per successive espansioni?*”.

In ogni caso, il territorio reatino non presenta situazioni di particolare criticità in ordine alla presenza di organizzazioni criminali strutturate o a connotazione mafiosa, anche se la seconda relazione semestrale del 2022 della DIA, evidenzia come Rieti sia interessata dall'operatività di uno strutturato sodalizio criminale di origine nigeriana che è riuscita ad emergere sul territorio nello spaccio di diverse tipologie di stupefacenti (eroina, marijuana, cocaina), affermandosi come vera e propria organizzazione.

Sul territorio reatino stanno incrementando la propria influenza compagini criminali di matrice albanese, che ha acquisito una posizione di rilievo nel settore del narcotraffico.

A ciò si aggiunga che la pandemia da Covid-19, che ha portato con sé una riduzione drastica dell'attività industriale e un conseguente crollo dei ricavi, ha profondamente influenzato l'espansione della criminalità organizzata nel tessuto economico.

Direttamente collegato alla emergenza sanitaria, infatti, vi è il fenomeno dell'acquisizione ad opera della criminalità organizzata di quelle attività economico-imprenditoriali che hanno definitivamente abbandonato il mercato, colpite in modo più grave dagli effetti della pandemia di Covid-19. L'accuratezza dell'analisi del contesto esterno, intesa come analisi del contesto socio-territoriale, si può ulteriormente concretizzare considerando come fonti gli strumenti di analisi ed i dati desunti anche dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Regione Lazio. Anche quest'ultimo evidenzia come, collegate alla crisi scatenata da Covid-19, si sono evidenziate manifestazioni di illegalità economica, tradotte anche in reati contro la P.A., in diversi casi correlate alla presenza di forme di criminalità organizzata.

II. IL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno focalizza e mette in evidenza le informazioni e i dati relativi alla Società, alla sua gestione operativa e al suo trascorso storico, così da individuare il grado di esposizione e sensibilità della struttura al rischio corruzione e *malpractices* nella Pubblica Amministrazione.

Per come rappresentato in premessa, aea è una S.p.A. unipersonale. Il capitale sociale è interamente posseduto dal Consorzio Industriale del Lazio.

aea opera nel campo della gestione dei servizi di acquedotto, fognatura e depurazione, nonché, in termini più generali, nel campo della gestione dei servizi pubblici economici ed in quello del trattamento di reflui liquidi non condottati e di essiccamento dei fanghi di depurazione.

Le attività sono svolte per conto del proprio Socio e sono state affidate sulla base delle normative e dei criteri del “*in house providing*”.

Sulle predette attività il Consorzio Industriale del Lazio effettua il “controllo analogo e congiunto”, mediante un apposito comitato nominato dal Socio in conformità con le previsioni dello statuto sociale e dell'apposito regolamento

La Società è amministrata da un Amministratore Unico e ha nominato il Collegio Sindacale.

La Società è dotata di un sistema di conduzione aziendale integrato qualità ambiente e sicurezza certificato ISO 9001- ISO 14001- ISO 45001 ed ha definito la propria VISION, MISSION e POLITICA AZIENDALE INTEGRATA. È iscritta all'albo nazionale delle imprese che effettuano la gestione dei rifiuti.

Nell'analisi del contesto interno deve, poi, essere incluso l'esame dello storico dei contenziosi che hanno visto coinvolta la Società ovvero i suoi dipendenti e legali rappresentanti, avuto riguardo ad un arco temporale che si ritiene congruo di 5 anni.

Da tale approfondimento emerge che aea è stata destinataria principalmente di contestazioni per violazioni in materia ambientale e una contestazione di infortunio sul lavoro.

In particolare, nell'ambito del procedimento penale n. 49148/2020 R.G.N.R. 21105/2021 R.G. G.I.P. – pendente innanzi al Tribunale Ordinario di Roma, il Giudice per le indagini preliminari ha disposto, tra l'altro, ai sensi dell'art. 321, comma 1 c.p.p., il sequestro della totalità delle quote di partecipazione societaria e del compendio aziendale riferibili alla società, nominando un amministratore giudiziario (dott. Massimo Barillaro). Il sequestro in argomento è stato eseguito in data 11.5.2022 e ritualmente trascritto presso la competente CCIAA.

Il sequestro di che trattasi è stato originato dalla violazione delle norme ambientali contenute nel D. Lgs. n. 152/2006 (c.d. codice dell'ambiente).

L'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, include anche la mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e analisi di tutti i processi organizzativi svolti dalla Società.

In particolare, è stata operata la rilevazione e classificazione di tutte le attività interne, partendo dall'analisi della documentazione esistente, nonché dall'analisi già svolta nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Secondo quanto riportato nella già più volte citata delibera n. 1134/2017, *“particolare attenzione va posta alla mappatura e alla descrizione dei processi riguardanti l'impiego delle risorse, i pagamenti, l'affidamento di contratti di appalto, il personale, oltre a quelli relativi alla procedura liquidatoria (con riferimento alle operazioni di consegna all'ufficio liquidatore da parte dei liquidatori, delle attività esistenti, dei libri contabili, degli inventari e del rendiconto di gestione operazioni liquidatoria in consegna del patrimonio, alla liquidazione e alla formazione del bilancio finale di liquidazione) e, se esistente, al contenzioso”*.

In ogni caso, in base alla mappatura dei processi ad oggi operata e contenuta essenzialmente nel Modello ex D. Lgs. n. 231/2001, si è passati all'individuazione di quelli in cui è riscontrabile, in termini astratti, un rischio corruttivo ai sensi della legge n. 190/2012 e di seguito riepilogati:

PROCESSO SENSIBILE	ATTIVITÀ	FASI
Processo di approvvigionamento di beni, servizi e consulenze	Predisposizione di bandi di gara	1. Manifestazione della necessità di acquisto 2. Identificazione della procedura per eseguire l'acquisto 3A. Acquisto tramite bando di gara 3B. Acquisto tramite affidamento diretto
	Procedura per l'affidamento diretto	
Gestione delle attività operative di impianto	Gestione dei trattamenti	1. Trattamento degli scarichi 2. Individuazione dello smaltitore 3. Smaltimento del rifiuto
	Gestione della rete fognaria	1. Segnalazione necessità di intervento manutentivo 2. Intervento manutentivo ordinario 3. Intervento manutentivo straordinario 4. Controllo e verifica degli influenti 5. Assistenza e supervisione agli allacci fognari
Gestione delle autorizzazioni al trattamento		1. Ricezione della domanda di concessione 2. Verifica del possesso dei requisiti dichiarati e della composizione dei rifiuti

		3. In caso di esito positivo, invio del nulla osta e definizione del trattamento economico
Gestione delle autorizzazioni all'immissione delle acque reflue nelle reti fognarie e all'allaccio all'acquedotto		<ol style="list-style-type: none"> 1. Ricezione della domanda di autorizzazione 2. Verifica del possesso dei requisiti dichiarati e della tipologia delle acque da depurare 3. In caso di esito positivo, invio dell'autorizzazione e nulla osta e definizione del trattamento economico
Gestione dei flussi finanziari	Gestione dei pagamenti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione del ciclo passivo 2. Autorizzazione al pagamento
	Gestione della bollettazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione del ciclo attivo 2. Comunicazione delle letture da parte dei tecnici 3. Emissione della fattura 4. Gestione del software per la bollettazione 5. Verifica degli incassi ed eventuali solleciti
Gestione degli adempimenti fiscali		<ol style="list-style-type: none"> 1. Trasmissione della documentazione al consulente esterno 2. Conteggio delle imposte 3. Predisposizione F24 da parte del consulente esterno
Gestione della contabilità e redazione del bilancio di esercizio		<ol style="list-style-type: none"> 1. Chiusure periodiche e di fine esercizio 2. Predisposizione bozza di bilancio 3. Approvazione del bilancio da parte del C.d.A. e dei Soci e sottoscrizione del bilancio 4. Attività di verifica dei Soci e del Revisore Legale
Gestione dei rapporti con soci, sindaci e revisori		<ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposizione documentazione da sottoporre ai soci, sindaci, revisori 2. Predisposizione convocazioni e ordini del giorno dell'organo amministrativo e delle Assemblee 3. Redazione dei verbali delle sedute dell'organo amministrativo e delle Assemblee
Selezione e assunzione del personale		<ol style="list-style-type: none"> 1. Manifestazione della necessità di assumere nuova risorsa 2. Approvazione della richiesta da parte dell'organo amministrativo 3. Elaborazione dell'avviso pubblico e pubblicazione sul sito 4. Formazione della commissione di valutazione 5. Assolvimento obblighi legali e assunzione
Gestione del personale		<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione delle carte prepagate disponibili in azienda 2. Gestione dell'utilizzo della carta di credito aziendale 3. Gestione del pagamento al personale 4. Gestione dei provvedimenti disciplinari 5. Gestione delle trasferte
Gestione dei rapporti con Autorità Pubbliche per l'ottenimento/rinnovo di autorizzazioni, concessioni e nulla osta;		<ol style="list-style-type: none"> 1. Manifestazione necessità di ottenere autorizzazioni, concessioni e nulla osta 2. Presentazione della richiesta alla P.A. 3. Trasmissione della documentazione alla P.A.
Gestione delle ispezioni da parte della Pubblica Amministrazione, di enti di certificazione		<ol style="list-style-type: none"> 1. Accoglienza degli incaricati all'ispezione 2. Individuazione soggetti delegati alla gestione della visita ispettiva 3. Verbalizzazione della visita 4. Archiviazione
Segnalazione di scarichi anomali		<ol style="list-style-type: none"> 1. Rilevazione anomalia 2. Segnalazione scarico anomalo da parte del laboratorio 3. Segnalazione all'Ente

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Segnalazione al cliente 5. Campionamenti da parte dell'Ufficio Controllo Scarichi 6. Flusso informativo interno
Gestione del contenzioso e degli accordi transattivi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione dei crediti 2. Altro contenzioso
Gestione degli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pianificazione 2. Attuazione e funzionamento 3. Controllo e azioni correttive 4. Riesame della direzione
Gestione degli adempimenti ambientali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione rifiuti (rifiuti urbani; rifiuti prodotti dall'attività di gestione dell'impinto; attività di trattamento dei rifiuti) 2. Gestione delle emissioni 3. Gestione degli scarichi idrici
Utilizzo e gestione delle risorse informatiche	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione delle licenze software 2. Gestione e utilizzo del sistema IT 3. Archiviazione documentazione contabile

Al riguardo, si evidenzia come il coinvolgimento di ogni livello aziendale nelle attività di individuazione dei rischi sia portato avanti dal RPCT durante tutto il corso dell'anno, anche al di fuori del momento più formale, coincidente con l'aggiornamento del Piano.

