

APPENDICE AL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DELL'ART. 6 D. LGS. N. 231/01

# **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA**

**2023 - 2025  
(PTPCT)**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25/05/2023

## Indice del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

1. Normativa di riferimento .....	4
2. Il PPCT nella Chilivani Ambiente .....	5
3. La Chilivani Ambiente .....	5
4. Politica anticorruzione della Chilivani Ambiente .....	8
5. Le finalità del PPCT e gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza ....	10
6. Processo di adozione del PPCT: i soggetti interni .....	11
7. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) .....	14
8. Indicazioni metodologiche e processo di gestione del rischio corruzione .....	18
9. Analisi del contesto .....	18
10. Identificazione delle aree di rischio .....	22
11. Mappatura dei processi .....	23
12. La valutazione del rischio .....	26
12.1 La identificazione del rischio .....	27
12.2 L'analisi del rischio .....	27
12.3 Trattamento dei rischi .....	28
13. Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi .....	29
13.1 Gli Attori del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCI GR) della Chilivani Ambiente ..	29
14. Codice etico .....	31
15. Rotazione ordinaria del personale .....	31
16. Rotazione straordinaria del personale .....	33
17. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi .....	36
18. Inconferibilità e incompatibilità ex d.lgs. 39/2013 .....	38
18.1 Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali .....	38
18.2 Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali .....	39
18.3 Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico .....	41
19. Attività successive alla cessazione dal servizio (cd. revolving doors/pantouflage) .....	42
20. Whistleblowing .....	44

21. Formazione del personale.....	48
22. Patti di integrità negli affidamenti.....	49
23. Adempimenti di trasparenza .....	52
23.1 Il Processo di attuazione della Sezione Trasparenza del PPCT .....	57
24. Misure di monitoraggio e vigilanza .....	59
25. Misure per assicurare l'efficacia dell'accesso civico.....	60
26. Monitoraggio del Piano e delle misure .....	61
27. Flussi informativi. ....	62
28. Sistema disciplinare e sanzionatorio .....	62

**ALLEGATI:**

Allegato 1. Mappatura e analisi rischi reati applicabili

Allegato 2. Obblighi di trasparenza 2023

Allegato 3. Statuto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

Allegato 4. Normativa di riferimento

## 1. Normativa di riferimento

Agli effetti di quanto disposto dal P.N.A. 2022 – 2024 e dagli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza”, approvati con Delibera del Consiglio dell’A.N.AC. del 2 febbraio 2022, il presente Piano non contiene, nel corpo principale, i riferimenti normativi, rinviando, per gli stessi, all’Allegato [4]. Nondimeno, considerata la complessità della materia in analisi e al preciso fine di favorire la comprensione - per qualunque lettore (interno o esterno alla Società) - del presente Piano nonché, al tempo stesso, di contestualizzare quanto più possibile le misure ivi previste, si ritiene dirimente una (seppur breve) introduzione sulle definizioni di “corruzione” e “trasparenza”, quali fondamenti della strategia di contrasto dei rischi corruttivi.

In proposito, quanto al concetto di “corruzione”, va rilevato come i fenomeni corruttivi oggetto delle misure preventive e di contrasto contenute nella L. 190/2012 e nei suoi decreti attuativi non fanno esclusivo riferimento alla nozione di “corruzione” contenuta nel Codice penale, ma si riferiscono ad un’accezione assai più ampia.

Come rilevato anche nel PNA 2019, infatti, la nozione di corruzione accolta dagli accordi internazionali, ivi compresa la cd. Convenzione di Merida, fa riferimento anche a situazioni sintomatiche di cattiva amministrazione, ovvero, in base alla definizione che si evince dalla dottrina internazionale in materia, in cui si manifesti “l’abuso di un potere fiduciario per un profitto privato” a prescindere dai modi concreti con cui ciò avvenga. “Sia per la Convenzione ONU che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d’Europa) firmate e ratificate dall’Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all’adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d’ufficio, cioè dalla cura imparziale dell’interesse pubblico affidatogli”.

L’ANAC, dunque, in linea con la nozione accolta a livello internazionale, ha ritenuto che – in considerazione della finalità di prevenzione perseguita dalla L. 190/2012 - sub specie di realizzazione di una tutela anticipatoria - al termine “corruzione” deve essere attribuito un significato più esteso di quello strettamente connesso con le fattispecie di reato disciplinate negli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale (ipotesi di corruzione per l’esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio e corruzione in atti giudiziari), tale da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A., 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.

Quanto precede si pone in coerenza con il concetto di corruzione espresso nella norma UNI ISO 37001:2016 “Anti-bribery management system - Requirements with guidance for use” (in particolare, nella sua versione nazionale in lingua italiana) che descrive la corruzione come quella serie di comportamenti tesi a “...offrire, promettere, fornire, accettare o richiedere un vantaggio indebito di qualsiasi valore (che può essere economico o non economico), direttamente o indirettamente, e indipendentemente dal luogo, violando la legge vigente, come incentivo o ricompensa per una persona ad agire o a omettere azioni in relazione alla prestazione delle mansioni di quella persona”.

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

In particolare, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 97/2016 la trasparenza è ora "intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Tale concetto di trasparenza, come si avrà modo di descrivere nella Sezione "Trasparenza" del presente Piano, è assicurata non solo attraverso la pubblicazione - sul sito istituzionale dell'Azienda

- di dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 33/2013, ma anche attraverso:

- 1) la pubblicazione di dati, documenti e informazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 43, D.Lgs. n. 33/2013);
- 2) l'accesso civico cd. "semplice" (art. 5, comma 1, D.Lgs. 33/2013);
- 3) l'accesso civico cd. "generalizzato" (art. 5, comma 2, D.Lgs. 33/2013).

## **2. Il PPCT nella Chilivani Ambiente**

Il presente Piano è adottato ai sensi della L. 190/2012, in conformità alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, come da ultimo aggiornato a valere per il triennio 2022 – 2024 (Delibera del Consiglio dell'ANAC del 16 novembre 2022).

La Chilivani Ambiente S.p.A., con partecipazione maggioritaria del Consorzio per la Zona di Interesse Regionale (Z.I.R.) di Chilivani-Ozieri, quale soggetto privato in controllo pubblico è, pertanto, soggetto all'applicazione della legge anticorruzione, e comunque sin dal 08/06/2001 ha adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato aggiornato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza della Chilivani Ambiente, Dott. Marco Pischetta rispetto alle precedenti versioni approvate dal Consiglio di Amministrazione. Il presente Piano è adottato dalla Chilivani Ambiente con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 25 maggio 2023.

Il Piano approvato è pubblicato all'interno del sito internet istituzionale della Chilivani Ambiente (<http://www.chilivaniambiente.it>) nella sezione "Società trasparente" – sotto-sezione "Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione"

Il presente Piano costituisce documento programmatico della Chilivani Ambiente, nel quale confluiscono le finalità, gli istituti e le linee di indirizzo che il RPCT ha elaborato sulla base delle informazioni e notizie rese dai Responsabili di Struttura/Funzione aziendale competenti. In conformità a quanto previsto dal PNA all'interno del PPCT, è stata inserita una sezione specifica relativa al Programma per la Trasparenza e l'Integrità, precedentemente previsto come autonomo allegato del Piano.

## **3. La Chilivani Ambiente**

Chilivani Ambiente S.p.A. (di seguito solo Chilivani Ambiente) è una società mista nata nel 1999, la natura della società è quella di società per azioni a prevalente partecipazione pubblica di diritto privato, con partecipazione maggioritaria del Consorzio per la Zona di Interesse Regionale (Z.I.R.) di Chilivani-Ozieri e partecipazione minoritaria della Ecoserdiana S.p.A. di Cagliari, che opera nel campo ambientale nei settori:

- Gestione di discariche per rifiuti non pericolosi
- Messa in riserva rifiuti non pericolosi
- Trasporti rifiuti non pericolosi
- Servizi d'igiene urbana.

La Società ha per attività lo studio, progettazione, realizzazione e gestione di un sistema di servizi ambientali, e più in particolare: la realizzazione e gestione di un sistema di smaltimento di rifiuti solidi urbani e assimilabili, rifiuti industriali e fanghi biologici, compresa l'organizzazione del servizio di raccolta, trasporto e differenziazione dei rifiuti e la possibilità di recupero e commercializzazione delle materie seconde, realizzazione e gestione che può avvenire attraverso l'adozione di tecnologie complesse con finanziamenti pubblici e/o privati da conseguire anche attraverso l'allargamento della base sociale con le modalità stabilite nello statuto sociale.

Più in generale la società ha come scopo la realizzazione di servizi comunque attinenti la salvaguardia ed il risanamento dell'ambiente, attraverso l'effettuazione di studi, la progettazione e costruzione di impianti, il recupero, l'adeguamento e l'ottimizzazione di impianti esistenti, la gestione degli stessi e dei servizi di attività conseguenti. La Società potrà effettuare le prestazioni e i servizi di cui sopra anche tramite terzi.

Nel quadro di un indispensabile raggiungimento degli scopi sociali, la Società partecipa a pubblici appalti, licitazioni e trattative. La Società, poi, compie tutte quelle operazioni mobiliari, immobiliari, commerciali, finanziarie ed industriali, ritenute necessarie o utili per il buon raggiungimento delle finalità propostesi, compresa l'assunzione di finanziamenti e mutui, nonché di partecipazioni in altre società o imprese.

*Coordinamento delle misure di prevenzione della corruzione e d'illegalità ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della L. 190/2012*

Come stabilito dalle Linee Guida ANAC adottate con Determina n. 1134 dell'8 novembre 2017, alle quali espressamente rinvia anche il PNA 2019, le misure introdotte dalla L. n. 190 del 2012 e dal D.Lgs. 33/2013 si applicano alle società controllate direttamente o indirettamente dalle Pubbliche Amministrazioni, in cui rientrano le fattispecie richiamate dal Codice civile, all'art. 2359, co. 1, ai nn. 1), 2) e 3).

Tali obblighi di adozione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza valgono anche qualora le società abbiano già adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 come avviene appunto per la Chilivani Ambiente SpA.

Come già anticipato nel presente documento, le Linee Guida n. 1134/2017 chiariscono che il comma 2-bis dell'art. 1 della L. n. 190/2012, introdotto dal D.Lgs. 97/2016, ha reso obbligatoria per le società in controllo pubblico l'adozione delle "misure integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001", in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti. È necessario specificare che nulla è cambiato in tema di regime di adozione dello stesso Modello 231, per il quale permane il sistema dell'adozione facoltativa. Si segnala altresì che sull'adozione e sulla qualità delle misure integrative vigilerà l'ANAC.

A tale riguardo le amministrazioni controllanti sono chiamate ad assicurare che dette società, laddove non abbiano provveduto, adottino un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 come ha già peraltro adottato la Chilivani Ambiente SpA.

Come è noto, l'ambito di applicazione della L. 190/2012 e quello del D.Lgs. 231/2001 non coincidono e, nonostante l'analogia di fondo dei due sistemi, sussistono differenze significative tra i due sistemi normativi: in particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il D.Lgs. n. 231 del 2001 si rivolge ai reati tipici,

commessi nell'interesse o a vantaggio della società (art. 5); diversamente dalla L. n. 190/2012 che è volta a prevenire condotte in danno della società.

In relazione ai fatti di corruzione, il D.Lgs. 231/01 fa riferimento alle fattispecie tipiche di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, nonché alla corruzione tra privati, fattispecie dalla cui commissione la società deve trarre un vantaggio/interesse affinché possa essere chiamata a rispondere. La L. 190/2012, così come evidenzia autorevolmente l'ANAC, fa riferimento, invece, ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la P.A. disciplinati dal Titolo II del Libro II del Codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione" (cd. maladministration), nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico; cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionano impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo. Con la conseguenza che la responsabilità a carico del RPCT (responsabilità dirigenziale, disciplinare ed erariale, prevista dall'art. 1, comma 12, della legge n. 190/2012), si concretizza al verificarsi del genere di delitto sopra indicato commesso anche in danno della società, se il Responsabile non prova di aver predisposto un piano di prevenzione della corruzione adeguato a prevenire i rischi e di aver efficacemente vigilato sull'attuazione dello stesso.

Chilivani Ambiente ha integrato il Modello 231 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle società in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012. Queste misure fanno riferimento a tutte le attività svolte dalla società e sono ricondotte in un documento unitario, anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC.

L'elaborazione del presente documento è stata svolta in conformità con gli indirizzi delineati dai sopra citati documenti emessi da ANAC e MEF, tale da prevedere, oltre ai principi generali di comportamento definiti nel Codice Etico e alle misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ex lege 190/2012 elaborate dal RPCT e adottate dall'organo di indirizzo della società, le specifiche misure di prevenzione e controllo in riferimento ai reati previsti dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/01.

In quest'ottica di coordinamento peculiare rilievo ha assunto l'intervenuta riforma del reato di corruzione tra privati ad opera del D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017. Tale decreto ha modificato l'articolo 2635 del Codice civile (corruzione tra privati), inserendo altresì gli articoli 2635 bis e ter. Inoltre, è stata riscritta la lettera s-bis) dell'articolo 25-ter, comma 1, del D.Lgs. 231/2001. L'intervento si è inserito nel quadro di un processo di adeguamento dell'ordinamento interno a fonti internazionali volte a favorire l'introduzione di nuove fattispecie di reato, ad inasprire le pene dei reati già previsti e a disciplinare modelli organizzativi volti a prevenire il fenomeno corruttivo quali la Convenzione delle Nazioni Unite sulla corruzione internazionale di Merida del 2003 e le Convenzioni di Strasburgo del 1999.

La richiamata novella legislativa, con specifico riferimento al reato di "Corruzione tra privati" (art. 2635 cod. civ.), ha esteso il novero dei soggetti attivi includendo tra gli autori del reato – oltre coloro che rivestono posizioni apicali di amministrazione o di controllo – coloro che svolgono attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive presso società o enti privati. E' stata poi trasformata la fattispecie da reato di danno a reato di pericolo eliminando il riferimento alla necessità che la condotta cagioni "nocumento alla società".

Sono state ampliate le condotte attraverso cui si perviene all'accordo corruttivo includendo, nella corruzione passiva, la sollecitazione del denaro o di altra utilità non dovuta da parte del soggetto intraneo (ovvero il soggetto corrotto). È stata estesa, inoltre, la fattispecie di corruzione attiva anche all'offerta di utilità non dovute da parte dell'estraneo, qualora questa venga accettata dal soggetto intraneo. Inoltre, tra le modalità della condotta, rientra ora anche la commissione della corruzione per interposta persona.

Altro aspetto innovativo rispetto al contesto normativo previgente è ravvisabile nell'introduzione dell'art. 2635 bis del Codice civile, che punisce la "istigazione alla corruzione tra privati" ossia chiunque offra o prometta denaro o altra utilità non dovuta agli intranei, nonché a chi svolge un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà. Inoltre, è stato introdotto l'art. 2635 ter del Codice civile che disciplina le pene accessorie, stabilendo che la condanna per il reato di corruzione tra privati comporta l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi.

È stata modificata la lettera s-bis) dell'art. 25 ter comma 1 (elenco dei reati societari) del D.Lgs. 231/2001 sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche" prevedendo il delitto di corruzione tra privati (art. 2635, co. 3 c.c.), con relativa sanzione pecuniaria aumentata da quattrocento a seicento quote; mentre per i casi di istigazione (art. 2635 bis, co. 1 c.c.) la sanzione pecuniaria raddoppia (dalle precedenti duecento quote alle attuali quattrocento), prevedendo altresì l'applicazione di sanzioni interdittive.

Inoltre, la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, come chiarito in precedenza, apportando modifiche alle relative disposizioni, ha previsto la procedibilità d'ufficio per il delitto di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) e istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.).

Da ultimo, è opportuno evidenziare che la Chilivani Ambiente ha provveduto all'attività di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Tale attività è stata svolta, sotto il profilo metodologico e contenutistico, tenendo conto che la Chilivani Ambiente, quale soggetto privato in controllo pubblico, ha già adottato, ai sensi della L. 190/2012, il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza recante "misure integrative del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", anche in conformità alla Delibera ANAC 1134/2017.