8.2 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

I. IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI

In osservanza a quanto disposto dalla legge n. 190/2012 e dal complesso della normativa in materia di anticorruzione, tenendo conto anche dei dati sopra sintetizzati, si è proceduto, pertanto a svolgere le attività di “*risk assessment*”, che sono state condotte seguendo il processo indicato dall'allegato 1 del PNA 2019.

Si ribadisce che aea avendo già adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, ha ritenuto opportuno effettuare un *risk assessment* integrato tra quello ex D. Lgs. n. 231/01 ed *ex lege* n. 190/12, pur tenendo in considerazione le differenze intrinseche tra i due ambiti (ad esempio, il criterio di beneficio o vantaggio dell'Ente proprio del solo D. Lgs. n. 231/2001, rispetto alla *ratio* di prevenzione del danno per l'amministrazione propria della legge n. 190/2012).

Esaurita la fase di mappatura di tutte le attività svolte condotta come definito al paragrafo precedente, si è passati all'individuazione di quelle in cui è astrattamente presente (o comunque non è possibile escludere) il rischio corruttivo nell'accezione ampia di cui alla legge n. 190/2012 e all'identificazione dei rischi specifici associabili.

L'identificazione degli eventi rischiosi ha condotto alla creazione del “Registro degli eventi rischiosi”, di seguito riportato:

PROCESSO SENSIBILE	ATTIVITÀ	FASI	RISCHIO INDIVIDUATO
Processo di approvvigionamento di beni, servizi e consulenze	Predisposizione di bandi di gara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manifestazione della necessità di acquisto; 2. Identificazione della procedura per eseguire l'acquisto; 3A. Acquisto tramite bando di gara 	- individuazione e descrizione delle caratteristiche del bene da acquistare tali da impedire una effettiva concorrenza e la presentazione di plurime domande, allo scopo di agevolare imprese specifiche (es. caratteristiche che sul mercato presenta il prodotto di un solo fornitore)
	Procedura per l'affidamento diretto		

		<p>3B. Acquisto tramite affidamento diretto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ritardo nell'avvio delle procedure di gara in modo da poter operare in regime di proroga - definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione) - per gli appalti di cui all'art. 50 del Codice, del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto - affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro - affidamento degli incarichi di RUP al medesimo soggetto per favorire specifici operatori economici - per gli appalti di servizi e forniture di valore compreso tra 140 mila € e la soglia comunitaria o di lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e inferiore a 1 milione di euro ovvero fino alla soglia comunitaria, rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare i valori previsti dalla norma - nell'affidamento diretto o nella procedura negoziata, mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio dei successivi due affidamenti ex art. 49, commi 2 e 4 del Codice, chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri - abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui all'art. 76 in assenza delle condizioni di cui al comma 2, lett. B) e C); - uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa - affidamento del contratto nonostante l'assenza di alcuni requisiti fissati, al fine di favorire un'impresa - abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa - ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni - accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto
--	--	---	---

		<p>come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso</p> <ul style="list-style-type: none"> - inosservanza delle regole procedurali a garanzia della correttezza nell'assegnazione dell'incarico - motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari - in relazione all'art. 44 del Codice, rischio connesso all'elaborazione da parte della S.A. di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze, anche tramite varianti in corso d'opera - in relazione all'art. 44 del Codice, proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso. - Incremento del rischio connesso a carenze progettuali che comportino modifiche e/o varianti e proroghe, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi di realizzazione delle opere e il dilatarsi dei tempi della loro attuazione - incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto correlati al venir meno dei limiti al subappalto - incremento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, sia di "primo livello" che di "secondo livello" ove consentito dalla S.A. (subappalto c.d. "a cascata"), come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara - rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma - consentire il subappalto a cascata di prestazioni soggette a rischio di infiltrazioni criminali - comunicazione obbligatoria dell'O.E. relativa ai sub contratti che non sono subappalti ai sensi dell'art. 105, co. 2, del Codice, effettuata con dolo al fine di eludere i controlli più stringenti previsti per il subappalto - omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da
--	--	--

			personale/operatori economici non autorizzati.
Gestione delle attività operative di impianto	Gestione dei trattamenti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trattamento degli scarichi 2. Individuazione dello smaltitore 3. Smaltimento del rifiuto 	<ul style="list-style-type: none"> - accettazione di denaro o altra utilità per omettere controlli sulla qualità del rifiuto - mancato rispetto della normativa di settore in relazione a ciascun sub procedimento, anche a fronte di una dazione di denaro o altra utilità - alterazione dei risultati delle campionature/analisi dei rifiuti in cambio di denaro o altra utilità - omissione di verifiche e atti dovuti in cambio di denaro o altra utilità
	Gestione della rete fognaria	<ol style="list-style-type: none"> 1. Segnalazione necessità di intervento manutentivo 2. Intervento manutentivo ordinario 3. Intervento manutentivo straordinario 4. Controllo e verifica degli influenti 5. Assistenza e supervisione agli allacci fognari 	<ul style="list-style-type: none"> - inosservanza delle norme in materia di lavori pubblici relativamente alla contabilità e alla conformità delle opere realizzate rispetto al progetto previsto in origine - omissione di verifiche e atti dovuti in cambio di denaro o altra utilità
Gestione delle autorizzazioni al trattamento		<ol style="list-style-type: none"> 1. Ricezione della domanda di concessione 2. Verifica del possesso dei requisiti dichiarati e della composizione dei rifiuti 3. In caso di esito positivo, invio del nulla osta e definizione del trattamento economico 	<ul style="list-style-type: none"> - accettazione di denaro o altra utilità per il rilascio dell'autorizzazione anche in assenza dei presupposti
Gestione delle autorizzazioni all'immissione delle acque reflue nelle reti fognarie e all'allaccio all'acquedotto		<ol style="list-style-type: none"> 1. Ricezione della domanda di autorizzazione 2. Verifica del possesso dei requisiti dichiarati e della tipologia delle acque da depurare 3. In caso di esito positivo, invio dell'autorizzazione e nulla osta e definizione del trattamento economico 	<ul style="list-style-type: none"> - accettazione di denaro o altra utilità per il rilascio dell'autorizzazione anche in assenza dei presupposti
Gestione dei flussi finanziari	Gestione dei pagamenti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione del ciclo passivo 2. Autorizzazione al pagamento 	<ul style="list-style-type: none"> - accordo illecito con il fornitore al fine di fatturare servizi non resi - utilizzo di denaro o altre risorse finanziarie e patrimoniali a fini corruttivi
	Gestione della bollettazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione del ciclo attivo 2. Comunicazione delle letture da parte dei tecnici 3. Emissione della fattura 4. Gestione del software per la bollettazione 5. verifica degli incassi ed eventuali solleciti 	<ul style="list-style-type: none"> - dazione o promessa di denaro o altra utilità al fine di non verificare eventuali anomalie nelle letture - dazione o promessa di denaro o altra utilità al fine di non estrarre dal sistema i solleciti da effettuare agli utenti morosi. - dazione o promessa di denaro o altra utilità al fine di stipulare un contratto a condizioni favorevoli - utilizzo di denaro o altre risorse finanziarie e patrimoniali a fini corruttivi

Selezione e assunzione del personale	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manifestazione della necessità di assumere nuova risorsa 2. Approvazione della richiesta da parte dell'organo amministrativo 3. Elaborazione dell'avviso pubblico e pubblicazione sul sito 4. Formazione della commissione di valutazione 5. Assolvimento obblighi legali e assunzione 	<ul style="list-style-type: none"> - previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari - abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari - irregolare composizione della commissione finalizzata al reclutamento di candidati particolari - inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione
Gestione del personale	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione delle carte prepagate disponibili in azienda; 2. Gestione dell'utilizzo della carta di credito aziendale; 3. Gestione del pagamento al personale 4. Gestione dei provvedimenti disciplinari 5. Gestione delle trasferte 	<ul style="list-style-type: none"> - rilevazione di presenze anche in assenza del dipendente, mancata rilevazione dei ritardi, autorizzazioni di trasferte non necessarie con riconoscimento delle relative spese, presentazione di giustificativi di spese personali per i quali si richiede il rimborso, presentazione di documentazione non veritiera per ottenere agevolazioni - riconoscimento di incentivi per la cessazione del rapporto di lavoro ovvero per altre motivazioni fittizie, per attribuire vantaggi non dovuti a particolari soggetti, anche a fronte di ricezione di denaro o altra utilità - mancata sollecitazione a svolgere le attività di competenza, anche a fronte di ricezione di denaro o altra utilità
Gestione dei rapporti con Autorità Pubbliche per l'ottenimento/rinnovo di autorizzazioni, concessioni e nulla osta;	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manifestazione necessità di ottenere autorizzazioni, concessioni e nulla osta 2. Presentazione della richiesta alla P.A. 3. Trasmissione della documentazione alla P.A. 	<ul style="list-style-type: none"> - dazione di denaro o altra utilità per il rilascio dell'autorizzazione in assenza dei presupposti
Gestione delle ispezioni da parte della Pubblica Amministrazione, di enti di certificazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accoglienza degli incaricati all'ispezione 2. Individuazione soggetti delegati alla gestione della visita ispettiva 3. Verbalizzazione della visita 4. Archiviazione 	<ul style="list-style-type: none"> - dazione o promessa di denaro o altra utilità in sede di verifiche e controlli al fine di evitare sanzioni e accertamenti
Segnalazione di scarichi anomali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rilevazione anomalia 2. Segnalazione scarico anomalo da parte del laboratorio 3. Segnalazione all'Ente 4. Segnalazione al cliente 5. Campionamenti da parte dell'Ufficio Controllo Scarichi 6. Flusso informativo interno 	<ul style="list-style-type: none"> - dazione o promessa di denaro o altra utilità in sede di verifiche e controlli per modificare gli esiti delle analisi effettuate. - accettazione di denaro o altra utilità in sede di verifiche e controlli da parte di AeA per non dare atto dell'inquinamento rivelato
Gestione del contenzioso e degli accordi transattivi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione dei crediti 2. Altro contenzioso 	<ul style="list-style-type: none"> - assenza della necessaria indipendenza del decisore in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interesse

		<ul style="list-style-type: none"> - alterazione della documentazione inerente a un contenzioso - dazione o promessa di denaro o altra utilità al fine di indirizzare l'esito di una testimonianza/contenzioso - ricezione di denaro o altra utilità da parte di personale di AeA al fine di non iniziare/proseguire una causa - disparità di trattamento per valutazioni di casi analoghi.
Gestione degli adempimenti ambientali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione rifiuti (rifiuti urbani; rifiuti prodotti dall'attività di gestione dell'impinto; attività di trattamento dei rifiuti) 2. Gestione delle emissioni 3. Gestione degli scarichi idrici 	<ul style="list-style-type: none"> - accettazione di denaro o altra utilità per omettere controlli sulla qualità del rifiuto - mancato rispetto della normativa ambientale di settore in relazione a ciascun sub procedimento, anche a fronte di una dazione di denaro o altra utilità - alterazione dei risultati delle campionature/analisi dei rifiuti in cambio di denaro o altra utilità - omissione di verifiche e atti dovuti in cambio di denaro o altra utilità - inosservanza delle norme in materia ambientale in cambio della dazione di denaro o altra utilità - omissione di verifiche e atti dovuti in cambio di denaro o altra utilità

II. ANALISI E PONDERAZIONE DEI RISCHI

L'identificazione dei rischi è stata seguita da una analisi degli stessi, funzionale a misurare l'incidenza dell'evento potenzialmente rischioso sul perseguimento degli obiettivi aziendali.

Con riferimento agli indici di valutazione relativi ai rischi *ex lege* n. 190/12, sono state seguite le indicazioni fornite da ANAC nell'allegato 1 al PNA 2019 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" che supera e sostituisce l'allegato 5 del PNA 2013.

Il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto:

- 1) la probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione è stata valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso; tale valutazione è eseguita dal RPCT al meglio delle sue possibilità di raccolta di informazioni ed operando una conseguente, attenta sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente di probabilità:
 - 1) molto bassa
 - 2) bassa
 - 3) media
 - 4) alta
 - 5) altissima

- 2) l'impatto viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe, in ipotesi di sua concretizzazione:
- sulla Società in termini di qualità e continuità dell'azione, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;
 - sugli *stakeholders* (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Il fattore "impatto", al fine di assumere una posizione di massima prudenza, è stato declinato in due soli due valori, "alto" e "altissimo", sulla base della presunzione che qualunque evento di natura corruttiva avrebbe un impatto cruciale.

Ai fini operativi è stata, quindi, utilizzata la seguente matrice di calcolo del rischio.

IMPATTO PROBABILITA'	ALTO	ALTISSIMO
	ALTISSIMA	Altissimo
ALTA	Alto	Altissimo
MEDIA	Alto	Altissimo
BASSA	Medio	Alto
MOLTO BASSA	Medio	Medio

I risultati dell'analisi e ponderazione dei rischi sono sintetizzati nella tabella seguente, che per ciascuna area di rischio indica i processi considerati e individua il corrispondente livello di rischio.

PROCESSO SENSIBILE	ATTIVITÀ	PROBABILITÀ EVENTO	IMPATTO	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO
Processo di approvvigionamento di beni, servizi e consulenze	Predisposizione di bandi di gara	Alta	Alto	Alto
	Procedura per l'affidamento diretto	Altissima	Alto	Altissimo
Gestione delle attività operative di impianto	Gestione dei trattamenti	Media	Altissimo	Altissimo
	Gestione della rete fognaria	Media	Altissimo	Altissimo
Gestione delle autorizzazioni al trattamento		Alta	Alto	Alto
Gestione delle autorizzazioni all'immissione delle acque reflue nelle reti fognarie e all'allaccio all'acquedotto		Alta	Alto	Alto

Gestione dei flussi finanziari	Gestione dei pagamenti	Media	Alto	Alto
	Gestione della bollettazione	Bassa	Alto	Medio
Selezione e assunzione del personale		Media	Alto	Alto
Gestione del personale		Bassa	Alto	Medio
Gestione dei rapporti con Autorità Pubbliche per l'ottenimento/rinnovo di autorizzazioni, concessioni e nulla osta		Alta	Altissimo	Altissimo
Gestione delle ispezioni da parte della Pubblica Amministrazione, di enti di certificazione		Media	Alto	Alto
Segnalazione di scarichi anomali		Altissima	Alto	Altissimo
Gestione del contenzioso e degli accordi transattivi		Media	Alto	Alto
Gestione degli adempimenti ambientali		Altissima	Altissimo	Altissimo

8.3 TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Al fine di ridurre il livello di rischio, come sopra rilevato in rapporto alle singole attività e relativi processi, il RPCT, con il coinvolgimento del Gruppo di Lavoro, ha analizzato e definito le misure di prevenzione, considerando sia quelle obbligatorie che quelle ulteriori.

Le decisioni circa la priorità di trattamento si sono basate sui seguenti elementi:

- maggiore è il livello di rischio, maggiore è la priorità di trattamento;
- priorità alla misura obbligatoria rispetto a quella ulteriore;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

La gestione del rischio include, poi, la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

Le fasi di valutazione delle misure e del monitoraggio sono propedeutiche all'aggiornamento del Piano Integrativo per il triennio successivo.

9. LE MISURE DI PREVENZIONE ATTUATE E PROGRAMMATE

Il sistema di controllo interno di aea è costituito dall'organizzazione, dai principi, dalle regole di comportamento ed operative e dalle procedure aventi lo scopo di monitorare il rispetto delle strategie ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi e operazioni aziendali;
- qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- rispetto di leggi e regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività aziendali, del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

In particolare, nell'ambito del sistema di controllo interno, la Società ha adottato, aggiorna ed osserva:

- il Codice Etico, che esprime i principi di “deontologia aziendale”, ai quali aea attribuisce un valore imprescindibile, i quali indirizzano l'attività aziendale in un percorso di trasparenza gestionale e di correttezza;
- il Modello di Organizzazione, gestione e controllo redatto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, che ha come obiettivo quello di rappresentare in modo organico e strutturato gli strumenti, i protocolli e i principi atti a prevenire la commissione dei Reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001, tra cui quelli commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.
- il presente Piano, che integra le misure del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- le procure e le deleghe in capo ai vari esponenti aziendali;
- le disposizioni organizzative, con cui vengono definite, comunicate ed attuate le scelte inerenti all'assetto organizzativo aziendale;
- le procedure e le linee guida operative, che disciplinano singole attività o processi.

La Società, inoltre, si è dotata delle seguenti certificazioni:

- UNI EN ISO 9001:2015;
- UNI EN ISO 45001:2018;
- UNI EN ISO 14001:2015

I principali soggetti responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società sono:

- Organo amministrativo;
- Collegio Sindacale;
- Revisore unico;
- Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Stante l'articolazione del sistema di controllo Interno di aea, nel prosieguo sono dettagliate le misure specifiche e ulteriori rispetto a quelle già definite nel Codice Etico e nel Modello *ex* D. Lgs. n. 231/2001, a prevenzione dei rischi *ex lege* n. 190/2012, distinte in⁴:

- **misure di carattere generale**, che intervengono in maniera trasversale sull'intera organizzazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione;
- **misure specifiche di rafforzamento** definite in base ai criteri di classificazione e priorità di trattamento del rischio ed attuate in relazione ai processi a maggiore rischio.

⁴ Tale classificazione è conforme al PNA 2015 che, superando la precedente distinzione tra “misure obbligatorie” e “misure ulteriori” ha sottolineato la necessità che ciascuna organizzazione individui strumenti specifici, idonei a mitigare i rischi tipici dell'ente.