#### **4. Politica anticorruzione della Chilivani Ambiente**

La Chilivani Ambiente conferma il suo impegno nella lotta alla corruzione, attenendosi in primo luogo agli "elementi di base del framework anticorruzione" alla luce anche di quanto previsto dall'ANAC all'interno del PNA (contenuti minimi delle misure di prevenzione).

All'interno della Società il contrasto al fenomeno corruttivo è massimo, mirando a prevenire tanto il verificarsi di ipotesi normativamente definite del fenomeno quanto connotazioni di mala gestione amministrativa, attraverso la creazione di un sistema di riferimento volto ad attuare una concreta politica anticorruzione, implementata nel corso del tempo. A conferma di quanto esplicitato i dipendenti riconoscono l'adozione in azienda di codici di comportamento improntati al rispetto dei principi di legalità ed integrità e la diffusione di una chiara politica anticorruzione.

#### **L'impegno contro la corruzione**

##### *Codice Etico – Principi etici e di comportamento*

La Chilivani Ambiente adotta una generale strategia di prevenzione verso tutti i fenomeni corruttivi estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la PA, ma anche alle 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.

Per tali ragioni è fatto divieto ai destinatari del Codice Etico (presente come allegato 1.2 alla PARTE GENERALE del MOG 231) di dare o promettere denaro o altra utilità ad amministratori, direttori generali,

sindaci, agenti, distributori, partner commerciali, certificatori, consulenti, prestatori di servizi, fornitori in genere, etc., da cui possa derivare una violazione di obblighi di ufficio e di fedeltà da parte del soggetto corrotto e tale da cagionare un nocumento alla società terza.

Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire denaro, doni, compensi o altra utilità, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o impiegati della Pubblica Amministrazione o a loro parenti o conviventi per l'esercizio delle proprie funzioni o dei propri poteri o per indurre al compimento di qualsiasi atto contrario ai doveri di ufficio della P.A., posto in essere a vantaggio o nell'interesse della Chilivani Ambiente.

#### Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

La Chilivani Ambiente considera il PPCT quale programma di attività, con indicazione delle aree di rischio, dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi di attuazione delle stesse, contrastando con efficacia le fattispecie corruttive.

La Chilivani Ambiente si impegna, inoltre, a garantire la massima trasparenza nelle pubblicazioni dei dati, previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., nella sezione "Società Trasparente" del sito web [www.chilivaniambiente.it](http://www.chilivaniambiente.it), nello sviluppo di una cultura della legalità e integrità anche del proprio personale. La Chilivani Ambiente si adopera affinché sia assicurato il flusso informativo interno, il confronto e la consultazione dei soggetti interessati, garantendo il monitoraggio del PPCT.

#### Coinvolgimento dei Dirigenti/Dipendenti nella diffusione della cultura dell'anticorruzione e della Trasparenza

Il dirigente/dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti. In particolare, rispetta le prescrizioni contenute del presente Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, presta la sua collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala eventuali situazioni di illeciti e di irregolarità nella Chilivani Ambiente di cui sia venuto a conoscenza.

Il personale della Chilivani Ambiente è tenuto a segnalare ogni eventuale violazione, presunta o conclamata, del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e/o della normativa interna e/o esterna, dei principi etici, del MOG 231, da parte della Società, di un collega, di un collaboratore o di una terza parte, ivi comprese le richieste o le offerte di pagamenti indebiti da queste ricevute.

La Chilivani Ambiente ha implementato un sistema organico strutturato con la finalità di garantire, in particolare, la tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante e il divieto di discriminazione/penalizzazione/ritorsione nei suoi confronti. La mancata denuncia da parte di un dipendente di un'azione illecita, nota o presunta, della quale questi è venuto a conoscenza, potrebbe sottoporre, di per sé, il dipendente a possibili azioni disciplinari.

I Responsabili di processi/attività a rischio corruzione, individuati nel presente Piano, sono tenuti a:

- svolgere attività informativa nei confronti del RPCT, assicurando la completezza e la tempestività del flusso informativo;
- partecipare al processo di gestione del rischio, collaborando con il RPCT per individuare le misure di prevenzione;

- assicurare l'osservanza del Codice Etico e del Codice di Comportamento e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano;
- adottare le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la mobilità del personale;
- verificare e garantire l'esattezza e la completezza dei dati pubblicati/da pubblicare;
- aggiornare periodicamente il RPCT sullo stato di attuazione del PPCT o sulle eventuali criticità/violazioni riscontrate;
- effettuare una ricognizione di dati eventualmente pubblicati in altre sezioni del sito, con segnalazione al RPCT al fine di rendere omogenei i dati pubblicati anche mediante ricorso a soluzioni di carattere informatico.

### **5. Le finalità del PPCT e gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza**

Il lavoro di autoanalisi organizzativa per l'individuazione di misure di prevenzione della corruzione deve essere concepito non come adempimento a sé stante, ma come una politica di riorganizzazione da conciliare, in una logica di stretta integrazione, con ogni altra politica di miglioramento organizzativo.

A questo fine il PPCT non deve essere considerato come il complesso di misure che il PNA impone, ma come un insieme di misure che autonomamente ogni amministrazione/ente adotta, in rapporto non solo alle condizioni oggettive della propria organizzazione, ma anche dei progetti o programmi elaborati per il raggiungimento di altre finalità (maggiore efficienza complessiva, risparmio di risorse pubbliche, riqualificazione del personale, incremento delle capacità tecniche e conoscitive).

Il Piano approvato dal Consiglio di Amministrazione della Chilivani Ambiente è composto da:

- il presente documento, denominato "Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Chilivani Ambiente";
- un documento denominato "Mappatura delle attività a rischio e delle misure di prevenzione della corruzione" (allineato al documento 3.1 Analisi dei rischi del MOGC 231 ex D.Lgs. 231/2001 Rev. 4);
- un documento denominato "Obblighi di trasparenza";
- lo Statuto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- un documento denominato "Normativa di riferimento".

Costituiscono parte integrante del documento, infine, le disposizioni previste da:

- il Codice Etico (presente come allegato 1.2 alla PARTE GENERALE del MOG 231);
- il Sistema sanzionatorio (presente all'interno della PARTE GENERALE del MOG 231 della Chilivani Ambiente).

Tanto premesso va altresì rilevato come, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. g), del D.Lgs. n. 97/2016, "l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione".

In esito all'attività di confronto con il RPCT, tenuto conto delle priorità e dei reali fabbisogni ai fini della piena implementazione del sistema di controllo interno e delle azioni richieste dalla disciplina in esame, il Consiglio di Amministrazione della Chilivani Ambiente, ha individuato, con riferimento all'anno 2023, i seguenti obiettivi strategici:

#### **obiettivi strategici prevenzione della corruzione**

- valorizzazione dei sistemi di controllo interno: ottimizzazione dell'integrazione tra i presidi di controllo interno di Chilivani Ambiente e le misure di prevenzione adottate in attuazione della normativa in materia di anticorruzione, come sintetizzate nel PPCT
- azioni di regolamentazione specifica: aggiornamento della procedura di whistleblowing alla luce delle indicazioni a tendere dalla Direttiva UE 1937/2019 e dal corrispondente decreto di recepimento in Italia
- avvio percorsi formativi mirati: potenziamento dei percorsi di formazione e sensibilizzazione di tutto il personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, tenuto conto delle dinamiche dell'Ente e delle novità normative e di prassi sopravvenute.

#### **obiettivi strategici trasparenza amministrativa**

- potenziamento del monitoraggio della trasparenza: potenziamento degli strumenti di monitoraggio della trasparenza proattiva (obblighi di pubblicazione), quanto alla chiarezza, all'aggiornamento, alla completezza, al rispetto delle tempistiche, al bilanciamento privacy e alla qualità della pubblicazione in "Società Trasparente";
- promozione della cultura della trasparenza: potenziamento dei percorsi di formazione e sensibilizzazione del personale coinvolto sulla gestione operativa della trasparenza proattiva (obblighi di pubblicazione) e reattiva (accesso documentale / civico, semplice e generalizzato), tenuto conto del necessario bilanciamento con la disciplina in tema di data protection (GDPR).

### **6. Processo di adozione del PPCT: i soggetti interni**

L'ANAC, da ultimo anche nel PNA 2019, raccomanda di prevedere il più largo coinvolgimento degli organi di vertice e dell'organizzazione nel processo di adozione del PPCT.

A tal fine e, conformandosi alle direttive impartite dall'Autorità, la Chilivani Ambiente ha proposto all'organo di indirizzo la versione in bozza del PPCT per una prima fase di condivisione e, successivamente, il documento nella versione definitiva per l'approvazione.

#### **a) Gli organi di indirizzo**

Come ribadito dall'ANAC nel PNA 2019, un elemento sintomatico della carente qualità dei PPCT è individuabile nella non chiara configurazione dei compiti e delle responsabilità dei soggetti interni alle amministrazioni, con la conseguenza di una carente interlocuzione e di una mancata condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione.

Tale condivisione, infatti, è da ritenersi fondamentale ai fini del buon successo dell'intera politica di prevenzione. Di seguito si ritiene utile soffermarsi sulle diverse figure che intervengono nel processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, al fine di integrare le indicazioni già contenute nel PNA.

Alla luce della disciplina vigente, gli organi di indirizzo nelle amministrazioni e negli enti dispongono di competenze rilevanti nel processo di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione, di nomina del RPCT e di adozione del PPCT. Inoltre, il dettato normativo di cui all'art. 1 co. 8 della L. n. 190/2012 riconosce in capo agli stessi il potere di definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'elaborazione del PPCT presuppone, dunque, il diretto coinvolgimento dell'organo di vertice delegato, in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione, decisione che rappresenta un elemento essenziale ed indefettibile del Piano stesso e dei documenti di programmazione strategico-gestionale. La responsabilità sulla qualità delle misure del PPCT è però attenuata. L'attuale normativa non prevede specifiche responsabilità in capo ai componenti degli organi di indirizzo sulla qualità delle misure del PPCT. Infatti, i componenti degli organi di indirizzo possono essere chiamati a rispondere solo in caso di mancata adozione del PPCT ai sensi dell'art. 19 co. 5 lett. b) del D.L. 90/2014. Si precisa che per omessa adozione si intende tutto quanto evidenziato dall'Autorità nell'art. 1, lett. g)22 del Regolamento del 9 settembre 2014 «in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento».

#### **b) Coinvolgimento delle singole strutture**

Ai titolari dei processi/attività a rischio corruzione individuati nel presente Piano sono attribuite le seguenti responsabilità: i) svolgimento di attività informativa nei confronti del RPCT, assicurando la completezza e la tempestività del flusso informativo; ii) partecipazione al processo di gestione del rischio, collaborando con il RPCT per individuare le misure di prevenzione; iii) garanzia/assicurazione di osservanza del Codice Etico e del Codice di Comportamento e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano; iv) adozione delle misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la mobilità del personale.

#### **c) Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione nella Chilivani Ambiente**

Nonostante la previsione normativa concentri le responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, L. n. 190/2012) in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, tutti i dipendenti delle Strutture/Funzioni coinvolti nell'attività della Società mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di una efficace/efficiente prevenzione, l'attività del RPCT deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

Si elencano di seguito i soggetti che concorrono alla strategia di Prevenzione della Corruzione all'interno della Chilivani Ambiente, nonché i relativi compiti e funzioni:

i. Il Consiglio di Amministrazione della Chilivani Ambiente, ovvero l'Organo di indirizzo politico – amministrativo che:

- designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (art. 1 co. 7 L. n. 190/12);
- adotta il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e i suoi aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PPCT (art. 1 co. 8 L. n. 190/2012);
- cura la trasmissione del PPCT all'Autorità Nazionale Anticorruzione (art. 1 co. 8 L. n. 190/2012);

ii. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza della Chilivani Ambiente che, in materia di anticorruzione:

- predispone il PPCT e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione (art. 1 co. 8, L. n. 190/12);
- vigila sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. 39/2013, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni ad ANAC, come precisato anche nella Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 (art. 1 L. n. 190/12, art. 15 D.Lgs. 39/13);
- elabora la relazione annuale e ne assicura la pubblicazione (art. 1 co. 14 L. n. 190/12);
- elabora le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ex L. n. 190/2012 in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

In materia di Trasparenza:

- svolge una stabile attività di controllo sull'adempimento da parte della Chilivani degli obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa, con particolare riferimento alla completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni;
- segnala all'organo di indirizzo le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- indica 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.

Si segnala, da ultimo, che anche nel PNA 2019 è stato auspicato un raccordo sinergico di collaborazione tra l'organo di indirizzo, tutti i dipendenti ivi inclusi i dirigenti e il RPCT per la stesura di un PPCT condiviso. Un modello a rete, in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui effettività dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione e all'attuazione delle misure di prevenzione.

Le funzioni attribuite al RPCT non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo in vigilando, ma anche in eligendo.

iii. L'Organismo di Vigilanza della Chilivani Ambiente ai sensi del D.Lgs. 231/2001 che:

- partecipa al processo di gestione del rischio, considerando i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- esprime parere obbligatorio sul Codice Etico adottato dalla Società;
- elabora le misure volte alla prevenzione dei reati di corruzione ricompresi fra quelli presupposto ex D.Lgs. 231/2001 in stretto coordinamento con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- si raccorda con il RPCT nei casi in cui quest'ultimo ritenga che l'evento critico di cui sia venuto a conoscenza sia rilevante ai fini del presente Piano, ma anche del Modello 231 adottato dalla Società.

iv. Tutti i Dirigenti che per la rispettiva area di competenza:

- svolgono attività informativa verso tutti i soggetti previsti;
- partecipano al processo di gestione del rischio;

- adottano le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice Etico e verificano le ipotesi di violazione;
- propongono le misure gestionali e disciplinari;
- osservano le misure contenute nel presente PPCT.

v. Tutti i dipendenti della Chilivani Ambiente che:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel presente PPCT;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio Dirigente o al RPCT;
- segnalano casi di possibile conflitto di interesse.

vi. I collaboratori, a qualsiasi titolo, della Chilivani Ambiente che:

- osservano le misure contenute nel presente PPCT;
- segnalano le situazioni di illecito.

## **7. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT)**

In sede di applicazione della L. n. 190/2012, in data 5 luglio 2021, con determina del Presidente del Consiglio di Amministrazione, è stato nominato per un triennio, a far data dal 6 luglio 2021, il Dott. Marco Pischetta unico responsabile in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza - per ragioni organizzative di opportunità ed efficienza e in considerazione del fatto che entrambi gli incarichi sono strettamente correlati tra loro – in base a quanto disposto dall'ANAC con la delibera n. 831 del 3 agosto 2016, che ha previsto l'unificazione in capo ad un solo soggetto degli incarichi di RPC e di RT, rafforzandone il ruolo, mediante il riconoscimento di poteri e di funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

Tale scelta risulta in linea con quanto prescritto dall'art. 43, co. 1 del D.Lgs. 33/2013, il quale prevede che "all'interno di ogni amministrazione il responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1, co.7, della L. n. 190/2012, svolge, di norma, le funzioni di Responsabile per la Trasparenza"; come ribadito, peraltro, dalla determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 e dalla Direttiva del MEF del 25 agosto 2015, in materia di attuazione della normativa sulla prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società in controllo pubblico.

Tale decisione appare altresì conforme a quanto indicato nella Determinazione ANAC n. 1134/2017, che ha confermato quanto già statuito dall'art. 1 comma 7 della L. 190/2012 e nei Piani Nazionali Anticorruzione 2015 e seguenti, attribuendogli, con lo stesso atto di conferimento dell'incarico, anche eventualmente con le necessarie modifiche statutarie e regolamentari funzioni e poteri idonei e congrui per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività".