9.1 MISURE DI CARATTERE GENERALE

I. ADEMPIMENTI DI TRASPARENZA

Come evidenziato nell'aggiornamento 2015 al PNA, *“la trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla L. 190/2012”* che, lungi dal costituire una semplice misura di prevenzione della corruzione, rappresenta essa stessa l'oggetto di una complessa disciplina normativa, che richiede una programmazione sistemica, contenuta in apposito documento. A tale scopo, il PNA *“raccomanda di inserire il Programma per la Trasparenza all'interno del PTPCT, come specifica sezione”*.

Invero, la legge n. 190/2012 è intervenuta a rafforzare gli strumenti già vigenti, prevedendo una serie di disposizioni che si applicano direttamente a tutte le Pubbliche Amministrazioni e agli enti pubblici nazionali, compresi quelli aventi natura di enti economici, nonché alle società partecipate e a quella da esse controllate, per la loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea.

Con l'approvazione del D. Lgs. n. 33/2013, novellato dal D. Lgs. n. 97/2016, il Legislatore ha, poi, provveduto al riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

In particolare, l'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013 ha previsto la necessaria integrazione tra la programmazione della trasparenza e quella delle misure di prevenzione della corruzione e ribadito che devono essere *“individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema di responsabilità”*.

Caratteristica essenziale delle misure di attuazione degli obblighi di trasparenza è, quindi, l'individuazione dei responsabili delle varie fasi del flusso informativo, a partire dalla raccolta ed elaborazione dei dati, fino alla loro pubblicazione.

In particolare, sensi dell'art. 43 del D. Lgs. n. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso dei dati da pubblicare è garantito dai Referenti di Funzione, in base alle rispettive competenze.

In tale ambito i responsabili verificano e garantiscono l'esattezza e la completezza dei dati.

Nello specifico ciascun Referente di funzione:

- garantisce il tempestivo e regolare flusso dei dati da pubblicare;
- verifica e garantisce l'esattezza e la completezza dei dati da pubblicare;
- verifica che il *format* utilizzato sia conforme agli standard aziendali;
- precisa la sezione dove deve essere effettuata la pubblicazione;
- aggiorna trimestralmente il RPCT sullo stato di aggiornamento dei dati pubblicati o sulle eventuali criticità/violazioni riscontrate.

In materia di contratti pubblici, in particolare, il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 33/2013;
- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del D. Lgs. n. 33/2013 rubricato “Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture” con il seguente: “1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-*bis* e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78. 2. Ai sensi dell'articolo 9-*bis*, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori.”;

- che l'art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti ANAC che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1°gennaio 2024: la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 e la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii.

In definitiva, a partire dal 1.01.2024 gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In particolare, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo sono stati descritti da ANAC nella delibera n. 261 del 20 giugno 2023. Nell'Allegato 1) della già citata delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti, sono stati invece precisati i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente".

Pubblicazione sul sito istituzionale

A norma di quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013, l'aea provvede a pubblicare tutti i dati, informazioni, documenti e procedimenti contestualmente alla loro formazione, adozione, elaborazione o aggiornamento e comunque entro il termine previsto dalla normativa vigente secondo quanto previsto nell'allegato 1 della Delibera ANAC n. 1310 del 2016. I dati e le informazioni personali saranno pubblicati nel rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali in conformità al Regolamento Europeo n. 679/2016.

L'invio dei dati da pubblicare, nonché dei relativi aggiornamenti, deve essere effettuato tramite posta elettronica aziendale da ciascuna funzione aziendale all'incaricato della pubblicazione sul sito aziendale, individuato in base alla tipologia di dato stesso.

La pubblicazione è preceduta da una verifica da parte del RPCT, relativamente all'inclusione dei dati tra quelli che la normativa richiede effettivamente di pubblicare, nonché in merito alla sezione del sito "Amministrazione Trasparente" in cui la pubblicazione deve avvenire.

Nel corso dell'annualità 2024 i processi di digitalizzazione in corso all'interno dell'Ente porteranno ad una migliore gestione degli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente. La disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa è stata oggetto di importanti modifiche alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'ANAC, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC nn. 261 e 264 del 2023, e successivi aggiornamenti, sopra citate. L'Ente al riguardo ha altresì avviato le previste attività di applicazione delle nuove disposizioni pianificando una capillare formazione per il Personale interessato.

Misure di monitoraggio e vigilanza

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare se l'amministrazione/ente ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".

Alla corretta attuazione del PTPCT concorrono il RPCT, l'Organismo Indipendente di Valutazione e tutte le strutture aziendali.

Il RPCT effettua l'attività di monitoraggio e vigilanza sugli obblighi di trasparenza secondo due modalità diverse, l'una preventiva, l'altra a consuntivo.

La modalità preventiva si concretizza nel fornire alle strutture aziendali tutti i supporti metodologici (tabelle, chiarimenti, ecc.) utili a gestire il flusso informativo.

L'attività a consuntivo consiste nella verifica trimestrale del rispetto degli obblighi di inserimento/aggiornamento e della loro tempestiva.

Al fine di garantire la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, ove possibile è assicurata l'informatizzazione della gestione dei flussi.

Inoltre, il RPCT è destinatario delle istanze di accesso civico "semplice" (art. 5, co. 1, D. Lgs. n. 33/2013), finalizzate a richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni e dati prevista normativamente.

L'indirizzo di posta elettronica per l'accesso civico è il seguente: aea@pec.acaserviziambientali.it

L'istanza può anche essere inoltrata, sempre all'attenzione del RPCT, con le seguenti modalità:

- o via posta ordinaria all'indirizzo: AeA S.p.A., via San Remo 12 – 00182 Roma

- o via posta elettronica all'indirizzo: aea@pec.aeaserviziambientali.it

Il RPCT segnala all'Organismo con funzioni analoghe all'OIV i casi in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria di cui sia stata riscontrata la mancata pubblicazione (art. 5, co. 10, D. Lgs. n. 33/2013).

Sussistendone i presupposti, entro il termine di trenta giorni, avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e di comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione, indicando il relativo collegamento ipertestuale. Il RPCT segnala al Direttore Risorse, il quale si occupa anche della gestione delle Risorse Umane, e all'Amministratore Delegato i casi in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria di cui sia stata riscontrata la mancata pubblicazione (art. 5, co. 10, D. Lgs. n. 33/2013).

Misura generale Adempimenti richiesti dal D. Lgs. n. 33/2013		
Attività	Tempistica	Responsabile
Aggiornamento della tabella riepilogativa degli obblighi di pubblicazione con indicazione delle strutture aziendali che concorrono alla individuazione/elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati e condivisione della tabella con ciascuna struttura, per la parte di interesse.	Entro la fine del primo semestre 2024	RPCT
Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e la verifica della loro idoneità	Annualmente	RPCT
Verifica che i dati richiesti dal D.Lgs. 33/2013 e pertinenti per aea siano pubblicati sul sito con indicazione della data e dell'ultimo aggiornamento.	Annualmente, in base alle scadenze fissate da ANAC per la certificazione sull'assolvimento degli obblighi	OdV
Implementazione di un sistema di informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";	Entro la fine del primo semestre 2024	RPCT
Pubblicazione del regolamento disciplinante il diritto di accesso agli atti e di accesso civico	Entro la fine del primo semestre 2024	RPCT

II. ACCESSO CIVICO

L'istituto dell'accesso civico generalizzato è una delle principali novità introdotte dal D. Lgs. n. 97/2016 che ha apportato numerose modifiche alla normativa sulla trasparenza contenuta nel D. Lgs. n. 33/2013.

La nuova tipologia di accesso, delineata nell'art. 5, co. 2 e ss. del D. Lgs. n. 33/2013, si aggiunge all'accesso civico già disciplinato dal medesimo decreto e all'accesso agli atti *ex lege* n. 241/1990, ed è volto a favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5-*bis*, co. 6 del D. Lgs. n. 33/2013, introdotto dal D. Lgs. n. 97/2016, l'Autorità ha emesso proprie Linee Guida con Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, nelle quali sono fornite indicazioni operative in merito alla definizione delle esclusioni e dei limiti previsti all'accesso, da parte di chiunque, a dati, documenti ed informazioni detenuti dalle amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

aea ha predisposto il registro degli accessi pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale.

Per il recepimento delle richieste di accesso civico sono attivi i seguenti canali:

- Telefono 0775250513
- email: aea@pec.aeaserviziambientali.it

Sul punto si segnala che la aea sta per adottare un apposito regolamento, volto a disciplinare le modalità di svolgimento del diritto di accesso civico, oltre che di accesso agli atti ai sensi della legge n. 241/1990.

III. INCONFERIBILITÀ PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI AI SENSI DEL D.LGS N. 39/2013

Il D. Lgs. n. 39/ 2013, recante “*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*”, ha disciplinato alcune specifiche ipotesi di inconferibilità per incarichi dirigenziali o incarichi a questi assimilati, incarichi di amministratore delegato, presidente con deleghe gestionali dirette e di altro organo di indirizzo, con particolare riferimento a situazioni in cui tali soggetti siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la Pubblica Amministrazione, nonché negli altri casi previsti dal medesimo D. Lgs. n. 39/2013 (si vedano, in particolare, i casi previsti dai capi II, III e IV del Decreto, ove applicabili a aea).

Il Direttore delle Risorse (che si occupa anche della gestione del personale) acquisisce da tutti i candidati per le posizioni rilevanti rispetto alle prescrizioni del D. Lgs. n. 39/2013, informazioni e dichiarazioni in sede di selezione aventi lo scopo di verificare l'insussistenza di una delle cause di inconferibilità previste da D. Lgs. n. 39/2013.