Con riferimento ai compiti, alle funzioni e alle responsabilità del RPCT si rinvia allo specifico Statuto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (cfr. Allegato 3 del presente Piano). Tuttavia di recente l'ANAC, con Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 (espressamente richiamata anche nel PNA 2019), ha evidenziato che dal quadro normativo vigente si possono trarre alcune considerazioni conclusive utili a perimetrare il tipo di poteri che il RPCT può esercitare nell'ambito delle funzioni di verifica e controllo

attribuite dalla legge nel caso in cui riceva una segnalazione o comunque riscontri fenomeni di corruzione in senso ampio, mentre ha rinviato alla Delibera 833/2016 per i poteri conferiti al RPCT in tema di accertamento delle inconferibilità e incompatibilità di incarichi e a successivi atti regolatori per i poteri istruttori in caso di segnalazioni di whistleblowing.

I poteri di vigilanza e controllo del RPCT sono stati delineati come funzionali al ruolo principale che il legislatore assegna allo stesso: predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi, precisando che tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle Società anche al fine di contenere fenomeni di maladministration. In tale quadro, si è escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

In ordine ai poteri istruttori, in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva, è stata valutata positivamente la possibilità di acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti, nella misura in cui ciò consenta allo stesso RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

A tal fine, con particolare riguardo alla Chilivani Ambiente, l'attività del RPCT deve essere supportata ed affiancata - con continuità e la massima efficacia - dal Consiglio di Amministrazione, dai Responsabili e da tutti i dipendenti, i quali sono obbligati, a pena di sanzione disciplinare, a garantire i flussi informativi disciplinati dal PTPCT.

Ove ne ricorrano i presupposti o ve ne sia la necessità, anche al fine di favorire il tempestivo intervento del Consiglio di Amministrazione ad ulteriore ausilio del RPCT, quest'ultimo redige - su richiesta del primo - una rendicontazione di sintesi in merito alle attività espletate e alle eventuali criticità riscontrate, anche in termini di "scarsa collaborazione" da parte del personale tenuto agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.

Al fine di garantire verso il RPCT un adeguato e continuo supporto formativo, la Società - con cadenza periodica e, comunque, annuale - assicura verso il medesimo RPCT percorsi di formazione mirata e specialistica, di taglio teorico (aggiornamento sulla normativa e la prassi di riferimento) e tecnico-operativo (metodologie per l'implementazione dei modelli di gestione del rischio).

La Chilivani Ambiente assicura verso il RPCT le risorse - materiali, nonché umane, di ausilio trasversale al suo operato - e richiama tutto il personale a prestare il fattivo contributo nell'ambito dell'aggiornamento annuale del PTPCT, della cura degli obblighi di pubblicazione, della gestione delle istanze di accesso civico e del monitoraggio sulla corretta e concreta attuazione delle misure introdotte dal Piano medesimo.

Particolare attenzione, poi, è stata prestata al tema dei rapporti tra RPCT ed ANAC, attesa l'indispensabile collaborazione che deve instaurarsi tra tali soggetti e le cui modalità di interlocuzione sono state declinate nel Regolamento del 29 marzo 2017, "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione", adottato con Delibera n. 330 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 91 del 19 aprile 2017, espressamente richiamato anche nel PNA 2019.

Tra i presidi di garanzia dell'autonomia e indipendenza del RPCT il legislatore ha previsto che, in caso di revoca dell'incarico, l'Autorità possa richiedere all'amministrazione o ente, che ha adottato il provvedimento di revoca, il riesame della decisione nel caso rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal RPCT in materia di prevenzione della corruzione. Analogamente, l'Autorità può richiedere il riesame di atti adottati nei confronti del RPCT in caso riscontri che essi contengano misure discriminatorie a causa dell'attività svolta dal RPCT per la prevenzione della corruzione.

In proposito, il Regolamento 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 per la trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione, approvato dal Consiglio dell'Autorità il 18 luglio 2018 con delibera n. 657, ha colmato talune lacune normative nel procedimento attivato con richiesta di riesame delle misure/provvedimenti adottati.

In particolare, è previsto un regime diverso per il riesame del provvedimento di revoca del RPCT con la previsione di un termine essenziale (30 gg) per la pronuncia da parte dell'Autorità sull'efficacia della decisione adottata, pronuncia che avviene allo stato degli atti in possesso dell'Autorità e senza possibilità di una sospensione istruttoria, rispetto all'iter da seguire in caso di riesame delle presunte misure discriminatorie diverse dalla revoca. In caso di revoca, in particolare, poiché il termine a disposizione dell'Autorità per le verifiche cui è tenuta è di soli trenta giorni dal momento del ricevimento dell'atto, è necessario che la comunicazione della revoca sia corredata di tutta la documentazione relativa al procedimento di revoca nonché di ogni altro documento ritenuto utile a chiarire i motivi della revoca.

Quanto ai rapporti tra RPCT e Responsabile della Protezione dei Dati/Data Protection Officer (RPD/DPO), in base alla normativa vigente il RPCT è scelto fra personale interno alle amministrazioni o enti, mentre il RPD può essere individuato in una professionalità interna all'ente o assolvere ai suoi compiti in base ad un contratto di servizi stipulato con persona fisica o giuridica esterna all'ente. Qualora il RPD sia individuato anch'esso fra soggetti interni, l'Autorità ritiene che, per quanto possibile, tale figura non debba coincidere con il RPCT. Si valuta, infatti, che la sovrapposizione dei due ruoli possa rischiare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT.

L'ANAC, ad esempio, richiama espressamente il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del D.Lgs. 33/2013. In questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, di un supporto del RPD nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al solo RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali. Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza dall'ufficio che ha riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame.

In adesione a tale orientamento, la Chilivani Ambiente ha deliberato, da un punto di vista organizzativo, di nominare come DPO un soggetto diverso dal RPCT, consentendogli l'accesso autonomo e indipendente al CdA. Il DPO, infatti, "riferisce direttamente al vertice gerarchico del titolare del trattamento", in conformità a quanto previsto dall'art. 38 comma 3 del Regolamento UE 2016/679.

## SEZIONE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il presente PTPCT è stato elaborato tenendo conto dell'attuale organizzazione aziendale, del contesto operativo e delle attività concretamente assolte, con tutte le implicazioni che ne conseguono, anche in termini di capacità di bilanciare l'implementazione della strategia preventiva dei rischi corruttivi con l'esigenza di raggiungere le - molteplici e complesse - mission aziendali.

La gestione del rischio - coerentemente con le indicazioni diramate dall'ANAC, da ultimo con l'Allegato 1 al PNA 2019 - ha ripercorso, nell'ottica di implementare quanto previsto dal presente Piano allineandolo con le previsioni del MOG 231, le indicazioni a seguire riepilogate.

Si precisa che per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione/ente con riferimento al rischio".

Per gestire il rischio bisogna innanzitutto essere in grado di comprendere e prevedere gli eventi rischiosi e le loro interazioni che, manifestandosi, possono ostacolare gli obiettivi di una data organizzazione. In seguito, occorre progettare e mettere in azione un "piano di sicurezza" che permetta di intervenire nel modo più appropriato con attività di prevenzione, sorveglianza e contrasto sui singoli elementi di rischio.

Il Risk Management consiste in un insieme di attività che fanno parte di un sistema di gestione generale ed interagiscono con altre attività per contribuire a raggiungere, con la massima efficacia ed efficienza, gli obiettivi dell'organizzazione e soddisfare le aspettative di tutte le parti interessate (stakeholders).

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che l'evento rischioso si verifichi e delle conseguenze che la sua realizzazione produce (impatto). La pianificazione, mediante l'adozione del PPCT, è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Le fasi principali da seguire sono:

- mappatura dei processi attuati dall'amministrazione/ente;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio.

Dunque, devono seguirsi le seguenti fasi:

- definizione del contesto (analisi dell'organizzazione);
- definizione delle aree di rischio (generali/specifiche);
- analisi del "comportamento" dell'organizzazione (mappatura dei processi che rientrano nelle aree di rischio);
- identificazione dei rischi;
- analisi (valutazione) dei rischi;
- ponderazione dei rischi;
- trattamento dei rischi (adozione delle misure di riduzione/eliminazione degli eventi a rischio corruzione).

L'intera procedura di gestione del rischio ha richiesto la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, con il coinvolgimento dei referenti per le aree di rispettiva competenza.

## **8. Indicazioni metodologiche e processo di gestione del rischio corruzione**

Le indicazioni metodologiche, in sintesi, riguardano:

- l'analisi del contesto esterno e interno (autoanalisi organizzativa e mappatura dei processi);
- la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione), tenendo conto delle cause degli eventi rischiosi;
- il trattamento del rischio, rappresentato da misure concrete, sostenibili e verificabili.

## **9. Analisi del contesto**

Come indicato nel PNA 2019 e nel relativo Allegato 1, l'analisi del contesto rappresenta la prima e ineliminabile fase del processo di gestione del rischio. In tale fase, infatti, sono acquisite informazioni utili ad identificare il rischio corruttivo specifico dell'Organizzazione, in considerazione sia delle caratteristiche dell'ambiente in cui la stessa opera (contesto esterno), sia delle peculiarità relative alla propria organizzazione (contesto interno).

### **Analisi del contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno ha come principale obiettivo l'emersione delle caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale le Società si trovano ad operare, evidenziando i nessi e le influenze che lo stesso ambiente può svolgere rispetto al verificarsi di fenomeni corruttivi.

Si tratta di una fase preliminare indispensabile che consente di giungere alla definizione di una strategia di prevenzione effettivamente adeguata e puntuale. Quest'attività di "disegno" della strategia anticorruzione sul rischio corruttivo specifico risulta possibile proprio attraverso l'analisi critica sia delle dinamiche territoriali e settoriali relative all'ambito di azione, sia delle relazioni intercorrenti con gli stakeholder e relative influenze (anche potenziali). Da un punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno si sostanzia di due attività tra loro strettamente correlate: i) l'acquisizione dei dati (rilevanti); ii) l'interpretazione degli stessi in maniera critica e in ottica funzionale alla rilevazione dell'effettivo rischio corruttivo che caratterizza l'attività della Società.

Seguendo questo approccio, si è provveduto a reperire ed acquisire informazioni/dati, oggettivi e rilevanti (es. dati economico-giudiziari), attingendo da diverse fonti: si è fatto riferimento, infatti, sia a studi/dossier realizzati da soggetti istituzionali di primo rilievo nella lotta alla corruzione (es. Rapporto pubblicato dall'ANAC il 17/10/2019 ed avente ad oggetto "La corruzione in Italia 2016-2019. Numeri, luoghi e contropartite del malaffare 30"), sia informazioni a disposizione di Pubbliche Amministrazioni (es. Prefetture) operanti nello stesso ambito territoriale/settoriale della Società.

Si evidenzia, inoltre, che per lo svolgimento della presente analisi si è fatto riferimento anche a "fonti" interne all'Organizzazione, tra le quali: il Bilancio adottato dalla Società e i dati in esso riportati; interviste con i Responsabili dei processi aziendali; report aziendali; risultati dall'azione di monitoraggio del RPCT.

E' importante sottolineare, sin da subito, che l'analisi condotta ha consentito di meglio dettagliare le aree di rischio presenti nella mappatura, nonché di identificare nuovi eventi rischiosi e di elaborare specifiche misure a presidio degli stessi. Tali risultati sono riportati all'interno dell'Allegato 1 del presente PPCT (a cui si rinvia).

Come più volte indicato all'interno del presente Piano, la Società rappresenta una delle più significative realtà imprenditoriali di Ozieri e dell'ambito territoriale di riferimento.

Come sottolineato dall’Autorità nell’attuale PNA, rivestono una particolare importanza i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento, alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato ecc.).

Tanto premesso, dai dati elaborati dalla stessa Autorità all’interno del citato rapporto (cfr. La corruzione in Italia 2016-2019), a livello nazionale risulta che, nel triennio compreso tra agosto 2016 agosto 2019, sono state emesse n. 117 ordinanze di custodia cautelare per corruzione (circa un arresto ogni 10 giorni) e sono emersi n. 152 casi di corruzione (circa un caso a settimana).

Particolare attenzione, ai fini della presente analisi di contesto, merita la suddivisione “su base regionale” del totale dei casi di corruzione ed il fatto che dal rapporto si evinca che sono state interessate da fenomeni corruttivi pressoché tutte le regioni italiane. Grazie alle informazioni raccolte, l’Autorità ha potuto infatti redigere un quadro dettagliato, benché non esaustivo, delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti.

All’interno dell’ambito della contrattualistica pubblica il settore più a rischio corruzione risulta essere quello legato ai lavori pubblici, seguito dal ciclo di gestione dei rifiuti e dal settore sanitario.

Esaminando la tipologia di Persone giuridiche/Enti coinvolti negli episodi di corruzione, i Comuni rappresentano la tipologia maggiormente esposta al rischio seguiti da Società partecipate e da Aziende sanitarie.

Altro elemento d’interesse, posto in luce dallo studio condotto da ANAC, riguarda il cd. fenomeno della “smaterializzazione” della tangente. Sebbene il denaro continui a rappresentare il principale strumento dell’accordo illecito, il relativo trend risulta essere in diminuzione. Ad oggi, infatti, il posto di lavoro si configura come la “nuova frontiera” del pactum sceleris. A seguire si colloca l’assegnazione di prestazioni professionali, specialmente sotto forma di consulenze, spesso conferite a persone o realtà giuridiche riconducibili al corrotto o in ogni caso compiacenti. Le regalie rappresentano, invece, una categoria residuale, seppure non trascurabile.

Nell’ambito del contesto esterno, si deve tener conto anche della specifica tipologia di attività svolta dalla Chilivani Ambiente, nonché dal peculiare settore di riferimento in cui la stessa Società opera.

In particolare, tali attività coinvolgono interessi primari della Regione Sardegna e della Provincia di Sassari e comportano l’instaurarsi di rapporti sistematici con la Pubblica Amministrazione.

Rilevano inoltre, anche, fattori legati alle variabili economiche, sociali, territoriali dell’ambiente in cui si opera, nonché alla specificità settoriale e normativa.

Infatti, l’attività aziendale si caratterizza per una forte rigidità regolamentare ed una conseguente discrezionalità decisionale limitata. Diretta conseguenza di quanto appena detto è la necessità di implementare e mantenere presidi organizzativi dedicati, allo scopo di monitorare la compliance alle diverse disposizioni e all’evoluzione normativa, al fine di individuare le opportune soluzioni. Tale stato delle cose influenza le condizioni di svolgimento e di efficienza della produzione. La società non può escludere che modifiche future delle norme esistenti ovvero l’emanazione – sia da parte del legislatore, che degli enti/autorità di vigilanza – di nuove disposizioni anche di livello secondario, possano influenzare la propria attività operativa con possibili impatti negativi sulla situazione economica e patrimoniale.

In ogni caso tale sistema di regole se da una parte può rappresentare un vincolo alla discrezionalità decisionale, dall’altra può costituire un argine all’esposizione ad eventuali fenomeni corruttivi e di maladministration.

Quanto ai principali fattori di rischio (risultanti anche dalla natura delle attività svolte), oltre a quelli già menzionati, viene in rilievo la particolarità di alcune lavorazioni specifiche, che comportano, in certi casi, il ricorso a fornitori esclusivisti. Un eventuale carente presidio delle esigenze di business, del costante aggiornamento delle soluzioni adottate, dell'attività svolta dai fornitori esterni, potrebbero pregiudicare lo svolgimento delle attività della società, oltre che per l'indisponibilità dei servizi e per eventuali blocchi operativi.

Sotto tale profilo l'azienda oltre a seguire con attenzione i rapporti con tali fornitori, continua ad analizzare il mercato per ottenere l'acquisizione di competenze interne e/o lo sviluppo di nuove soluzioni che permettano, nei casi in cui ciò sia possibile, l'implementazione di una strategia "multisourcing".

Ad oggi, seppure a fronte di uno scenario esterno non sempre favorevole, l'Azienda ha saputo mantenere condizioni economiche equilibrate, con capacità di autofinanziare i previsti impegni di investimento, sia per il rinnovo delle strutture impiantistiche, sia per rendere operativi progetti rilevanti a livello regionale. Tali condizioni continuano ad essere la base per rafforzare e valorizzare il suo ruolo di figura di riferimento del settore per la Regione Sardegna e la Provincia di Sassari.

Al fini dell'analisi del contesto esterno sono altresì stati esaminati le seguenti fonti:

- la nuova Piattaforma "Dashboard indicatori di contesto" di ANAC;
- relazioni diramate dal Ministero dell'Interno;
- le relazioni annuali delle Autorità Giudiziarie del Territorio (Tribunale ordinario, Procura della Repubblica, Corte dei Conti);
- i dati rappresentati dal Socio Pubblico, nel rispettivo PTPCT (contesto esterno).

Nell'ottica di non appesantire il Piano, riportando acriticamente tali dati, le fonti consultate dal RPCT, come sopra richiamate, per la disamina del contesto esterno sono agli atti dell'Ufficio del RPCT.

Tanto premesso, dalla suddetta disamina, emerge come i riferimenti (interlocutori esterni/stakeholders) di Chilivani Ambiente sono così riepilogabili:

- il Socio Pubblico (Consorzio Z.I.R. Chilivani-Ozieri), quale Ente controllante;
- il Socio Privato (Ecoserdiana S.p.A);
- ulteriori Amministrazioni Pubbliche (es. Regione Sardegna) ed Enti istituzionali (es. Autorità di Vigilanza, l'A.N.AC.), con le quali la Chilivani Ambiente è variamente in rapporto;
- soggetti privati (in particolare, i clienti dei servizi erogati);
- enti, associazioni e imprese con i quali la Chilivani Ambiente si rapporta in termini di confronto istituzionale o rapporto propriamente contrattuale (appaltatori di lavori, servizi e forniture).

In base a quanto precede, e coerentemente alle finalità proprie dell'analisi del contesto esterno, come declinate dall'Autorità, si riporta una sintesi dei principali rischi esterni evidenziati e delle azioni di contrasto che l'Azienda intende attuare a garanzia del corretto svolgimento dei processi interni core e strumentali.

#### Analisi del contesto esterno

I rischi esterni, qualificabili con un rating basso, che possono fondamentalmente riguardare il Consiglio di Amministrazione e l'Ufficio Acquisti sono i seguenti

- Infiltrazioni mafiose nelle procedure di affidamento ed esecuzione di appalti e contratti

- Pressioni, variamente espresse, provenienti da soggetti appartenenti alla criminalità organizzata;
- Pressioni veicolate da soggetti appartenenti a partiti politici o, ancora, lobbies (operatori economici fortemente radicate nel territorio di operatività della Chilivani Ambiente)
- Richieste veicolate dai destinatari dei servizi resi volte ad ottenere la complicità dei dipendenti della Società per la commissione di reati (es. smaltimento irregolare).

Le misure di prevenzione da mettere in campo dal RPCT in sinergia con l'Organismo di Vigilanza e con la collaborazione del Consiglio di Amministrazione e l'Ufficio Acquisti possono così riassumersi:

- Verifiche e controlli in merito al possesso dei requisiti, da parte degli appaltatori, di cui all'art. 80 del D.Lgs. n. 50/2016;
- Verifiche e controlli antimafia;
- Patto di Integrità
- Segnalazioni alle Autorità competenti in merito ad eventuali tentativi di infiltrazione mafiosa o comunque di pressione criminosa
- Azioni volte alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità nei rapporti esterni con clienti e fornitori;
- Formazione del personale sui temi dell'etica e della legalità, anche con riferimento al rapporto con stakeholders e utenti esterni;
- Adeguamento della contrattualistica aziendale;
- Aggiornamento periodico del Codice Etico;
- Consultazione pubblica del presente Piano e condivisione con gli stakeholder della Società;
- Apertura di canali per la raccolta delle segnalazioni dall'esterno

#### Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione "per processi" che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità della società. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

Pertanto, l'analisi del contesto interno, oltre ai dati generali indicati nei precedenti paragrafi, è basata sulla rilevazione e analisi dei processi organizzativi, ovvero sulla mappatura dei processi, individuando in modo sistematico-razionale tutte le attività svolte e le relative finalità. In questa sede, come previsto nel PNA, la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione valutazione-trattamento dei rischi corruttivi. L'analisi dei processi è stata condotta secondo un approccio olistico al fine di ottimizzare gli adempimenti normativi cercando di razionalizzarne almeno l'approccio metodologico e rendere effettivo lo spirito delle norme e, quindi, innescare un vero circolo virtuoso di miglioramento dell'efficacia delle azioni richieste dal legislatore.

La finalità del PPCT, infatti, è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo è stato necessario valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprendesse l'analisi del contesto (interno ed esterno), la

valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Anche per l'analisi del contesto interno sono state utilizzate diverse fonti al fine di ricostruire un quadro completo della realtà aziendale, in particolare è stato analizzato il sistema di deleghe vigente all'interno dell'organizzazione, oltre ad altri documenti societari riportanti informazioni e dati sull'assetto organizzativo aggiornato e sui progetti che la società intende perseguire negli anni.

In questa direzione, alla luce delle esigenze rappresentate dal mercato, la Chilivani Ambiente si è concentrata sull'attuazione di sistemi che assicurino la tracciabilità dei processi produttivi, presentandosi idonea a restituire vantaggi in termini di immagine e di fidelizzazione della clientela.

L'Azienda, infatti, sta internalizzando competenze e capacità progettuali distintive riducendo, in questo modo, il rischio di dipendenza da tecnologie proprietarie di terzi.

In aggiunta, l'Azienda considera la sostenibilità obiettivo fondamentale delle proprie scelte, ritenendo che il contributo offerto dalla Chilivani Ambiente a livello di business (in coerenza con la specifica missione aziendale) oltre ad avere risultati economici positivi debba offrire benefici alla collettività generando positive ricadute in termini ambientali e sociali.

In linea con l'obiettivo di fondo di "Guardare al futuro salvaguardando il passato", la Chilivani Ambiente ha programmato, nel tempo, rilevanti investimenti che, come detto, continueranno il loro sviluppo anche nel triennio 2023-2025. I punti di attenzione strategica restano: la solidità reddituale e finanziaria, la pervasività dell'innovazione, un' incisiva capacità di costruire soluzioni a vantaggio del cittadino e della Pubblica Amministrazione, la ricerca di nuove opportunità commerciali, oltre che una gestione del personale che garantisca elevata professionalità, flessibilità e competenza.

## **10. Identificazione delle aree di rischio**

A seguito degli aggiornamenti organizzativi aziendali e delle evoluzioni normative in materia di L. 190/2012 e D.Lgs. 231/2001, la Chilivani Ambiente, coerentemente alle pregresse programmazioni, nel corso dell'anno 2022 ha avviato l'aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023 – 2025 in ottica integrata con la revisione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", procedendo all'aggiornamento delle aree e/o processi aziendali definiti "sensibili" e/o a rischio (ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della L. 190/2012).

Al fine di garantire una piena integrazione con il modello di organizzazione ex D.Lgs. 231/2001 e con gli altri sistemi di gestione adottati, in una prospettiva di ottimizzazione e armonizzazione dei controlli si è ritenuto opportuno effettuare un raccordo con i medesimi mediante un richiamo espresso nel PPCT al fine di rafforzare, per gli aspetti di compatibilità, i punti di controllo delle attività a rischio corruzione.

I criteri guida per l'identificazione delle aree a rischio, rappresentano degli elementi caratterizzanti il fenomeno corruttivo che, se presenti o potenzialmente presenti nei processi e nelle loro modalità gestionali e organizzative, potrebbero indicare una possibile esposizione di quei processi al rischio di corruzione.

Di seguito una sintesi dei principali fattori e delle principali situazioni da cui possono scaturire eventi corruttivi:

- delega di potere (es.: un dipendente usa la delega di potere per prendere decisioni con scopi corruttori; un dipendente può utilizzare in modo improprio la propria delega di potere a scopo di corruzione);

- abuso della posizione (es.: un responsabile usa la propria posizione per ottenere un vantaggio per il proprio impiego futuro; un responsabile sottrae informazioni, proprietà intellettuale o altre risorse per sviluppare il proprio business e/o per accrescere le prospettive d'impiego con altri enti e organizzazioni);
- conflitto di interesse (es.: un dipendente che non rivela un interesse privato e favorisce quell'interesse nel momento in cui si prendono le decisioni; un dipendente esercita la sua funzione in modo tale da trarne un beneficio commerciale, un interesse privato o al fine di impedire che i propri interessi siano lesi; un dipendente che esercita la funzione al fine di trarne un beneficio per familiari stretti, collaboratori, o altri datori di lavoro o per evitare risultati negativi).
- assegnazione di risorse (es.: un dipendente accetta o sollecita denaro o benefici assegnando risorse a chi non ne ha titolo; un dipendente accetta o sollecita denaro o benefici procurando un vantaggio non dovuto ad un cliente/utente; un dipendente rivela informazioni confidenziali sulle risorse; un richiedente un servizio cerca un modo per eludere le procedure necessarie per riceverlo; un dipendente favorisce un particolare cliente/fornitore nell'assegnazione delle risorse (o non assegna risorse a causa di inimicizie).
- relazioni con gli utenti (es.: un dipendente accetta o sollecita la corresponsione di una somma di denaro o un beneficio per fornire un trattamento di favore o un indebito vantaggio a un cliente; un dipendente rileva informazioni confidenziali ad un utente per scopi non autorizzati; un dipendente abusa della sua posizione di fiducia per trarre indebitamente vantaggi da un cliente o un trattamento favorevole).
- gestione contabile (es.: manipolazione del sistema per effettuati pagamenti non dovuti; collusione con i fornitori per l'emissione di fatture con prezzi gonfiati; emissione di fatture per spese non pertinenti all'attività dell'ente; indicazione di falsi ordini di pagamento; presentazione di falsi rimborsi spese e ottenimento di benefit a soggetti non aventi diritto; acquisto di beni con risorse aziendali per uso privato; sottrazione di denaro; alterazione dei dati di bilancio per coprire performance scarse o atti di corruzione).
- transazioni in contanti (es.: mancata registrazione degli acquisti al fine di appropriarsi indebitamente di denaro; accettazione/richiesta di denaro o benefici per fornire contanti ad un altro soggetto; accettazione/richiesta di denaro o benefici per fornire beni e servizi ad un altro soggetto senza ricevere da questi un pagamento in contanti; definizione di sovrapprezzi per beni e servizi per appropriarsi indebitamente di denaro).
- utilizzo carte di credito dell'ente (es.: utilizzo della carta di credito dell'ente per spese personali private; abuso della carta di credito dell'ente).
- informazioni riservate (es.: utilizzo improprio di informazioni riservate per vantaggio personale).
- transazioni elettroniche (es.: accesso a documenti elettronici da parte di soggetti non autorizzati; disposizione di pagamenti elettronici a venditori non esistenti).

## **11. Mappatura dei processi**

Per effettuare una efficace gestione del rischio è stato necessario preventivamente definire il contesto in cui la Chilivani Ambiente svolge le proprie attività, al fine di poterne apprezzare e classificare le diverse modalità organizzative e funzionali. Ciò è propedeutico all'analisi dettagliata in cui devono identificarsi i rischi (in tal caso, corruttivi), per poter individuare le idonee misure di prevenzione e contrasto dei medesimi.

Si è definito l'organigramma della Società, al fine di identificare i responsabili ai quali somministrare le schede di rilevazione dei "processi" svolti dalle diverse articolazioni della stessa.

Il PPCT, infatti, rappresenta lo strumento attraverso il quale la Società sistematizza e descrive diversi “processi”- articolati in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo. In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell’esaminare l’organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di “possibile esposizione” al fenomeno corruttivo. Ciò deve avvenire ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Come da ultimo anche nell’Allegato 1 del PNA 2019 per processo si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all’amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell’ambito di un’amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo.

Il PPCT, quindi, è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l’applicazione di ciascuna misura e dei tempi.

Per “evento”, infine, deve intendersi il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che ostacolano il perseguimento dell’obiettivo istituzionale dell’Ente.

Per “rischio” si intende, quindi, un evento o una condizione sfavorevole che potrebbe verificarsi nel corso delle attività svolte da una determinata organizzazione, con possibili conseguenze dirette o indirette sulle medesime attività, ovvero l’eventualità di poter subire un danno, connessa a circostanze più o meno prevedibili.

L’individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l’emersione delle aree nell’ambito dell’attività dell’intera Amministrazione/Ente che debbono essere presidiate, più di altre, mediante l’implementazione di misure di prevenzione.

Rispetto a tali aree, il PPCT deve identificare le loro caratteristiche, le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio, stabilendo le priorità di trattazione.

Per garantire almeno un livello minimo di rispondenza alle norme e l’adeguatezza dei diversi PPCT a contrastare con efficacia le fattispecie corruttive all’interno delle amministrazioni pubbliche e degli altri soggetti esercenti attività di interesse pubblico, il Legislatore ha inteso dettare obblighi di adozione di misure minimali volte a prevedere e limitare i rischi corruttivi almeno in quattro macro aree di attività, nelle quali, peraltro, devono essere assicurati livelli minimi di garanzia di trasparenza amministrativa, come previsto dall’articolo 1, comma 16, lett. a), della L. n. 190/2012. Ci si riferisce ai processi che si svolgono nelle seguenti aree: autorizzazione o concessione; scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture e servizi; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed Enti pubblici e privati; concorsi e prove selettive per l’assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all’articolo 24 del D.Lgs. n. 150 del 2009. Nell’ambito della Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, l’Autorità ha successivamente previsto che la mappatura dei processi debba considerare tutte le attività svolte dall’Amministrazione/Ente, prestando particolare attenzione ad alcune aree di attività che sono identificate nel PNA 2015 come tipicamente esposte al rischio di corruzione. Tale mappatura deve includere oltre alle aree c.d. “obbligatorie” previste dal PNA 2013 (appalti, gestione del personale, autorizzazioni e concessioni) altre attività riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi. Ci si riferisce, in particolare, alle

aree concernenti lo svolgimento di attività di: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; incarichi e nomine; affari legali e contenzioso. Queste aree, insieme a quelle fin qui definite “obbligatorie”, sono denominate “aree generali”.

Oltre alle “aree generali” ogni Amministrazione/Ente ha ambiti di attività peculiari che possono far emergere “aree di rischio specifiche”, non meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle “generali”, ma si differenziano da queste ultime in quanto strettamente correlate alle caratteristiche tipologiche delle Amministrazioni/Enti.

Concorrono all’individuazione di tali “aree di rischio specifiche”: le analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell’amministrazione o in amministrazioni dello stesso settore di appartenenza; incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici; incontri (o altre forme di interazione) con i portatori di interesse esterni, alle associazioni di categoria e imprenditoriali; aree di rischio già identificate da amministrazioni similari per tipologia e complessità organizzativa.

Con riferimento all’attività di mappatura effettuata dalla Chilivani Ambiente, l’individuazione delle attività a rischio è stata effettuata per la prima volta nel 2021, nell’ambito dell’elaborazione del primo PPCT per il triennio 2021-2023 e aggiornata successivamente nella predisposizione del Piano 2022-2024 perseguendo una duplice finalità: mappare i rischi previsti dal D.Lgs. 231/2001 e inquadrare i rischi corruttivi ex L. 190/2012. Ciò al fine di garantire il coordinamento tra le due norme, come peraltro chiarito dalla determinazione ANAC n. 8/2015 e dal successivo aggiornamento con determinazione n. 1134/2017, e di allineare metodologicamente sia il Modello 231 che il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La Chilivani Ambiente ha proceduto alla rivisitazione della suddetta mappatura, sia per la predisposizione dei PPCT (2021-2023, 2022-2024) e, da ultimo per l’aggiornamento del PPCT 2023-2025 che in conseguenza dell’introduzione della normativa relativa alla “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza” di cui al D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 e delle modifiche apportate al catalogo delle fattispecie di reato disciplinate dal D.Lgs. 231/2001.