La vigilanza sull'osservanza delle disposizioni sull'inconferibilità degli incarichi previste dalla normativa vigente in quanto applicabili ad aea è demandata al RPCT.

Pertanto, il Direttore delle Risorse comunica al RPCT l'attivazione della selezione di figure dirigenziali e trasmette allo stesso la documentazione acquisita in merito all'insussistenza di cause di inconferibilità, affinché lo stesso possa effettuare tutti i controlli ritenuti opportuni.

Nel caso in cui sussistano cause di inconferibilità, il RPCT, in coordinamento con il Direttore delle Risorse, è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato e ad attivare le conseguenti misure previste dal D. Lgs. n. 39/2013.

Inoltre, al RPCT, che venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme del D. Lgs. n. 39/2013 spetta il potere di avvio del procedimento di accertamento e di verifica della situazione di inconferibilità, di dichiarazione della nullità dell'incarico e il potere di applicare la sanzione inibitoria nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico.

ANAC ha poi precisato che la sanzione inibitoria che vieta all'organo conferente di affidare incarichi di propria competenza per un periodo pari a tre mesi non è automatica, ma richiede una previa valutazione dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa.

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

IV. INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI AI SENSI DEL D.LGS. 39/2013

Il Direttore delle Risorse Umane, con cadenza annuale, acquisisce da ogni dirigente la sottoscrizione di una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità previste dal D. Lgs. n. 39/2013 e la trasmette al RPCT.

Al RPCT è demandata la vigilanza sull'osservanza delle disposizioni sull'incompatibilità degli incarichi previste dalla normativa vigente in quanto applicabili a aea e può, pertanto, eseguire controlli a campione su tali dichiarazioni⁵.

⁵ L'attività di verifica in materia di inconferibilità e incompatibilità è rimessa prioritariamente al RPCT che «cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'amministrazione, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico siano rispettate le disposizioni del presente decreto sulla

Nell'eventualità in cui emergano situazioni di incompatibilità, il RPCT, in coordinamento con il Direttore delle Risorse e informato l'Amministratore Delegato, contesta all'interessato, nel rispetto dell'art. 19 del D. Lgs. n. 39/2013, l'insorgere della causa di incompatibilità.

Il RPCT segnala i casi di possibili violazioni di quanto previsto dal D. Lgs. n. 39/2013 all'ANAC e alle Autorità indicate dall'art. 15 dello stesso D. Lgs. n. 39/2013.

Misura Generale		
Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.		
Attività	Tempistica	Responsabile
Richiesta annuale delle dichiarazioni di incompatibilità al personale dirigenziale già titolare di incarico e richiesta delle dichiarazioni di inconferibilità / incompatibilità ai titolari di procure in caso di nuovi incarichi.	Ogni anno	R-RIS
Formalizzazione di una procedura di conferimento degli incarichi tale da garantire: <ul style="list-style-type: none"> – la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico; – la successiva verifica entro un congruo arco temporale, da predefinire; – il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso); – la gestione di eventuali ipotesi di conflitto di interessi – la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del D. Lgs. n. 39/2013. 	Entro settembre 2024	R-RIS

V. FORMAZIONE DI COMMISSIONI ED ALTRI CASI PARTICOLARI

La legge n. 190/2012 e il PNA introducono specifiche misure di prevenzione di carattere soggettivo, che mirano a prevenire i rischi di fenomeni corruttivi al momento della formazione degli organi deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, prevedendo specifici controlli in relazione all'assegnazione di incarichi per gli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione, finalizzati in particolare a verificare l'assenza di condanna per reati contro la Pubblica Amministrazione.

In particolare, l'articolo 35 *bis* nel D. Lgs. n. 165/2001 impone il divieto per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, di assumere i seguenti incarichi:

- far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego;
- essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessione dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici;
- far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici.

inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al presente decreto» (art. 15 del D. Lgs. n. 39/2013).

Sebbene la norma sopra richiamata sia direttamente applicabile alle sole pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del D. Lgs. n. 165/2001, aea ha scelto di applicare in ogni caso le relative prescrizioni, in quanto compatibili e, seguendo le indicazioni PNA, di effettuare verifiche ai fini di:

- controllare eventuali precedenti penali per delitti contro la Pubblica Amministrazione prima dell'assegnazione dell'incarico;
- monitorare l'eventuale insorgenza di procedimenti penali per i medesimi reati a seguito del conferimento.

Il RPCT ha la responsabilità di accertare il rispetto di tali disposizioni e può, pertanto, eseguire controlli a campione sulle dichiarazioni e sulla documentazione acquisita.

Qualora dovessero emergere procedimenti penali per delitti contro la Pubblica Amministrazione, il RPCT, sentito l'Amministratore Delegato, valuta la sospensione del conferimento dell'incarico.

Dopo il conferimento degli incarichi, in caso di notizia d'avvio di procedimento penale per reati contro la Pubblica Amministrazione in capo ad un soggetto incaricato, il RPCT si attiva con i Consulenti legali, sentito l'Amministratore Unico, per valutare nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, la presenza dei presupposti giuridici in merito all'opportunità di applicare una sospensione cautelare, ovvero altre misure.

Misura generale		
Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.		
Attività	Tempistica	Responsabile
<p>Verifiche della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intendono conferire incarichi e gestione di eventuali ipotesi di conflitto di interessi nelle seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> – all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati; – all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001; – all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013. 	<p>Immediata e nel continuo</p>	<p>Amministratore unico</p> <p>R-RIS</p>

VI. PANTOUFLAGE

Il divieto di *pantouflage* o *revolving doors* (c.d. porte girevoli) intende prevenire uno scorretto esercizio dell'attività istituzionale da parte del dipendente pubblico, una sorte di conflitto di interessi ad effetti differiti, finalizzato a preconstituersi un *favor* nei confronti di colui che in futuro potrebbe conferirgli incarichi professionali, acclarando il diretto collegamento con il principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell'Amministrazione (art. 97 e 98 Cost.).

La disciplina in materia di prevenzione della corruzione di cui alla legge n. 190/2012, ha inserito nell'art. 53, comma 16 *ter* del D. Lgs. n. 165/2011 un vincolo per tutti i dipendenti (futuri *ex* dipendenti) che, negli ultimi tre anni di servizio (cd. periodo di raffreddamento), hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una Pubblica Amministrazione, di non poter svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta attraverso i medesimi poteri.

ANAC, con il PNA del 2019, ha chiarito che negli enti di diritto privato in controllo pubblico:

- sono certamente sottoposti al divieto di *pantouflage* gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali;
- non sembra consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale dell’art. 21 del D. Lgs. n. 39/2013, che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal medesimo D. Lgs. n. 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. n. 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, D Lgs. n. 165/2001, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.

Nell’ambito dell’aggiornamento al PNA 2022 effettuato nel 2023, alla luce dell’esperienza maturata nell’ambito della propria attività consultiva, ANAC ha inteso suggerire alle amministrazioni/enti e ai RPCT alcune misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni del divieto di *pantouflage*.

Pertanto, tutti i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di aea, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con quest’ultima, qualunque sia la causa di cessazione, non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La norma sul divieto di *pantouflage* prevede specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell’incarico conferito in violazione del divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l’incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le Pubbliche Amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati a essi riferiti.

Misura generale Pantouflage.		
Attività	Tempistica	Responsabile
inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di <i>pantouflage</i>	Immediata e nel continuo	Amministratore Unico
Introduzione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Condizione da accertarsi mediante acquisizione di apposita autocertificazione “anti <i>pantouflage</i> ”.	Immediata e nel continuo	Ufficio Gare
Inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dall’Amministrazione di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto	Immediata e nel continuo	Ufficio Gare

dell'art. 53, co. 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001;		
Inserimento di apposite clausole nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art. 1, co. 17, della Legge n. 190/2012	Immediata e nel continuo	Ufficio Gare

VII. ROTAZIONE DEL PERSONALE

La Società è consapevole del fatto che l'alternanza nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, accompagnata da una adeguata segregazione dei ruoli, compiti e responsabilità, riduce i rischi di fenomeni corruttivi. Pertanto, nel pieno rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L. vigente e tenendo in considerazione i vincoli derivanti:

- dalle esigenze di *business continuity* aziendale;
- dalla necessità di conservare competenze tecniche specifiche in ambiti e funzioni di particolare rilevanza strategica;
- dall'opportunità di rafforzare il *know-how* specialistico nelle diverse articolazioni dell'operatività aziendale.

La Società favorisce la mobilità interna del personale. Ogni Funzione è tenuta a contribuire, evidenziando opportunità di mobilità interna al Responsabile Direzione Risorse.

Pertanto, il RPCT supporta l'Amministratore Delegato e il Responsabile Direzione Risorse nell'identificazione e nello sviluppo di misure volte a favorire la rotazione interna.

Inoltre, nel caso di situazioni di particolare rischio, derivanti ad esempio dall'avvio di indagini o procedimenti per reati contro la Pubblica Amministrazione nei confronti di dirigenti o dipendenti aziendali, ferme restando, nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L., le misure disciplinari applicabili e il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e dal Codice Etico, il RPCT si attiva con il Responsabile Direzione Risorse, l'Amministratore Unico e con i Consulenti Legali per valutare la sussistenza dei presupposti giuridici per l'applicazione di misure di sospensione dai vigenti incarichi ed eventuale assegnazione ad altro incarico per i dirigenti, o assegnazione ad altra unità organizzativa aziendale per il personale non dirigenziale (c.d. rotazione straordinaria)⁶.