L’approccio metodologico utilizzato, come descritto anche nel Modello 231, si è basato su un’autovalutazione dei rischi e controlli da parte dei soggetti interni alla Chilivani Ambiente, individuati e coinvolti nelle aree/processi emersi come potenzialmente sensibili sulla base di una preliminare analisi delle fattispecie di reato, nonché tenendo conto delle peculiarità dell’Azienda.

Si è quindi provveduto alla elaborazione di una mappatura delle aree a rischio di reato. Le singole schede di mappatura sono oggetto di condivisione con le Funzioni/Strutture aziendali già coinvolte nella fase di intervista.

Una mappatura dei processi adeguata ha consentito all’Organizzazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di poter migliorare l’efficienza allocativa e finanziaria, l’efficacia, la produttività e di porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo. È stata, inoltre, condotta un’integrazione della mappatura del rischio con i sistemi di gestione adottati dalla società (Modello 231, sistema di auditing e sistemi di gestione per la qualità, ecc.) secondo il principio guida della “integrazione”, in modo da generare sinergie di tipo organizzativo e gestionale. Inoltre, nell’ambito di un progetto di ridisegno dei processi aziendali della Società, in considerazione della previsione di una mappatura dei processi a livello aziendale formalizzata per altre finalità, quest’ultima, nella gestione del rischio di corruzione, è stata considerata come un punto di partenza, al fine di evitare duplicazioni e favorire sinergie.

Tanto premesso l'ANAC, come rilevato in precedenza, in un apposito documento costituente l'allegato metodologico al PNA 2019 ha fornito indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo". Come per le indicazioni di parte generale, l'allegato in questione diventa pertanto l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione del PPCT per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo, mentre restano validi i riferimenti agli approfondimenti tematici riportati nelle parti speciali dei precedenti PNA. Chiarita la finalità che deve perseguire la progettazione ed attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo, vale a dire "favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi", l'Autorità precisa fin dalla premessa che "è altamente auspicabile, come buona prassi, non introdurre ulteriori misure di controllo bensì razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti nelle amministrazioni/società evitando di implementare misure di prevenzione solo formali e migliorandone la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati". In ogni caso, la mappatura dei processi è "un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dalla società". L'ANAC ha evidenziato come le indicazioni del PNA non debbano comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali (con conseguente aggravio burocratico), ma, al contrario, debbano essere intese in un'ottica di ottimizzazione e di maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni/società, per il perseguimento dei propri fini istituzionali, secondo i principi dell'azione amministrativa. L'approccio proposto dall'Autorità è, dunque, quello di raccomandare che i PPCT siano elaborati dando prevalenza alla sostanza sulla forma, al fine di pervenire ad una effettiva riduzione del rischio di corruzione.

## **12. La valutazione del rischio**

L'ANAC, nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha chiarito che la valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

In merito, si ricorda che la valutazione del rischio si articola in 3 sottofasi:

1) Identificazione dei rischi: l'identificazione del rischio mira ad individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi, o alle fasi dei processi, della Società. Tale identificazione si traduce nell'indicazione degli "eventi rischiosi" che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi in relazione a ciascun processo e produrre conseguenze sull'Ente.

2) Analisi dei rischi: l'analisi dei rischi consiste - a seguito delle innovazioni introdotte dall'all. 1 al P.N.A. 2019 - in un giudizio qualitativo in merito al rating da attribuire al singolo rischio considerato, formato all'esito dell'applicazione di determinati indicatori ("valore complessivo del rischio").

Tale analisi è essenziale al fine di:

- comprendere le cause del verificarsi di eventi corruttivi (c.d. fattori abilitanti) e, conseguentemente, individuare le migliori modalità per contrastarli; segnatamente, sono stati identificati i seguenti fattori abilitanti, come richiamati dall'Autorità:

A. mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli;

B. mancanza di trasparenza;

C. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;

D. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;

E. scarsa responsabilizzazione interna;

F. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;

G. inadeguata diffusione della cultura della legalità;

H. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica (C.d.A.) e amministrazione;

- definire quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti e il livello di esposizione al rischio dei processi (c.d. registro dei rischi).

3) Ponderazione dei rischi: l'attività di ponderazione dei rischi costituisce l'ultima fase del processo di valutazione del rischio e consiste "nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento", così come ribadito ancora nell'all. 1 al P.N.A. 2019.

### **12.1 La identificazione del rischio**

L'analisi dei rischi si basa sulla mappatura dei processi aziendali della Chilivani Ambiente. Gli elementi di rischio considerati sono di seguito sinteticamente descritti.

### **12.2 L'analisi del rischio**

#### Metodologia di valutazione del rischio

A seguito dell'identificazione dei rischi si è proceduto alla valutazione di essi. L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico, tradotto poi in una scala qualitativa. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio sono stati identificati tenendo in considerazione quelli indicati nell'Allegato 3 MOG 231, opportunamente adattati sulla base delle metodologie utilizzate in sede di risk assessment sulla base delle specifiche caratteristiche del sistema di controllo della Chilivani Ambiente. La stima della probabilità si ottiene prendendo in considerazione una serie di fattori di rischio, secondo parametri riferiti a diverse variabili che intervengono in un processo e che possono renderlo più o meno "esposto" a fenomeni corruttivi.

Ad esempio, più è alta la discrezionalità dei Responsabili/Referenti di un processo, maggiore è la probabilità che in esso possano annidarsi rischi riferibili al fenomeno della corruzione.

Di seguito sono riportati i fattori di rischio utilizzati per stimare la probabilità:

- a. Rischio Corruzione;
- b. Grado di instabilità del Processo;
- c. Complessità del Processo;
- d. Discrezionalità.

Di seguito sono riportati gli indici di valutazione dell'impatto:

- e. Impatto Economico;
- f. Impatto reputazionale.

La valutazione complessiva degli elementi di rischio in termini di probabilità ed impatto è temperata dalle attività poste in essere dal management per ridurre tali rischi, nonché dalle attività di audit svolte al fine di valutare il sistema di controllo in essere.

### **12.3 Trattamento dei rischi**

Nella fase di trattamento del rischio si procede alla identificazione delle misure di prevenzione, anche nel raccordo con quanto previsto dal MOG 231, in osservanza delle indicazioni di prassi e, comunque, a quanto previsto, per le “società a controllo pubblico” dalla Determinazione A.N.AC. n. 1134/2017.

Secondo gli indirizzi dell’Autorità, il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi e tiene conto delle priorità emerse in occasione della ponderazione del rischio.

Sin dalla Determinazione n. 12/2015, l’A.N.AC. distingue tra “misure generali” che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull’organizzazione e sulla struttura dell’Ente, e “misure specifiche”, così denominate per il fatto di incidere su problemi specifici individuati in occasione della fase di valutazione del rischio.

Le misure generali sono obbligatorie, in quanto previste direttamente dalla legge o dal P.N.A. Le misure specifiche, pur non essendo previste dalla legge, sono comunque fortemente raccomandate proprio perché connesse a specifiche criticità di determinati processi/aree dell’Ente considerato.

Nell’ambito dell’attività di implementazione delle misure generali e specifiche si è tenuto conto della congruità delle singole misure da introdurre e, soprattutto, della loro sostenibilità da parte delle singole Strutture, in quanto destinatari delle misure medesime.

Nel presente Piano sono riportate le misure di livello generale mentre per le misure di livello specifico si rinvia all’Allegato 1 – “Mappatura delle attività a rischio reato e delle misure di prevenzione della corruzione”.

In sintesi, si riportano a seguire le misure di livello generale.

- a. sistema di controllo interno e gestione del rischio;
- b. codice etico;
- c. rotazione ordinaria del personale;
- d. rotazione straordinaria del personale;
- e. obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;
- f. inconfiribilità e incompatibilità ex d.lgs. n. 39/2013;
- g. attività successiva alla cessazione dell’attività (c.d. revolving doors/pantouflage);
- h. formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.;
- i. whistleblwing;
- l. formazione;
- m. patti di integrità negli affidamenti;

### **13. sistema di controllo interno e di gestione dei rischi**

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi. Esso contribuisce ad una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli e concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali ed al mercato, il rispetto di leggi e regolamenti nonché dello statuto sociale e delle procedure interne.

L'attuale sistema di controllo interno della Chilivani Ambiente è il risultato di successive integrazioni e aggiornamenti, finalizzati ad implementare un modello di governance sempre più evoluto e in linea con i modelli di riferimento e le best practices esistenti in ambito nazionale; per rafforzare l'azione di governance dal 2001 la Società adotta un sistema coordinato e integrato di controllo interno a presidio dei rischi di mancata conformità alle disposizioni normative.

Il sistema di controllo e di gestione dei rischi coinvolge tutti i livelli operativi dell'azienda ed è costituito dall'insieme delle strutture organizzative, delle prassi e delle procedure aziendali che mirano ad assicurare il perseguimento delle strategie aziendali e il conseguimento delle seguenti finalità:

- rispetto dei piani strategici e operativi;
- conformità alla normativa interna e esterna;
- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- integrità e affidabilità delle informazioni contabili e gestionali;
- salvaguardia patrimoniale e prevenzione di eventi illeciti.

È responsabilità del management e del personale della Chilivani Ambiente di svolgere attività sistematiche di autodiagnosi del sistema di controllo interno delle proprie aree di competenza.

A supporto del Vertice aziendale, nel presidio complessivo sul sistema di controllo dell'organizzazione, sono previsti i seguenti livelli di controllo:

- un primo livello, a cura del management operativo, che definisce e gestisce i controlli cd. di linea, insiti nei processi operativi;
- un secondo livello che presidia il processo di valutazione e controllo dei rischi garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali in modo sufficiente per consentire un efficace monitoraggio. Tale ambito è a cura di alcune funzioni centrali di monitoraggio e controllo quali ad esempio il Dirigente, le funzioni Qualità, Sicurezza, Compliance, Privacy e altre forme di audit sui sistemi di gestione come previste dalla normazione internazionale (es. UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI ISO 45001:2018, ecc.).

#### **13.1 Gli attori del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR) della Chilivani Ambiente**

Il SCIGR della Chilivani Ambiente coinvolge soggetti differenti cui sono attribuiti specifici ruoli e responsabilità:

- Consiglio di Amministrazione;

- Presidente del CdA;
- Amministratore Delegato;
- Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001;

#### Consiglio di Amministrazione

Ha un ruolo di assoluta centralità nel SCIGR in quanto definisce le linee fondamentali dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e le linee di indirizzo del SCIGR, in modo che i principali rischi afferenti alla Società risultino correttamente identificati, misurati, gestiti e monitorati. È investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali ad esclusione degli atti riservati – dalla Legge e dallo Statuto – all'Assemblea.

#### Presidente del Consiglio di Amministrazione

Opera nell'ambito delle attribuzioni previste dalla legge, dallo Statuto sociale, dal sistema di governance aziendale e dalle deleghe affidate ed è incaricato, tra l'altro, di presiedere e coordinare i lavori del Consiglio di Amministrazione.

#### Amministratore Delegato

È incaricato di sovrintendere alla funzionalità del Sistema di Controllo Interno, dando esecuzione alle linee di indirizzo definite dal Consiglio di Amministrazione. Provvede alla progettazione, realizzazione e gestione del Sistema di Controllo Interno, verificandone costantemente l'adeguatezza complessiva, l'efficacia e l'efficienza.

#### Collegio Sindacale

È chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, nello svolgimento delle attività sociali e sull'efficacia del sistema di controllo interno.

#### Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001

Nell'ambito del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", la Chilivani Ambiente ha provveduto all'istituzione di un apposito Organismo di Vigilanza - dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo – con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento. L'Organismo di Vigilanza, composto da un solo membro esterno, al quale non sono attribuiti incarichi operativi, garantisce, inoltre, il presidio delle segnalazioni da parte dei terzi e delle informazioni periodicamente inviate dai responsabili delle funzioni aziendali che prendono parte ai processi "a rischio reato". L'Organismo riferisce periodicamente al CdA in merito alle attività di propria competenza e si coordina con gli altri organi di controllo aziendali (RPCT, Collegio Sindacale, ecc.).

#### **Il PPCT parte integrante del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi**

Il PPCT è un elemento costitutivo del SCIGR e definisce un modello organizzativo funzionale all'integrazione delle misure di prevenzione della corruzione nel più ampio contesto del SCIGR aziendale stesso e dei più generali assetti organizzativi, amministrativi e di governo societario della Chilivani Ambiente.

Le componenti del SCIGR sono tra loro coordinate e interdipendenti e il Sistema, nel suo complesso, coinvolge con diversi ruoli, secondo logiche di collaborazione e coordinamento, gli organi amministrativi, gli organismi di vigilanza, gli organi di controllo e tutto il personale.

#### **14. Codice etico**

Il Codice Etico raccoglie i principi e le regole comportamentali cui la Chilivani Ambiente si attiene nell'esercizio della propria attività imprenditoriale e definisce la disciplina generale cui sono soggetti tutti coloro i quali operano nel contesto aziendale.

Il Codice è stato rivisto per recepire le integrazioni suggerite dalle Linee Guida (Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015) e dal Piano Nazionale Anticorruzione (Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015) emessi dall'ANAC, nonché dalla Direttiva MEF del 25 agosto 2015, in relazione agli adattamenti della L. 190/2012 e dei D.Lgs. 33 e 39 del 2013, in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni.

La Chilivani Ambiente ha adottato già da anni il suo Codice Etico, ed è stato di recente rivisto anche al fine di:

- rafforzare i contenuti in Premessa;
- aggiornare le regole di comportamento per prevenire i reati di recente introduzione (caporalato, traffico di influenze illecite, ecc.);
- aggiungere un articolo specifico dedicato alla tutela dei soggetti che effettuano segnalazioni.

Il Codice è stato inoltre aggiornato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 settembre 2021, per recepire, le necessarie integrazioni conseguenti all'aggiornamento del MOGC in riferimento agli interventi normativi intervenuti che hanno introdotto/modificato alcuni reati presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti ex D.Lgs. 231/2001 (ai reati relativi al pagamento con strumenti diversi dal contante, reati contro il patrimonio culturale, modifiche al D.Lgs. 81/2008, modifiche al reato di riciclaggio e autoriciclaggio di denaro, riciclaggio di beni culturali, di alcuni reati informatici e contro la Pubblica Amministrazione).

Sono stati, infine, integrati i principi etici e i comportamenti a seguito dell'aggiornamento delle aree e/o processi aziendali definiti "sensibili" e/o a rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della L. 190/2012.

#### **15. Rotazione ordinaria del personale**

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione (Dirigenti e Dipendenti) è considerata talmente rilevante tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, tanto da costituire oggetto di uno specifico allegato nel PNA 2019 (cfr. allegato 2). L'Autorità ha ribadito che, le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione, sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro, e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione/società. Ciò implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione dei processi più esposti al rischio corruzione.

La rotazione rappresenta, tuttavia, una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione, considerandola in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. In particolare, occorre considerare che tale misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione, senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

A tal fine la normativa prevede che i soggetti destinatari:

- adottino criteri per la rotazione del personale;
- forniscano conoscenza dell'obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse;
- adottino criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi;
- verifichino la sussistenza di condizioni ostative in capo a soggetti ai quali si intendono conferire incarichi.

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio e avendo come riferimento la L. n. 190/2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa. Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione.

La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:

- a) svolgere istruttorie e accertamenti;
- b) adottare decisioni;
- c) attuare le decisioni prese;
- d) effettuare verifiche.

La rotazione dei Dirigenti e dipendenti in Enti di diritto privato presenta, infatti, rilevanti profili di delicatezza e complessità, dal momento che essa potrebbe collidere con esigenze altrettanto rilevanti, come quelle sottese al consolidamento del know how e alla continuità dell'azione aziendale, che implicano la valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti, specialmente negli ambiti di attività a più elevata connotazione specialistica.

Inoltre, possono determinare criticità, in caso di rotazione, anche la dimensione degli uffici e la quantità dei dipendenti operanti. La rotazione è oggettivamente più semplice laddove le risorse siano maggiori.