Con l'obiettivo di fornire chiarimenti, ANAC, ha adottato la delibera 215/2019, recante «*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*» che si intende qui integralmente richiamata.

Con la delibera 215/2019, l'Autorità ha ritenuto di dover precisare e rivedere alcuni propri precedenti orientamenti in materia di rotazione straordinaria.

In particolare, si fa riferimento:

- alla identificazione dei reati presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura;
- al momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura.

Misura generale Rotazione del personale.		
Attività	Tempistica	Responsabile

⁶ Si richiama in proposito la Legge n. 97 del 2001, «*Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*» che ha introdotto per tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) l'istituto del trasferimento ad ufficio diverso da quello in cui prestava servizio per il dipendente rinviato a giudizio per i delitti espressamente richiamati. Occorre rilevare che il trasferimento di ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, non hanno natura sanzionatoria ma sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione, mentre solo l'estinzione del rapporto di lavoro ha carattere di pena accessoria.

Analisi dell'organizzazione aziendale per l'individuazione delle Funzioni/Uffici in cui programmare la rotazione ordinaria o, in caso di impossibilità, pianificare misure alternative	Entro il primo semestre 2024	R-RIS
Definizione di un piano di rotazione ovvero proposta di misure alternative e condivisione con l'Amministratore Unico	Entro settembre 2024	R-RIS
Attuazione della rotazione o delle misure alternative individuate e predisposizione di un report sintetizzante i risultati ottenuti.	Anno 2024	Amministratore Unico

Nel caso in cui ci siano delle posizioni infungibili, le stesse saranno specificatamente individuate a cura del Direttore delle Risorse.

VIII. FORMAZIONE IN TEMA ANTICORRUZIONE

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione delle misure di prevenzione della corruzione, in quanto permette di assicurare la diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società e formalizzati nel presente Piano Integrativo.

Al fine di creare nella Società una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza, punto di forza è infatti la programmazione e l'attuazione di percorsi di formazione rivolti al Personale, specie quello addetto alle aree a maggior rischio corruttivo.

Il RPCT determina il programma di formazione ai fini anti-corruzione, valutando, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, le possibili sinergie con le attività di formazione già previste con riferimento al Modello ex D. Lgs. n. 231/2001 e determinando i criteri con cui individuare il personale e i dirigenti da destinare a sessioni di formazione specifica.

Il programma di formazione anti-corruzione:

- può avere un orizzonte pluriennale;
- può essere strutturato sia con modalità d'aula, che con sistemi di e-learning;
- può essere differenziato in funzione dei destinatari (livello organizzativo e operatività in aree che presentano profili di rischio più o meno elevati).

Il programma di formazione è caratterizzato:

- dall'obbligatorietà della partecipazione alle sessioni formative;
- da controlli sulla effettiva partecipazione.

Sono inoltre previsti, per ogni momento formativo, test mirati per valutare l'efficacia dell'azione formativa.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Modello e del Piano Integrativo, derivanti sia da aggiornamenti interni (es. modifiche organizzative) che esterni (ad es. aggiornamenti normativi), il programma viene aggiornato introducendo moduli di approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

Con particolare riferimento alla materia anticorruzione e trasparenza, si rappresenta che nel corso dell'annualità 2023 sono stati organizzati delle sessioni formative che hanno coinvolto tutto o parte il personale dipendente.

<p>Misura generale Formazione sui temi dell'etica e della legalità e sulla contrattualistica pubblica.</p>

Attività	Tempistica	Responsabile
<p>Organizzazione ed erogazione di un corso destinato a tutti i livelli aziendali sulla normativa anticorruzione, sulla trasparenza e sui contratti pubblici.</p> <p>Registrazione dei partecipanti e superamento del test da parte dell'Ufficio risorse umane</p>	Entro il secondo semestre 2024	RPCT

IX. LE SEGNALAZIONI E TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA LA L'ILLECITO

Premessa

In linea con le norme esistenti in altri Paesi della Comunità Europea, il 10 marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante *“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 “Decreto”). Il testo è stato pubblicato in gazzetta ufficiale il 15 marzo 2023.

Tale Decreto modifica, tra le altre, alcune disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 quali l'art. 6, comma 2-bis e dispone contestualmente l'abrogazione dei commi 2-ter e 2-quater del medesimo articolo introdotti con la legge 30 novembre 2017 n. 179 - pubblicata sulla G.U. in data 14.12.2017 - *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* ed entrata in vigore in data 29 dicembre 2017.

L'art. 2 della Legge n. 179/2017, per quanto riguarda il settore privato, ha introdotto alcune modifiche all'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 (comma 2-bis lett. a e b), prevedendo l'implementazione di garanzie e tutele per coloro che effettuano segnalazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o ad eventi o comportamenti in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs n. 231/01 (di seguito anche “Modello 231” o “MOG 231”) adottato dalla *aea S.p.A. unipersonale* (di seguito anche “Società” oppure “Organizzazione”).

La legge mira a incentivare la concreta collaborazione dei lavoratori allo scopo di favorire l'emersione di illeciti e soprattutto di fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati, anche con la previsione di sistemi che consentono ai lavoratori di segnalare in condizioni di tutela e sicurezza gli eventuali illeciti di cui dovessero venire a conoscenza.

Alla luce del sopra menzionato disposto normativo, la *Società*, già dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs n. 231/01 (di seguito anche “Modello 231” o “MOG 231”) ha provveduto ad adeguare il Modello 231 stesso e a rivedere il sistema di segnalazioni, coordinando il sistema di segnalazioni già in uso con le nuove esigenze normative.

1. Oggetto e finalità della procedura

L'Organizzazione, allo scopo di prevenire e contrastare efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite o irregolari e di dare implementazione a quanto previsto dal Modello 231 in tema “Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), prevede l'istituzione di un sistema di “Segnalazioni” o “*Whistleblowing*”, idoneo a garantire, la necessaria riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni.

Il nuovo D. Lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

La presente procedura, pertanto, ha lo scopo di istituire chiari e identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni aperte, anonime e riservate, relative ad ipotesi di:

- ✓ Condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- ✓ Comportamenti in violazione del Modello 231, del Codice Etico e della Politica Anticorruzione;

- ✓ Violazioni delle disposizioni normative nazionali:
 - Illeciti penali, contabili, amministrativi, civili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione previsti nel D. Lgs. n. 231/2001;
- ✓ Violazioni del diritto dell'Unione Europea:
 - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3); Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4); Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5); Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

La presente procedura, inoltre, conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di "Whistleblowing", è finalizzata a:

- ✓ garantire la riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione, o comunque i procedimenti disciplinari in caso di segnalazioni effettuate in mala fede;
- ✓ tutelare adeguatamente il Segnalante, i c.d. facilitatori (ossia coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione), i colleghi e i parenti del segnalante (si pensi ai casi in cui i familiari intrattengano rapporti di lavoro con lo stesso ente presso il quale lavora il segnalante) e i soggetti giuridici collegati al segnalante, contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati "direttamente o indirettamente" alla segnalazione;
- ✓ assicurare per la segnalazione un canale interno specifico, indipendente e autonomo.

I documenti di riferimento, della presente procedura, sono costituiti dal:

- ✓ Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs n. 231/01 & allegati;
- ✓ Codice Etico;
- ✓ Sistema di Gestione Qualità allegati;
- ✓ Politica Anticorruzione.

2. Ambito di applicazione e soggetti coinvolti

La presente procedura si applica ai Destinatari del Modello 231 e del Sistema di Gestione Qualità, così come espressamente previsti nei documenti stessi, ovvero:

- ✓ Organo amministrativo;
- ✓ procuratori;
- ✓ dirigenti;
- ✓ dipendenti di ogni livello e grado;
- ✓ coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per l'Organizzazione e siano sotto il controllo e la direzione della stessa (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati);
- ✓ coloro che, pur esterni all'Organizzazione, operino, direttamente o indirettamente, in maniera stabile, per o con la Società (ad es. collaboratori continuativi, *partners*, fornitori strategici, consulenti, fornitori, clienti, potenziali fruitori dei servizi e dei benefici dell'Organizzazione);
- ✓ componente/i dell'OdV.

2.1 Soggetti segnalanti

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia dal personale interno dell'Organizzazione, sia da soggetti esterni, ossia dai cosiddetti Destinatari del Modello 231 e del Sistema di Gestione Qualità integrato:

- ✓ componenti degli organi di amministrazione, di controllo, di direzione, di vigilanza o di rappresentanza, il socio unico;
- ✓ lavoratori dipendenti di ogni livello e grado (qualunque tipologia contrattuale) che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato (es. dirigenti);
- ✓ i lavoratori autonomi o con contratti atipici (tempo parziale o a tempo determinato);
- ✓ soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società, in maniera stabile (ad es. liberi professionisti, consulenti, collaboratori continuativi, *partners*, clienti, fornitori strategici, agenti, i tirocinanti, i volontari, tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori, etc).

2.1.1 Tutele

Le misure di tutela sono riconosciute, oltre ai soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti diversi dal segnalante che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante ovvero i facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano, Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Le tutele previste dalla normativa sono concesse nel caso in cui siano segnalate violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che molto verosimilmente potrebbero esserlo), atti od omissioni che il segnalante abbia fondati motivi di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere violazioni.

Il legislatore impone all'amministrazione/ente, che riceve e tratta le segnalazioni, e alla stessa ANAC di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante (garantendo il diritto alla protezione dei dati personali) al fine di evitare l'esposizione dello stesso a misure ritorsive che potrebbero essere adottate a seguito della segnalazione.

L'Organizzazione garantisce, pertanto, che l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il suo espresso consenso e tutti coloro che sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelarne la riservatezza ad eccezione dei casi in cui:

- ✓ la segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio al Segnalato (c.d. segnalazione in "mala fede") e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- ✓ la riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ecc.).

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

È previsto il divieto di ogni forma di ritorsione definita come *"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*, tra cui si evidenziano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, quelle del licenziamento, demansionamento, trasferimento di sede, azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra azione o forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili o comporti effetti negativi sui

contratti di lavoro.

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela del Segnalante, nonché l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti dello stesso, potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile.

Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, posti in essere dai soggetti del settore privato, ne consegue la loro nullità e l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario che in base ad una convinzione ragionevole le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere, rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione ed effettuate secondo le modalità previste dal decreto n. 24/2023 e che ci sia uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciate o che effettua la divulgazione pubblica.

In difetto di tali condizioni le segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina di *whistleblowing* e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la divulgazione pubblica ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione/denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

I soggetti (compresi anche coloro che avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciate o divulgatore pubblico) che ritengono di aver subito delle ritorsioni a causa della segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica effettuata possono comunicarle esclusivamente ad ANAC fornendo elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata e la lamentata ritorsione.

In ogni caso, i soggetti pubblici o privati che per errore fossero destinatari di una comunicazione di ritorsione sono tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmetterla ad ANAC, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che ha effettuato la comunicazione.

All'insieme delle tutele riconosciute dalla disciplina al segnalante, denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica si ascrivono anche le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni nei casi in cui ricorrono due condizioni:

- al momento della rivelazione o diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per far scoprire la violazione;
- la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia sia stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal D. Lgs. n. 24/2023 per beneficiare delle tutele.

Se soddisfatte, le persone che segnalano, denunciano o effettuano una divulgazione pubblica non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare.

Le misure di protezione nei confronti del segnalante e dei soggetti equiparati non trovano applicazione quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è irrogata una sanzione disciplinare.

2.2 Soggetti segnalati

Le condotte oggetto della Segnalazione possono riguardare i componenti degli organi sociali, institori, l'Organismo di Vigilanza, i dipendenti di ogni livello e grado (ivi inclusi i dirigenti), i collaboratori esterni della Società, o soggetti terzi (quali ad esempio agenti, appaltatori, fornitori, consulenti, clienti, ecc.) con i quali l'Organizzazione opera o intrattiene relazioni commerciali e di *business*.

2.2.1 Tutele

La presente procedura prevede delle misure a tutela anche del Segnalato.

Sono rigorosamente vietate le segnalazioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del Segnalante.

Ogni Segnalazione ricevuta è valutata ed esaminata da un soggetto autonomo ed indipendente (OdV) non coinvolto direttamente nell'evento segnalato e dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza – RPCT (ove non coinvolto direttamente nell'evento segnalato), al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

Le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere, a seguito dei risultati delle verifiche condotte, sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le indagini, al fine di evitare conflitti di interesse o assenza di imparzialità.

3. Oggetto e requisiti della segnalazione

Oggetto della segnalazione, purché circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti possono essere:

- ✓ la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs n. 231/2001 e/o rilevanti ai sensi del Sistema di Gestione Qualità ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi, delle prescrizioni e delle procedure del Modello 231, dei valori etici e delle regole comportamentali del Codice Etico, la violazione del Sistema di Gestione Qualità e della Politica Anticorruzione, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- ✓ le violazioni delle disposizioni normative nazionali:
 - Illeciti penali, contabili, amministrativi, civili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e della norma UNI ISO 37001:2016, violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e dei Sistemi di Gestione Qualità;
- ✓ Le violazioni del diritto dell'Unione Europea:
 - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato) (art. 2, co. 1, lett. a) n. 3); Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (art. 2, co. 1, lett. a) n. 4); Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società (art. 2, co. 1, lett. a) n. 5); Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui ai n. 3, 4 e 5 sopra indicati (art. 2, co. 1, lett. a) n. 6).

Ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 art. 1 c. 2 le segnalazioni non possono avere ad oggetto:

- ✓ le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate, pertanto, sono escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore;
- ✓ violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
- ✓ alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Pertanto, le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano i comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, riscontrati direttamente dal Segnalante, non basati su voci correnti o notizie meramente riferite da terzi, meri sospetti o, comunque, che non abbiano elementi di fatto o documenti univoci a supporto degli stessi. È necessario che la segnalazione sia il più possibile

circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

Tuttavia, non è necessario che il Segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti segnalati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che, in base alle proprie conoscenze ed in buona fede, ovvero sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto precisi, concordanti e circostanziati, lo ritenga altamente probabile.

La Segnalazione non deve:

- ✓ assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- ✓ essere puramente diffamatoria o calunniosa;
- ✓ attenersi esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Segnalato;
- ✓ avere natura discriminatoria del Segnalato;
- ✓ essere effettuato con l'unico scopo di danneggiare in qualsiasi modo il Segnalato.

La riservatezza dell'identità nonché le altre misure di tutela previste dall'Organizzazione per il Segnalante non saranno garantite in caso di segnalazioni che esso sappia essere false o infondate, utilizzate al fine di offendere e/o arrecare pregiudizio al Segnalato o in caso di concorso alla realizzazione della condotta illecita.

L'invio di segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave ovvero ritenibili palesemente infondate, è vietato e sanzionabile, in conformità a quanto stabilito dal Sistema Disciplinare adottato dall'Organizzazione ed allegato al Modello 231 integrato con il Sistema di Gestione Qualità, fermo restando anche la responsabilità penale, civile del Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

IX.I MISURE SPECIFICHE DI RAFFORZAMENTO

In aggiunta:

- alle misure di carattere generale;
- alle prescrizioni del Codice Etico;
- alle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (integrato dal presente Piano), con particolare ma non esclusivo riferimento a quelle indicate nella sezione del Modello riferita ai reati contro la Pubblica Amministrazione;

aea ha ritenuto opportuno introdurre misure di rafforzamento ulteriori per i processi che presentano maggiori profili di rischio.

Per ogni misura di rafforzamento è stato definito dal RPCT un programma di implementazione, che identifica:

- le Funzioni aziendali coinvolte;
- la crono-pianificazione della misura come obiettivo per il triennio.

Nell'ambito del programma sono favoriti, quando possibili, anche interventi di ulteriore rafforzamento delle misure già implementate d'informatizzazione dei processi e di accesso telematico ai dati.

Il programma delle misure di rafforzamento da implementare è riportato di seguito:

MISURE DI RAFFORZAMENTO				
AREA DI RISCHIO	PROCESSO	MISURA PROGRAMMATA	SOGGETTO RESPONSABILE	TERMINE PREVISTO
Approvvigionamento di beni, servizi e consulenze	Predisposizione e di bandi di gara	Partecipazione di più funzionari nella valutazione dello strumento corretto da utilizzare, anche se la responsabilità del procedimento è affidata ad un singolo dirigente.	Ufficio Gare	Decorrenza immediata
		Integrazione della procedura con individuazione dei soggetti che intervengono nel processo	Ufficio Gare	Decorrenza immediata
		Analisi storica dei casi in cui si è proceduto a proroghe ed estensioni e	Ufficio Gare	Decorrenza immediata

		delle relative cause e individuazione di un termine minimo prima della scadenza dei contratti in corso entro cui il Responsabile del Contratto deve richiedere l'avvio delle attività di nuova selezione (evitare proroghe in urgenza)		
		Valutazione basata su metodologie e criteri condivisi (Procedere ad una pianificazione degli acquisti che consenta di analizzare i propri fabbisogni e pianificare le richieste d'acquisto ai fornitori)	Ufficio Gare	Decorrenza immediata
		Adozione di strumenti per tracciare le valutazioni effettuate dalla Commissione/funzionari coinvolti	Ufficio Gare	Entro il primo semestre 2024
		Adozione di terminologie chiare ed univoche nell'indicazione dell'oggetto dell'affidamento e dei requisiti richiesti per la candidatura. Nei casi di maggiore complessità, richiesta preventiva di pareri legali esterni.	Ufficio Gare	Decorrenza immediata
		-Adozione di un protocollo/procedura per il controllo sull'appaltatore. -Partecipazione di più funzionari per garantire la segregazione nei controlli e la documentabilità del servizio e dei controlli stessi.	Ufficio Gare	Decorrenza immediata
	Procedura per l'affidamento diretto	Ridurre il ricorso agli affidamenti diretti, anche attraverso la pianificazione degli acquisti.	Ufficio Gare	Decorrenza immediata
		Automatizzazione della gestione delle gare sottosoglia	Ufficio Gare	Decorrenza immediata
Gestione delle attività operative di impianto	Gestione dei trattamenti	Integrazione della procedura con individuazione dei soggetti che intervengono nel processo	Direzione Tecnica/Amministratore unico	Decorrenza immediata
	Gestione della rete fognaria	Integrazione della procedura con individuazione dei soggetti che intervengono nel processo	Direzione Tecnica/Amministratore unico	Decorrenza immediata
Gestione dei flussi finanziari	Gestione dei pagamenti	Adozione di un protocollo/procedura per la regolamentazione del processo e individuazione dei soggetti che intervengono	Ufficio Contabilità, Bilancio, Gestione dei flussi finanziari	Decorrenza immediata
	Gestione della bollettazione	Adozione di un protocollo/procedura per la regolamentazione del processo e individuazione dei soggetti che intervengono	Ufficio Contabilità, Bilancio, Gestione dei flussi finanziari	Decorrenza immediata
Selezione e assunzione del personale		Intensificazione dei controlli sulle dichiarazioni e sulla documentazione fornita dai candidati, anche in relazione alla valutazione di incompatibilità e inconfiribilità di incarichi	Direzione Amministrativa	Decorrenza immediata
		Partecipazione di più figure in occasione dello svolgimento delle fasi principali del processo, anche se la responsabilità è affidata ad un singolo.	Direzione Amministrativa	Decorrenza immediata
		Definizione di un protocollo/procedura per disciplinare	Direzione Amministrativa	Decorrenza immediata