Si evidenzia, tuttavia, che l'attuale sistema di controllo interno della Chilivani Ambiente è il risultato di successive integrazioni e aggiornamenti, finalizzati a implementare un modello di governance sempre più evoluto e in linea con i modelli di riferimento e le best practices esistenti in ambito nazionale. A tal fine la Società adotta un sistema coordinato e integrato di controllo interno a presidio dei rischi di mancata conformità alle disposizioni normative.

In particolare, come già descritto ai precedenti paragrafi, la Chilivani Ambiente ha adottato un proprio "Modello di Organizzazione, gestione e controllo" in attuazione del D.Lgs. 231/2001 che configura un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, ex ante ed ex post, volto a prevenire e a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dallo stesso Decreto 231/2001.

Tra i principi cardine cui lo stesso si ispira, al fine di predisporre un adeguato sistema di controllo interno, si elencano in particolare:

- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto 231/2001;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'OdV/RPCT delle informazioni rilevanti.

Tali principi sono stati recepiti all'interno delle procedure aziendali, garantendo l'adeguatezza del sistema di controllo interno e l'idoneità del Modello volti a prevenire i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, tra i quali sono previsti anche quelli concernenti la corruzione, di cui agli artt. 318, 319, 319-ter c.p., nonché i delitti di concussione e di induzione indebita di cui agli artt. 317, 319-quater c.p. Nelle more della pianificazione ed avvio dei meccanismi di rotazione del personale, la Società continuerà a fare perno sui citati principi di controllo, il cui rispetto è costantemente monitorato tramite l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, e del RPCT sul funzionamento e sull'osservanza del presente Piano.

### **16 rotazione straordinaria del personale**

Con Delibera n. 215 del 26 marzo 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", l'A.N.AC. è intervenuto, con indicazioni confermate dal P.N.A. 2019, in tema di rotazione straordinaria del personale.

Nella Delibera richiamata, e relativamente alle società in controllo pubblico (quale è Chilivani Ambiente), sono chiariti i termini delle due principali forme di rotazione straordinaria, ossia:

(i) la rotazione straordinaria di cui all'art. art. 3, comma 1, della L. n. 97/2001 (c.d. trasferimento obbligatorio), misura obbligatoria - a tutti gli effetti, per le società in controllo pubblico, siccome "enti a prevalente partecipazione pubblica";

(ii) la rotazione straordinaria (strettamente intesa) di cui all'art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, misura raccomandata dall'A.N.AC. in relazione alle società in controllo pubblico.

#### *Il trasferimento obbligatorio ex art. 3, co. 1, della L. n. 97/2001*

L'art. 3, co. 1, della L. 27 marzo 2001, n. 97, recante "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", stabilisce che "quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza".

Più in dettaglio:

- la norma 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 richiamati (si tratta di una serie di reati molto più ristretta rispetto all'intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale, come richiamati sopra nella descrizione del significato di "corruzione" ai sensi della Legge Anticorruzione);

- il trasferimento è obbligatorio, salva la scelta, lasciata all'Ente, "in relazione alla propria organizzazione", tra il "trasferimento di sede" e "l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente", in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'Ente stesso può ricevere da tale permanenza (art. 3, co. 1, cit.).
- "qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza" (art. 3, co. 2, cit.);
- in caso di sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, "e in ogni caso, decorsi cinque anni" dalla sua adozione (art. 3, comma 3), il trasferimento perde efficacia, ma l'Ente, "in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo", "può non dare corso al rientro" (art. 3, co. 4, cit.);
- in caso di condanna, per gli stessi reati di cui all'art. 3, co. 1, anche non definitiva, i dipendenti "sono sospesi dal servizio" (art. 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (art. 4);
- in caso di condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni per gli stessi delitti, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 5);
- nel caso di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni si applica il disposto dell'articolo 32-quinquies, cod. pen..

In base a quanto precede, e coerentemente a quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. menzionata, con riferimento alle conseguenze del procedimento penale sul sottostante rapporto di lavoro del dipendente di Chilivani Ambiente, in relazione ai delitti previsti dagli artt. 314, comma 1, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320, cod. pen. e dall'art. 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, ove concretamente integrabili, si prevede che:

- a) in caso di rinvio a giudizio, per i reati previsti dal citato art. 3, l'Azienda, con decisione del Consiglio di Amministrazione, trasferisce il dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza; tuttavia, in caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento;
- b) in caso di condanna non definitiva, il dipendente, con decisione del Consiglio di Amministrazione, è sospeso dal servizio (ai sensi del richiamato art. 4);
- c) in caso di sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere disposta a seguito di procedimento disciplinare (ai sensi del richiamato art. 5).

Si precisa che, secondo la Delibera richiamata, come confermata dal P.N.A. 2019, 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'Azienda, diversamente dalla disposta estinzione del rapporto di lavoro, la quale ha carattere di pena accessoria.

Si precisa altresì che l'elencazione dei reati per i quali è prevista tale prima forma di rotazione ha carattere tassativo.

A prescindere dai flussi informativi tra l'Autorità giudiziaria e Chilivani Ambiente è fatto obbligo, a tutti i dipendenti dell'Azienda, di comunicare l'avvio di qualunque procedimento penale nei loro confronti, sin dal primo atto del procedimento penale di cui possa essere a conoscenza dell'interessato, in veste di indagato o, comunque, di iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, del c.p.p. La violazione di tale norma costituisce, oltre che violazione del presente Piano, grave illecito disciplinare.

La misura del trasferimento obbligatorio si applica nei confronti di tutto il personale dipendente di Chilivani Ambiente e, comunque, a tutti coloro che collaborano con la l'Azienda in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori co.co.co, stagisti, tirocinanti, etc.).

*La rotazione straordinaria ex art. 16, co. 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001*

La rotazione straordinaria - in senso stretto - di cui all'art. 16, co.1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, consiste in un provvedimento dell'Ente cui afferisce il dipendente, adeguatamente motivato, con il quale - a fronte della (mera) iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, c.p.p. in relazione ai delitti di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015 - viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione e con il quale, conseguentemente, viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile, in relazione a Chilivani Ambiente, davanti al giudice ordinario territorialmente competente.

Come espressamente sottolineato dall'Autorità, "il provvedimento di cui all'art 16, co. 1, lett. l quater) del d.lgs. 165/2001 è attribuito alla competenza dei dirigenti generali nelle amministrazioni dello Stato, ma, trattandosi di norma di principio, è sicuramente applicabile a tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, dello stesso d.lgs. n. 165 (in virtù dell'art. 27 del medesimo decreto). Invece, più di un dubbio è sollevabile circa il fatto che sia applicabile obbligatoriamente per tutti gli altri soggetti esclusi dall'applicazione diretta del d.lgs. 165/2001, tra cui rientrano gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Resta fermo che a questi soggetti, espressamente richiamati dall'art. 3 dalla legge n. 97/2001, si applicano, invece, le misure del trasferimento ad altro ufficio a seguito di rinvio a giudizio, nelle ipotesi ivi previste. La soluzione più equilibrata è quella di ritenere che il provvedimento motivato, con il quale l'amministrazione valuta se applicare la misura, debba essere adottato obbligatoriamente nelle amministrazioni pubbliche (di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165) e solo facoltativamente negli altri enti del settore pubblico (enti pubblici economici e enti di diritto privato in controllo pubblico). In entrambe i casi l'ente deve agire immediatamente dopo avere avuto la notizia dell'avvio del procedimento penale".

In ragione di quanto precede, Chilivani Ambiente - ferma restando la piena applicazione della misura del trasferimento obbligatorio di cui al l. n. 97/2001 - valuterà se, acquisita la notizia della avvenuta iscrizione del dipendente nel registro di cui all'art. 335, c.p.p., procedere o meno all'adozione del provvedimento motivato onde stabilire se applicare ed in che termini la rotazione di cui al D.Lgs. 165/2001 (i.e. rotazione straordinaria in senso stretto).

## 17. obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

Nell'ambito del PNA 2019 l'ANAC ha posto particolare attenzione alle problematiche inerenti ai conflitti di interesse, sia con riferimento alle misure per evitare il verificarsi di tali situazioni, sia con riguardo a soluzioni particolari, come quelle organizzative finalizzate a neutralizzare la condizione di dipendenti con poteri di adozione di atti a rilevanza esterna. La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza, infatti, anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi. “La situazione di conflitto di interesse si configura laddove la cura dell’interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l’amministrazione (società), a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria”. In primo luogo, è stato precisato che le disposizioni sul conflitto d’interessi fanno riferimento ad una accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa compromettere, anche in astratto, l’imparzialità richiesta al dipendente nell’esercizio del potere decisionale.

In linea generale è possibile distinguere due macro-categorie di conflitti di interesse: 1) la categoria del c.d. «conflitto formale o normato», che ricomprende i casi che trovano espressamente un riferimento in una norma di legge e in cui il legislatore ha previsto una potenziale situazione di interferenza tale da influenzare l’esercizio indipendente, imparziale ed obiettivo della funzione rivestita; 2) la categoria del c.d. «conflitto materiale/strutturale o non normato», in cui rientrano ipotesi che, invece, non trovano espressamente riferimento in una norma di legge, ma che l’Autorità ritiene pregiudichino l’esercizio indipendente, imparziale ed obiettivo della funzione.

L’art. 1, comma 41, della L. n. 190/2012 ha introdotto l’art. 6-bis nella legge n. 241/1990, rubricato “Conflitto di interessi”. La disposizione stabilisce che “il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.

La norma contiene due prescrizioni:

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

La finalità di prevenzione perseguita dalla norma in discorso si realizza mediante l’astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell’interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l’interesse perseguito. Tale disposizione, contenuta all’art. 6-bis “conflitto di interessi” della L. 241/1990, sottolinea l’ANAC nel PNA 2019, ha una valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e diviene principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe ed eccezioni.

La disposizione citata va letta in maniera coordinata con quella di cui all’art. 6 co. 2 del D.P.R. 62/2013 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici), a mente della quale: “Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall’intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici”.

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa reca anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino “gravi ragioni di convenienza”.

La segnalazione del conflitto viene indirizzata al Dirigente, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il Dirigente destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso viene affidato dal Dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Dirigente avoca a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il Dirigente, a valutare le iniziative da assumere è il RPCT.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

In tal senso la Chilivani Ambiente ha previsto nel Codice Etico specifici principi comportamentali in materia, a cui si rinvia.

L'articolo 42 del D.Lgs. 50/2016 ha introdotto, poi, una disciplina particolare per le ipotesi di conflitto di interesse nell'ambito delle procedure di affidamento dei contratti pubblici, richiedendo alle stazioni appaltanti la previsione di misure adeguate per contrastare frodi e corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici.

La ratio della citata disposizione del Codice dei Contratti Pubblici va ricercata nella volontà di disciplinare il conflitto di interesse in un ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze, a tutela del principio di concorrenza e del prestigio della Pubblica Amministrazione.

L'ANAC, nel PNA 2019, ha sottolineato che “si tratta di una novità assoluta, la cui ratio va ricercata nella volontà di disciplinare il conflitto di interessi in un ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze, a tutela del principio di concorrenza e del prestigio della pubblica amministrazione”.

Funzione della norma è quella di “evitare che l'amministrazione aggiudicatrice si lasci guidare, nella scelta del contraente, da considerazioni estranee all'appalto, accordando la preferenza a un concorrente unicamente in ragione di particolari interessi soggettivi”.

Il secondo comma del citato art. 42 del Codice dei Contratti Pubblici, invece, introduce una definizione di conflitto d'interesse in tale specifico ambito che si concreta in “una evidente interferenza tra la sfera istituzionale e quella personale, ipotesi che ricorre laddove le decisioni che richiedano imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico”. L'interesse personale dell'agente, che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico alla scelta del miglior offerente, può essere di natura finanziaria, economica o dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa. La disposizione citata va coordinata con l'articolo 80, comma 5, lett. d) del codice

dei contratti pubblici secondo cui “l’operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interesse ex art. 42 co. 2 non diversamente risolvibile”. L’esclusione dalla gara, precisa l’ANAC, “è trattata come extrema ratio, adottabile nel caso in cui il conflitto di interessi non possa essere fronteggiato in altro modo oppure la partecipazione di un soggetto che versi in una situazione di conflitto di interessi abbia già messo in pericolo la regolarità della procedura di gara”.

In linea generale, il rimedio previsto per il caso in cui si verifichi il rischio di un possibile conflitto di interessi consiste nell’obbligo di comunicazione alla stazione appaltante e nell’obbligo di astensione dal partecipare alla procedura, pena la responsabilità disciplinare del dipendente pubblico e fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale.

Sulla base di tali previsioni l’ANAC, con delibera n. 494 del 5 giugno 2019, ha adottato Linee Guida recanti “Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici” allo scopo di agevolare le stazioni appaltanti nella standardizzazione di misure adeguate e favorire la diffusione di buone pratiche.

Le Linee guida, che hanno natura non vincolante per i destinatari, sono state predisposte con l’obiettivo di agevolare le stazioni appaltanti nell’attività di individuazione, prevenzione e risoluzione dei conflitti di interessi nelle procedure di gara favorendo la standardizzazione dei comportamenti e la diffusione delle buone pratiche, avendo a mente l’esigenza di evitare oneri eccessivi per le amministrazioni e i soggetti chiamati a operare nelle procedure di affidamento di contratti pubblici e di garantire imparzialità, trasparenza, efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa.

È bene precisare che le Linee Guida affrontano delle situazioni di conflitto d’interesse che permangono una volta escluse le ipotesi di incompatibilità e inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

Tuttavia, al di là degli obblighi di legge e delle conseguenti sanzioni in caso di violazione, ad avviso dell’ANAC al fine di prevenire possibili eventi rischiosi, è auspicabile che le stazioni appaltanti individuino preventivamente possibili situazioni di rischio che possano far emergere, nelle varie fasi della procedura, conflitti di interesse non dichiarati o non comunicati. Detta esigenza è tanto più urgente quanto maggiore è la discrezionalità riconosciuta alla stazione appaltante nella scelta del contraente. In particolare, con riferimento a ciascuna fase della procedura di gara (programmazione, progettazione, selezione del contraente, verifica aggiudicazione e stipula del contratto, esecuzione e rendicontazione del contratto), l’ANAC ha fornito indicazioni esemplificative in merito all’individuazione di opportune misure di contrasto al rischio conflitto di interessi.

Inoltre nelle citate Linee Guida è stato suggerito l’inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente.

## **18. inconferibilità e incompatibilità ex d.lgs. 39/2013**

### **18.1. Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali**

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, ha disciplinato:

- particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

L'obiettivo del complesso intervento normativo è tutto in ottica di prevenzione. Infatti, la legge ha valutato ex ante e in via generale che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori;
- in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

Destinatari delle norme sono le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, gli Enti pubblici economici e gli Enti di diritto privato in controllo pubblico.

All'interno della società è previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 6, sulle "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale";
- art. 7, sulla "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale".

Per i dirigenti, si applica l'art. 3, comma 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 39/2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono previste specifiche sanzioni individuate dall'art. 18.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'amministrazione e si rendessero palesi nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

## **18.2. Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali**

Per "incompatibilità" si intende "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo

svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (art. 1, D.Lgs. n. 39/2013).

Destinatari delle norme sono le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. 39/2013:

- art. 9, riguardante le "incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali" e, in particolare, il co. 2;
- art. 11, relativo a "incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali, ed in particolare i co. 2 e 3;
- art. 13, recante "incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali".

Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle "incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali".

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 8, del D.Lgs. 175/2016, ai sensi del quale «Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori». Le situazioni di incompatibilità sono previste nei Capi V e VI del D.Lgs. 39/2013.

A differenza che nel caso di inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

In proposito è bene ricordare che in sede di PNA 2019, viene presa in considerazione come ipotesi di conflitto di interessi anche quella in cui "il conferimento di una carica in una società in controllo pubblico sia formalmente in linea con le disposizioni di cui al D.Lgs. 39/2013 e tuttavia configuri una situazione di conflitto di interessi non limitata ad una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, cd. strutturale, in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite". In tali casi, "il conferimento dell'incarico deve essere apprezzato sotto il profilo dell'opportunità, considerato che in materia di inconfiribilità di incarichi la normativa va interpretata restrittivamente e, quindi, che l'esistenza di tale conflitto non è per legge ostativa al conferimento dell'incarico".

In ogni caso l'Autorità raccomanda alle società di individuare all'interno del PPCT una specifica procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interesse reale o potenziale articolata in una serie di attività esemplificativamente elencate (acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP; monitoraggio della situazione attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica, della dichiarazione in questione ecc.).

### **18.3 Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico**

In ottemperanza a quanto definito ex art. 15 del D.Lgs. 39/2013 “Il responsabile del piano anticorruzione di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico ed ente di diritto privato in controllo pubblico, di seguito denominato «responsabile», cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'amministrazione, ente pubblico ed ente di diritto privato in controllo pubblico siano rispettate le disposizioni del presente decreto sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità di cui al presente decreto.

Il responsabile segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del presente decreto all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Il provvedimento di revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni di responsabile, comunque motivato, è comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione che, entro trenta giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal responsabile in materia di prevenzione della corruzione. Decorso tale termine, la revoca diventa efficace.”

Come rilevato dall'ANAC nella Delibera n. 833 del 3 agosto 2016, “La vigilanza sull'osservanza delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità è demandata al responsabile della prevenzione della corruzione e alla Autorità nazionale anticorruzione. Può parlarsi, pertanto, di una vigilanza interna, che è quella affidata al RPC di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico, e di una vigilanza esterna, condotta, invece, dall'Autorità nazionale anticorruzione”.

L'ANAC, nel PNA 2019, ha richiamato nuovamente le citate Linee Guida del 2016 per evidenziare che “la dichiarazione (sulla insussistenza delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità) non vale ad esonerare chi ha conferito l'incarico dal dovere di accertare, nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità di cui al citato art. 97 Cost., i requisiti necessari alla nomina, ovvero, per quanto qui rileva, l'assenza di cause di inconfiribilità e di incompatibilità in capo al soggetto che si vuole nominare. In altre parole, l'amministrazione conferente è tenuta ad usare la massima cautela e diligenza nella valutazione della dichiarazione richiesta all'art.20, in quanto non è escluso che questa sia mendace, e ciò anche a prescindere dalla consapevolezza del suo autore circa la sussistenza di una delle cause di inconfiribilità o di incompatibilità”.

Con riferimento all'insussistenza di cause di incompatibilità, la Società ha adottato misure necessarie ad assicurare che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

Le dichiarazioni devono essere rinnovate annualmente e pubblicate sul sito internet nella sezione “Società Trasparente” così come previsto dall'art. 20 del D.Lgs. 39/2013 secondo le modalità precedentemente stabilite per le dichiarazioni relative alle cause di inconfiribilità.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza svolge un'attività di vigilanza, eventualmente anche in collaborazione con le altre strutture della Società. Se si riscontra, nel corso del rapporto, una situazione di incompatibilità, il RPCT deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni. In caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del D.Lgs. n. 39/2013).

### **19. attività successive alla cessazione dal servizio (cd. revolving doors/pantouflage)**

La L. n. 190/2012 (art. 1, co. 42, lett. l) ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 (comma 16-ter) volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Tale norma persegue una duplice finalità: scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituersi situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto; prevenire il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio.

La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

La disposizione citata, che introduce un'ipotesi di "incompatibilità successiva" (cd. divieto di pantouflage), stabilisce che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

L'ambito di applicazione della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. Anche nel PNA 2019, viene precisato poi che, secondo una linea interpretativa chiaramente emersa dalla disciplina sulle incompatibilità e inconfiribilità di incarichi di cui all'art. 21 D.Lgs. 39/2013, il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

Il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali costituisce presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie. I dipendenti interessati sono coloro che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, poteri autoritativi o negoziali attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi ed il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. Pertanto, il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

Per quanto riguarda gli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, definiti dal D.Lgs. 39/2013, tenendo conto di quanto disposto dall'art. 21 del medesimo decreto, sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali. Non sembra invece consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal D.Lgs. 39/2013.

L'ANAC ha avuto modo di chiarire che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la P.A. sia

provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017). Tale interpretazione ampia della norma consente dunque di includere nel novero dei soggetti ai quali si applica il divieto anche i professionisti che abbiano svolto attività di assistenza al responsabile unico o consulenza nella fase preparatoria della gara.

Ai fini, poi, di un corretto inquadramento dell'ambito di applicazione della disposizione in commento, come rilevato in precedenza, occorre leggere detta norma in combinato disposto con l'art. 21 del D.Lgs. 39/2013.

Sul punto, l'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 estende tale disciplina agli enti di diritto privato in controllo pubblico, statuendo che "ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico".

Per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, l'ANAC - nel documento posto in consultazione in vista dell'Aggiornamento 2018 al PNA - ha rilevato che "al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi professionali, la nozione di soggetto privato debba essere la più ampia possibile. Sono pertanto da considerarsi anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento".

In relazione al regime sanzionatorio, occorre tener presente che, per il caso di violazione del divieto, la norma prevede due tipologie diverse di sanzioni:

- sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

In ogni caso la formulazione della norma, come rilevato dall'ANAC in una recente istruttoria, ha evidenziato profili di criticità con riferimento al soggetto competente all'accertamento della violazione e all'applicazione delle sanzioni previste dalla disciplina.

In materia l'ANAC svolge sia una funzione consultiva che di vigilanza. Natura e portata di tali poteri sono stati meglio declinati da talune recenti pronunce giurisprudenziali. In particolare, il Consiglio di Stato, Sez. V, 11 gennaio 2018, n. 126, alla luce del complessivo sistema di vigilanza delineato agli artt. 15 e 16 del decreto, ha rilevato che "il potere di accertamento dell'ANAC, ai sensi del citato art. 16, è espressione di una valutazione sulla legittimità del procedimento di conferimento dell'incarico, in corso o già concluso, che non si esaurisce in un parere ma è produttiva di conseguenze giuridiche e ha pertanto carattere provvedimento, come tale impugnabile dinanzi al TAR. Tale potere si inserisce in quello di vigilanza di ANAC sul rispetto delle regole da parte delle amministrazioni ed enti compresi nell'ambito di applicazione del d.lgs. 39/2013, senza che ciò comporti una diretta ingerenza nell'attività delle amministrazioni/enti, non espressamente prevista dalla norma. Spetta invece al RPCT la competenza in merito al procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013, con la conseguente adozione delle sanzioni previste all'art. 18, co. 1, del d.lgs. 39/2013".

Da ultimo, come ribadito dal comunicato del 30.10.2019 del Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, il Consiglio di Stato, definitivamente pronunciandosi con sentenza n. 7411 del 29 ottobre 2019, ha stabilito la competenza dell'Autorità stessa, in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di pantouflage previste dall'art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001, espressamente statuendo che "il nesso finalistico fra la norma assistita dalla sanzione amministrativa e le funzioni attribuite all'Autorità individuano nell'Anac il soggetto che ha il compito di assicurare, all'esito dell'accertamento di una situazione di pantouflage, la nullità dei contratti sottoscritti dalle parti nonché l'adozione delle conseguenti misure sanzionatorie". L'ANAC pertanto, come esplicitato anche nel PNA 2019, si riserva di adeguare il Regolamento di vigilanza del 29 marzo 2017, all'orientamento espresso dal Consiglio di Stato.

Tanto premesso, come rilevato già nella Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, "al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. n. 165 del 2001, le società adottano le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse. Le società assumono iniziative volte a garantire che: a) negli interpelli o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa; c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni".

Con riferimento alle Società/Enti di diritto privato in controllo pubblico, nel PNA 2019 l'Autorità precisa che sono sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali.

La Chilivani Ambiente al riguardo adotta le misure di prevenzione di seguito riportate:

- in caso di assunzione di dirigenti ex dipendenti pubblici è richiesta una specifica dichiarazione da parte dell'interessato di non aver esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della Chilivani Ambiente (all'interno della Dichiarazione d'insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013); solo a seguito della verifica e del rilascio dell'attestazione con l'esito positivo della verifica effettuata da parte del RPCT, si può procedere con l'assunzione;
- le dichiarazioni e il curriculum sono successivamente pubblicati sul sito internet nella Sezione "Società Trasparente", così come previsto dall'art. 20 del D.Lgs. 39/2013.

## **20. whistleblowing**

La Legge n. 190/2012, con l'inserimento dell'articolo 54-bis all'interno del D.Lgs. 165/2001 (cd. T.U. del pubblico impiego), ha introdotto nel nostro ordinamento una prima forma di tutela specifica del dipendente pubblico che, all'interno dell'Amministrazione presso cui presta servizio, segnala illeciti di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (il cd. whistleblower).

A tale riguardo l'ANAC ha emesso, con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" in cui l'Autorità sottolineava che, sebbene l'articolo si riferisse esclusivamente ai dipendenti pubblici delle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del D.Lgs. 165/2001, tuttavia l'applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, di cui alla L. n. 190/2012, dovessero essere estese anche agli Enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale e locale, nonché agli Enti pubblici economici. Ciò anche in virtù di un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 1, co. 60 della stessa L. 190/2012.

Tale impianto normativo è stato poi modificato con la Legge 30 novembre 2017 n. 179, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, entrata in vigore il 29 dicembre 2017. Con quest'intervento di riforma il legislatore, in linea anche con la lettura estensiva resa dall'ANAC nelle predette Linee guida, ha innovato la disciplina delle segnalazioni di whistleblowing intervenendo sull'ambito di applicazione in tre direzioni: a) estendendo l'istituto anche al settore privato, attraverso la modifica dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001; b) ampliando la definizione di dipendente pubblico, richiamata dalla norma previgente, anche ai dipendenti di enti pubblici economici ed enti di diritto privato in controllo pubblico; c) prevedendo la possibilità di effettuare segnalazioni di whistleblowing anche da parte di soggetti organicamente esterni all'Amministrazione/Ente, ovvero di lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi o prestatrici di opere in favore dell'Ente stesso.

Inoltre, la L. 179/2017 è intervenuta sul regime di tutele specifiche riconosciute al whistleblower rafforzandone la portata e richiedendo alle Società di adottare adeguate procedure e strumenti volti a incentivare e proteggere da ritorsioni e discriminazioni il soggetto che segnala illeciti o irregolarità, di cui è venuto a conoscenza nell'esercizio delle proprie mansioni.

In riferimento all'ambito sanzionatorio, il nuovo articolo 54-bis D.Lgs. 165/2001, al comma 6 prevede rilevanti sanzioni amministrative pecuniarie (da un minimo di euro 5.000 a un massimo di euro 50.000) qualora venga accertata da parte di ANAC:

- l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità (sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro);
- il mancato svolgimento da parte del Responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro); in tal caso l'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione;
- l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5 (sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro).

Relativamente al settore privato, infine, la L. 179/2017 richiede un aggiornamento dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo (MOGC 231), adottati dalle imprese pubbliche/private per prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Tale aggiornamento dovrà prevedere almeno:

- a) uno o più canali per presentare le segnalazioni che garantiscano la riservatezza del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante;
- d) l'integrazione del sistema disciplinare, prevedendo sanzioni sia nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante (riservatezza e divieto di atti ritorsivi), sia nei confronti dello stesso segnalante che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Da ultimo, il 7 ottobre 2019, l'Unione Europea ha adottato la Direttiva sulla “Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie” al fine di armonizzare tra i vari Paesi membri della UE la disciplina del whistleblowing ed i relativi livelli di protezione del segnalante che segnali violazioni sia a livello nazionale che comunitario.

È stato previsto un periodo di due anni (decorrenti dalla pubblicazione della Direttiva sull'Official Journal) affinché gli Stati possano recepire la Direttiva modellando la propria normativa nazionale sulla base dei migliori standard e pratiche internazionali.

In attesa di un ulteriore aggiornamento del quadro nazionale di riferimento, in accordo alle indicazioni fornite dalle citate Linee Guida ANAC del 2015 e dalla L. 179/2017, il RPCT della Chilivani Ambiente sta predisponendo una specifica procedura ("Procedura Whistleblowing" da pubblicare in apposita sezione del sito istituzionale della Chilivani Ambiente <http://www.chilivaniambiente.it>) al fine di garantire la riservatezza e la protezione dei dati identificativi del segnalante e del contenuto della stessa segnalazione, attraverso un adeguato processo di ricezione e gestione delle segnalazioni dei dipendenti della Chilivani Ambiente. Il RPCT, infatti, ha provveduto ad attivare una specifica piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing, anche in ottica di evoluzione delle misure aziendali per la prevenzione della corruzione.

La piattaforma rappresenta uno strumento ad hoc che consente al personale dipendente della Società e ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Chilivani Ambiente, di segnalare condotte illecite o irregolari in modalità on-line e in forma riservata e protetta.

Tale piattaforma, che sarà accessibile dalla home page del sito istituzionale aziendale (tramite apposita etichetta "Whistleblowing") garantisce la riservatezza e la crittografia dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione inoltrata, così come previsto dalla normativa. L'applicativo prevede che le segnalazioni vengano inviate direttamente al RPCT, includendo anche un sistema dedicato di messagistica interna che consente una interlocuzione tra RPCT e segnalante, anche qualora quest'ultimo scelga di rimanere anonimo (cd. segnalazione in modalità anonima).

Alla luce di quanto sopra riportato, il RPCT della Chilivani Ambiente ha ritenuto necessario adeguare anche la procedura interna al nuovo scenario normativo ed alla soluzione informatica in fase di implementazione, al fine di fornire indicazioni di dettaglio circa l'attuazione delle garanzie necessarie, anche al fine di sollecitare l'apporto di dipendenti e collaboratori all'emersione di comportamenti non etici. Si è pertanto prestata particolare attenzione agli aspetti di seguito elencati:

- indicazione dei canali per le segnalazioni di whistleblowing adottati dalla Chilivani Ambiente;
- precisazione delle modalità di inoltro delle segnalazioni;
- evidenziazione dei più rilevanti aspetti procedurali afferenti alla gestione riservata delle segnalazioni di illecito, anche per garantire la massima trasparenza verso l'esterno;
- divulgazione, tramite il sito istituzionale aziendale, dei principi fondamentali a cui si ispira la tutela assicurata dalla Società al segnalante (cd. whistleblower).

Pertanto, il soggetto che intende segnalare condotte illecite (fatti di corruzione in senso lato, tra cui reati contro la pubblica amministrazione o altri illeciti amministrativi) di cui è venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni, può ricorrere alla piattaforma whistleblowing secondo due diverse modalità previste dal sistema per l'invio della segnalazione:

a) segnalazione con registrazione (cd. modalità riservata), che consente l'invio di una segnalazione "nominativa", per la quale è prevista la gestione riservata dell'identità del Segnalante oltre che per il contenuto della segnalazione stessa;

b) segnalazione senza registrazione (cd. modalità anonima), che consente l'invio di una segnalazione il cui autore non risulta identificato/identificabile e per la quale non è prevista la registrazione alla piattaforma.

In via eccezionale, stante l'eventuale l'impossibilità di accedere a sistemi informatici, è possibile inviare la segnalazione a mezzo servizio postale, in busta chiusa su cui sia riportata la dicitura "RISERVATA PERSONALE", al seguente indirizzo "Responsabile Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza c/o Chilivani Ambiente S.p.A.: Z.I. Chilivani c/o Centro Servizi sn - 07014 Ozieri".

Si evidenzia che le segnalazioni anonime non rientrano nel campo di applicazione della L. 179/2017 e pertanto non godono delle specifiche tutele che la legge riconosce alle segnalazioni nominative. Tali segnalazioni saranno prese in considerazione dalla Chilivani Ambiente solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente preciso e concordante, tale cioè da far emergere fatti e situazioni riferiti a contesti determinati (es. indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Tutte le segnalazioni, indipendentemente dal mezzo di trasmissione (piattaforma o servizio postale) e della modalità di inoltro (nominativa o anonima), saranno esaminate esclusivamente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il quale potrà avvalersi di collaboratori previamente individuati e nominati dallo stesso Responsabile.