	la gestione dei conflitti di interesse in fase di selezione del personale. Prevedere che tutti i dipendenti presentino una dichiarazione che può essere aggiornata periodicamente o in caso di cambio ruolo		
Gestione del personale	Adozione di un protocollo/procedura per la regolamentazione del processo e individuazione dei soggetti che intervengono (trasferte, rimborsi, note spese, assenze, utilizzo della carta di credito...)	Direzione Amministrativa	Decorrenza immediata
Gestione dei rapporti con Autorità Pubbliche per l'ottenimento/rinnovo di autorizzazioni, concessioni e nulla osta;	Adozione di un protocollo/procedura per la regolamentazione del processo e individuazione dei soggetti che intervengono	Direzione Amministrativa	Decorrenza immediata
Gestione delle ispezioni da parte della Pubblica Amministrazione, di enti di certificazione	Adozione di un protocollo/procedura per la regolamentazione del processo e individuazione dei soggetti che intervengono	Responsabile IPPC	Decorrenza immediata
Segnalazione di scarichi anomali	Adozione di un protocollo/procedura per la regolamentazione del processo e individuazione dei soggetti che intervengono	Responsabile IPPC	Decorrenza immediata
Gestione del contenzioso e degli accordi transattivi	Adozione di un protocollo/procedura per la regolamentazione del processo e individuazione dei soggetti che intervengono	Direzione Affari Legali e Societari	Decorrenza immediata

XI.II MONITORAGGIO DEL PROGRAMMA DELLE MISURE DI RAFFORZAMENTO

Tutte le Funzioni aziendali e tutto il personale in esse operante hanno la responsabilità generale, per quanto di rispettiva competenza, di collaborare proattivamente all'implementazione delle misure di rafforzamento.

Responsabilità particolari sono assegnate alle Funzioni e ai Referenti delle stesse, indicate nel programma di cui al precedente paragrafo, che devono:

- implementare le misure con la dovuta tempestività, negli ambiti di rispettiva competenza;
- riferire al RPCT in merito ad ogni criticità o ritardo riscontrato nell'implementazione delle misure.

Il monitoraggio del programma delle misure di rafforzamento è di competenza del RPCT e si inserisce nel più ampio monitoraggio della corretta attuazione del presente Piano.

L'avanzamento delle misure di rafforzamento viene verificato su base periodica dal RPCT, che si avvale della collaborazione di tutte le Funzioni, con eventuale coinvolgimento anche dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per quanto riguarda i processi oggetto del monitoraggio, il RPCT tiene conto delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio svolta al fine di individuare quelli maggiormente a rischio sui quali concentrare l'azione di monitoraggio. Nel pianificare le verifiche si tiene conto anche dell'esigenza di includere nel monitoraggio i processi non verificati negli anni precedenti.

Le verifiche programmate non esauriscono l'attività di monitoraggio del RPCT poiché alle attività pianificate si aggiungono quelle non pianificate che dovranno essere attuate a seguito di segnalazioni che pervengono al RPCT in corso d'anno tramite il canale del *whistleblowing* o con altre modalità.

Con riferimento alla periodicità, il RPCT definisce la tempistica del monitoraggio più consona all'esposizione al rischio e alle caratteristiche organizzative di aea, tenendo presente che maggiore è la frequenza del monitoraggio (ad esempio mensile, bimestrale o trimestrale), maggiore sarà la tempestività con cui un eventuale correttivo potrà essere introdotto.

In ogni caso il monitoraggio sull'attuazione delle misure avrà cadenza almeno annuale.

Con riferimento alle modalità di verifica, il RPCT verificherà la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione da parte dei responsabili per l'attuazione delle misure programmate, attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta.

Il RPCT potrà svolgere degli *audit* specifici, con verifiche sul campo che consentono il più agevole reperimento delle informazioni, evidenze e documenti necessari al miglior svolgimento del monitoraggio.

Si ribadisce che i Referenti di Funzione e i dipendenti tutti, quando richiesto e nelle modalità specificate, hanno il dovere di fornire il supporto necessario al RPCT e che tale dovere, laddove disatteso, può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Secondo il PNA del 2019 *"Il processo di gestione del rischio, le cui risultanze confluiscono nel PTPCT, deve essere organizzato e realizzato in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e feedback in ogni sua fase e deve essere svolto secondo il principio guida del "miglioramento progressivo e continuo"*. Pertanto, le informazioni sugli esiti del monitoraggio del presente documento e sull'attuazione e idoneità delle misure adottate saranno riportati nella relazione del RPCT ex art. 1 comma 14 della Legge n. 190 del 2012 e s.m.i. e sarà data informativa anche all'Organismo di Vigilanza della Società.

Inoltre, con frequenza almeno annuale, il RPCT procederà ad un riesame della funzionalità complessiva del sistema affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi e per supportare la pianificazione delle misure per il triennio successivo e il miglioramento del sistema di prevenzione complessivamente inteso, in uno con il Modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/2001.

IX.III COORDINAMENTO CON LE ATTIVITÀ DI VERIFICA DELL'ODV

Nel rispetto delle differenti responsabilità assegnate e della reciproca autonomia operativa, il RPCT e l'OdV nominato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 valutano le possibili logiche di coordinamento nei rispettivi interventi di monitoraggio, anche al fine di evitare duplicazioni e massimizzare l'efficacia dei controlli.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza:

- può convocare in qualsiasi momento il RPCT al fine di essere aggiornato in merito alle attività di presidio e monitoraggio del Piano;
- può decidere di invitare il RPCT, anche in forma permanente, alle proprie adunanze in cui viene posta all'ordine del giorno la programmazione degli interventi di verifica su aree di rischio rilevanti in merito ai reati contro la Pubblica Amministrazione.

X. FLUSSI INFORMATIVI AL RPCT

Il RPCT definisce e concorda con ciascuna Funzione il contenuto e la periodicità dei flussi informativi che gli debbono essere trasmessi, al fine di garantire sia il monitoraggio sul presente Piano, sia la tempestiva individuazione di nuove o maggiori aree di rischio e, quindi, delle misure di controllo e prevenzione necessarie ed opportune.

In ogni caso, il RPCT può richiedere, attraverso propria comunicazione, l'acquisizione di ulteriori flussi informativi rispetto ad ogni attività o processo che possa avere rilevanza rispetto agli elementi di prevenzione e monitoraggio oggetto del presente Piano.

Inoltre, i flussi informativi previsti dalla parte generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 che i destinatari sono tenuti a trasmettere all'Organismo di Vigilanza, devono essere inoltrati anche al RPCT qualora le informazioni abbiano rilevanza rispetto alla prevenzione dei reati contro la pubblica amministrazione.

Il sistema dei flussi informativi è completato dallo scambio periodico di informazioni e valutazioni tra RPCT e Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

XI. SISTEMA DISCIPLINARE

Con riferimento al sistema disciplinare si rinvia a quello già istituito per sanzionare le violazioni del Modello ex D. Lgs. n. 231/2001 e del Codice Etico anche in quanto, come già osservato, il presente Piano costituisce estensione e integrazione delle misure di prevenzione già previste dai suddetti strumenti.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal presente Piano nonché degli altri adempimenti ad esso correlati costituisce illecito disciplinare e pertanto trovano applicazione le vigenti disposizioni di Legge e del contratto collettivo in materia di sanzioni e procedimento disciplinare.

Ove il RPCT rilevi la sussistenza di comportamenti che possano rivestire rilevanza disciplinare, informa tempestivamente il Responsabile Direzione Risorse affinché venga esercitata l'azione disciplinare nei termini di legge.

XII. ADEGUAMENTO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il presente Piano potrà subire modifiche ed integrazioni per esigenze di adeguamento alle eventuali future indicazioni provenienti da fonti nazionali o regionali competenti per materia.

Il Piano deve essere aggiornato:

- con cadenza annuale (entro il 31 gennaio di ogni anno ovvero nei termini indicati dall’Autorità) con riferimento alle misure di integrazione pianificate per il triennio successivo, nel rispetto della legge n. 190/2012 e all’introduzione di obblighi sopravvenuti;
- in caso di pubblicazione di nuove indicazioni eventualmente fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, individuata dall’art. 34 *bis* del DL. 179/2012 nella Commissione di cui all’articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- in considerazione delle indicazioni da parte del RPCT, secondo le risultanze dell’attività di monitoraggio riportate nella relazione annuale, da trasmettere al Consiglio di Amministrazione e pubblicare on line sul sito internet della Società entro il 31 gennaio di ogni anno ai sensi dell’art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012;
- ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell’organizzazione o dell’attività della Società.

Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposti dal RPCT ed approvate dall’organo assembleare.

Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Piano si applicano le disposizioni vigenti in materia.