In caso di trasmissione ad altre Strutture/Funzioni per la trattazione, sarà omessa l'indicazione di dati che potrebbero, anche indirettamente, rivelare l'identità del segnalante.

Il RPCT agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi eventuali obblighi di legge e la tutela dei diritti della Chilivani Ambiente o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

Il RPCT definisce, in accordo con l'Organismo di Vigilanza (OdV) ex D.Lgs. 231/2001, appositi flussi informativi; in particolare lo stesso OdV e il RPCT provvedono a scambiarsi informazioni relative a fatti o circostanze apprese nell'esercizio delle loro specifiche funzioni in materia di violazioni del Modello 231 nelle parti concernenti la prevenzione dei reati contro la P.A.

Qualsivoglia violazione della procedura e della normativa di riferimento in materia di whistleblowing comporterà l'applicazione delle misure di cui al sistema sanzionatorio previsto nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo D.Lgs. 231/2001.

Da ultimo, Il RPCT ha implementato – e portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione – la procedura per le segnalazioni di illecito (whistleblowing) tenendo conto delle indicazioni date dall'ANAC con delibera 469/2021. Con tali Linee Guida, che superano quelle del 2015, l'Anac ha tenuto conto:

- dei principali cambiamenti intervenuti sull'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti (pubbliche amministrazioni e altri enti) tenuti a dare attuazione alla normativa, che ai soggetti - c.d. whistleblowers - beneficiari del regime di tutela. Si forniscono anche indicazioni sulle caratteristiche e sull'oggetto della segnalazione, sulle modalità e i tempi di tutela, nonché sulle condizioni che impediscono di beneficiare della stessa;
- di quanto disposto dalla normativa, i principi di carattere generale che riguardano le modalità di gestione della segnalazione preferibilmente in via informatizzata. Si chiarisce il ruolo fondamentale svolto dal RPCT e si forniscono indicazioni operative sulle procedure da seguire per la trattazione delle segnalazioni;
- delle procedure seguite da ANAC, alla quale è attribuito uno specifico potere sanzionatorio ai sensi del comma 6 dell'art. 54-bis.

## 21. formazione del personale

La formazione su tematiche inerenti al rischio corruttivo rientra tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare nell'ambito del PPCT. Questa, infatti, riveste un'importanza cruciale nella strategia di prevenzione della corruzione in quanto una formazione adeguata consente di:

- rendere gli attori dei processi aziendali più consapevoli e capaci di assumere decisioni razionali e fondate su solide basi di conoscenza, riducendo il rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- diffondere la conoscenza e l'utilizzo degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) tra i diversi soggetti che, a vario titolo, operano nell'ambito dei processi aziendali;
- costruire una base minima di conoscenze da diffondere in maniera omogenea all'interno dell'azienda, nonché creare e rafforzare competenze specifiche necessarie ai dipendenti per lo svolgimento di nuove funzioni a seguito, ad esempio, della rotazione delle risorse tra Strutture/Funzioni (elemento necessario per poter avviare in maniera efficace/efficiente una strategia di job rotation all'interno dell'azienda);
- integrare le competenze etiche specifiche delle risorse aziendali che operano nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- individuare e diffondere le best practices aziendali che scaturiscono dal confronto tra esperienze/prassi/procedure/modalità di conduzione dei processi da parte dei singoli uffici, anche al fine di omogeneizzare, coordinare e migliorare il modus operandi dell'intera Organizzazione;

Le Organizzazioni devono, dunque, programmare adeguati percorsi di formazione, tenendo presente una strutturazione su due livelli:

- un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- un livello specifico, rivolto ai referenti della prevenzione della corruzione, oltre che ai componenti degli organismi di controllo, ai responsabili delle aree a rischio corruttivo.

A tal fine, un ruolo attivo è posto in capo al RPCT, il quale si adopera per individuare i fabbisogni formativi in materia di prevenzione corruzione, nonché monitorare/verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro efficacia. Inoltre, le iniziative formative individuate sono inserite nel Piano della formazione aziendale. Relativamente alle scelte operative e le modalità di attuazione dei processi di formazione, è necessario tener presente le seguenti indicazioni:

- tutte le pubbliche amministrazioni/enti debbono programmare adeguati percorsi di aggiornamento e di formazione di livello generale e di livello specifico;
- le iniziative di formazione devono tener conto dell'importante contributo che può essere dato dagli operatori interni all'amministrazione/ente, inseriti come docenti nell'ambito di percorsi di aggiornamento e formativi in house;
- per l'avvio al lavoro, nonché in occasione dell'inserimento di dipendenti in nuovi settori lavorativi, sono programmate ed attuate forme di affiancamento al personale più esperto (cd. "tutoraggio");
- le amministrazioni/enti debbono avviare apposite iniziative formative sui temi dell'etica, della legalità e dell'integrità. Tali iniziative coinvolgono tutti i dipendenti ed i collaboratori, a vario titolo, dell'amministrazione/ente; riguardano il contenuto dei Codici Etici e della responsabilità disciplinare. E'

prevista l'organizzazione di appositi gruppi di studio, composti dai dipendenti, nell'ambito dei quali vengono esaminate ed affrontate problematiche di etica calate nel contesto dell'amministrazione/ente al fine di far emergere il principio comportamentale eticamente adeguato nelle diverse situazioni;

▪ per il RPCT e per le figure a vario titolo coinvolte nel processo di prevenzione della corruzione, sono previste iniziative di formazione specialistica, comprensive di tecniche di risk management;

In tale ambito, la Chilivani Ambiente predispone un piano di formazione nel quale sono definiti gli interventi formativi distinti per livelli organizzativi e per modalità di erogazione (es: piattaforma e-learning, formazione in aula).

Le attività previste nel piano sono assegnate alle competenti Strutture/Funzioni aziendali e scadenze nel corso dell'anno di riferimento.

Sulla base di quanto previsto nei PPCT adottati dalla Chilivani Ambiente sono stati erogati corsi di formazione a tutto il personale aziendale.

Nel corso del 2020 la Chilivani Ambiente, stante l'emergenza dovuta alla pandemia da Covid-19, ha comunque organizzato, coinvolgendo tutto il personale impiegatizio, sessioni formative in modalità e-learning in materia di Trasparenza e Anticorruzione di cui alla Legge 190/2012 e ai relativi decreti attuativi (D.Lgs. 33/2013 e D.Lgs. 39/2013), e di Privacy coordinata con la formazione sulle tematiche relative al D.Lgs. 231/2001 (responsabilità amministrativa delle Società), al Codice Etico. Ciò al fine di sviluppare sempre di più una cultura della legalità, materia particolarmente sensibile considerate le attività svolte dalla Chilivani Ambiente.

Nel corso del 2021 – sempre in considerazione dell'emergenza corredata alla pandemia da Covid-19 – la Chilivani Ambiente ha mantenuto la formazione a carattere generale mediante piattaforma e-learning. Ha poi organizzato la formazione in materia di Trasparenza in occasione dell'implementazione della nuova piattaforma per gli obblighi di pubblicazione.

Nel corso del 2022 sono state pubblicate delle pillole formative rivolte a tutti i dipendenti in materia di Responsabilità Amministrativa degli Enti, di Codice Etico, di Anticorruzione, di Trasparenza, con lo scopo di aumentare la consapevolezza da parte di tutti i dipendenti circa i principi, le modalità e gli strumenti di cui l'azienda si è dotata per ridurre il rischio di condotte illecite e per diffondere a tutti i livelli una cultura della legalità.

Di seguito, le iniziative formative, obbligatorie che hanno interessato tutto il personale:

1. Codice Etico
2. D.Lgs. 231/2001
3. Legge 190/2012 – Trasparenza e Accesso civico

Per l'anno 2023 è stata programmata un'attività formativa a carattere generale che vedrà coinvolta tutta la popolazione aziendale sul tema del Whistleblowing quale misura preventiva e strumento di contrasto alla corruzione.

## **22. patti di integrità negli affidamenti**

“La necessità di ampliare e rafforzare l'ambito di operatività delle misure di prevenzione e di contrasto alle diffuse forme di illegalità nel settore dei pubblici appalti – anche oltre il tradizionale campo delle infiltrazioni

mafiose – ha portato allo sviluppo e alla diffusione di strumenti di carattere pattizio quali i protocolli di legalità/Patti d’Integrità che nel corso degli ultimi anni hanno consentito di elevare la cornice di sicurezza nel comparto”.

Le pubbliche amministrazioni e, più in generale, le stazioni appaltanti, in attuazione dell’articolo 1, comma 17, della legge n. 190 del 2012, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l’affidamento di commesse.

A tal fine, esse inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all’esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Per “Patto d’Integrità” si intende un accordo avente ad oggetto la regolamentazione del comportamento ispirato ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, nonché l’espreso impegno di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia diretto che indiretto tramite intermediari, al fine dell’assegnazione del contratto e/o ai fini di distorcerne la relativa corretta esecuzione (cd. impegno anticorruzione).

I patti d’integrità ed i protocolli di legalità rappresentano, dunque, un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario per la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e che prevede espressamente sanzioni in caso di sua violazione/elusione. Si tratta, quindi, di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L’A.V.C.P., con determinazione n. 4 del 2012, si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l’inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell’ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Nella determinazione si precisa che “mediante l’accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell’offerta, infatti, l’impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara” (cfr. Cons. St., 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066).

Con il parere n. 11 del 29/07/2014 (PREC 48/14/L) l’ANAC ha ritenuto, legittimo il provvedimento di esclusione di una ditta concorrente ad una gara d’appalto per omessa produzione del Patto di integrità, sottoscritto per accettazione, in conformità alle prescrizioni del bando.

In base a quanto sopra indicato, la Chilivani Ambiente sta predisponendo uno schema tipo del Patto di integrità, che sarà inserito nei bandi e nelle lettere di invito alle procedure di gara, sopra e sotto soglia, ivi comprese le procedure negoziate e i cottimi fiduciari. L’espresa accettazione del Patto, da parte dell’operatore economico, costituirà condizione di ammissione alle suddette procedure e all’Albo Fornitori.

Sono, inoltre, previste nei contratti stipulati, specifiche clausole volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal D.Lgs. 231/2001, nonché l’impegno a prendere visione delle misure definite dall’ente (ad es. Modello 231, Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Codice Etico), al fine di promuovere anche l’eventuale definizione di ulteriori e più efficaci strumenti di controllo che ne sanzionino le violazioni, anche con la risoluzione del contratto nei casi più gravi.

In conformità alle Linee Guida n. 494/2019 e in linea con le indicazioni fornite nel PNA 2019 la Chilivani Ambiente ha provveduto all’inserimento, nei protocolli di legalità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della insussistenza di possibili conflitti di interessi (ad esempio dichiarando di non trovarsi in situazioni di controllo o di collegamento formale e/o sostanziale con altri concorrenti; segnalando alla Chilivani Ambiente qualsiasi irregolarità o “distorsione” nelle fasi di svolgimento della gara e/o durante l’esecuzione dei contratti) rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva, nonché l’obbligo di comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente.

## SEZIONE TRASPARENZA

### 23. Adempimenti di trasparenza

Il PNA 2019 ha enfatizzato la stretta relazione tra trasparenza e prevenzione del rischio corruttivo, richiamando altresì la recente sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 2019, nella quale è stato evidenziato che "la trasparenza amministrativa con la legge 190/2012 è divenuta principio argine alla diffusione di fenomeni di corruzione".

La trasparenza assume, così, rilievo "non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione, ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36 della L. 190/2012 aveva sancito".

Tra le modifiche più importanti del D.Lgs. n. 33/2013 si registra quella della piena integrazione del Programma per la Trasparenza ed Integrità all'interno del Piano di Prevenzione della Corruzione. Le Amministrazioni/Enti ex L. 190 sono tenuti, pertanto, ad adottare - entro il 31 gennaio di ogni anno - un unico Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla Trasparenza.

L'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, nel prevedere l'accorpamento tra la programmazione della trasparenza e la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, chiarisce che la sezione del PPCT dedicata alla trasparenza debba essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Le Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici (cfr. Determinazione ANAC n. 1134/2017) precisano che "gli enti di diritto privato in controllo pubblico che svolgono sia attività commerciali nel mercato concorrenziale che attività di pubblico interesse, oltre ai generali obblighi di trasparenza sull'organizzazione, dovranno fare trasparenza limitatamente alle attività di pubblico interesse svolte".

A seguito dell'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)" e del D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali alle disposizioni del citato Regolamento, sono stati esaminati i profili di compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013.

La Corte Costituzionale, chiamata ad esprimersi sul tema del bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali - inteso come diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona - e quello dei cittadini al libero accesso ai dati e alle informazioni detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni/Società, ha riconosciuto che entrambi i diritti sono "contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato".

Il bilanciamento tra i due diritti è quindi necessario, così come lo stesso Considerando n. 4 del Regolamento (UE) 2016/679 indica, prevedendo che "il diritto alla protezione dei dati di carattere personale non è una prerogativa assoluta, ma va considerato alla luce della sua funzione sociale e va temperato con altri diritti fondamentali, in ossequio al principio di proporzionalità".

In particolare, nella sentenza n. 20 del 23 gennaio 2019, la Corte Costituzionale precisa che il bilanciamento della trasparenza e della privacy va compiuto avvalendosi del test di proporzionalità che “richiede di valutare se la norma oggetto di scrutinio, con la misura e le modalità di applicazione stabilite, sia necessaria e idonea al conseguimento di obiettivi legittimamente perseguiti, in quanto, tra più misure appropriate, prescriva quella meno restrittiva dei diritti a confronto e stabilisca oneri non sproporzionati rispetto al perseguimento di detti obiettivi”. L’articolo 3 della Costituzione, integrato dai principi di derivazione europea, sancisce l’obbligo, per la legislazione nazionale, di rispettare i criteri di necessità, proporzionalità, finalità, pertinenza e non eccedenza nel trattamento dei dati personali, pur al cospetto dell’esigenza di garantire, fino al punto tollerabile, la pubblicità dei dati in possesso dell’Ente.

In proposito, l’art. 2-ter del D.Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii. (introdotto dal citato D.Lgs. 101/2018) al comma 1 dispone che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri “è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento”.

Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che “la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1”. Inoltre si specifica che “il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento”.

Tuttavia, l’attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all’art. 5 del Regolamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (cd. “minimizzazione dei dati”) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Il medesimo D.Lgs. 33/2013, al co. 4 dell’art. 7-bis, dispone che “nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”.

Il D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 c.d. “decreto Milleproroghe”, convertito dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8 è intervenuto sugli obblighi di pubblicazione ex art. 14 D.Lgs. 33/2013, al fine di adeguare la normativa nazionale ai principi fissati dalla citata sentenza n. 20/2019 della Corte Costituzionale.

Ha quindi sospeso temporaneamente la vigilanza e il regime sanzionatorio previsti per tali pubblicazioni – pur non sospendendo l’obbligo di pubblicazione – e ha rinviato a uno specifico Regolamento interministeriale, da emanare entro il 31 dicembre 2020 (termine da ultimo prorogato al 30 aprile 2021 con D.L. 162/2020), con il quale riordinare gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013 e definire una graduazione degli obblighi di cui all’art. 14 del citato decreto, in linea con i principi definiti dalla Corte Costituzionale. Il D.L. 162/2019 conferma comunque l’obbligo per tutti i dirigenti di comunicare detti dati reddituali/patrimoniali all’Ente di appartenenza.

In materia di Trasparenza e con particolare riguardo agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, sono poi intervenuti una serie di provvedimenti specifici adottati in materia dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, che si riportano di seguito:

**Delibera n. 201 del 13 aprile 2022 , recante “Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 e attività di vigilanza dell’Autorità”**

Con tale delibera l’ANAC ha fornito indicazioni a tutti i soggetti destinatari degli obblighi di pubblicità e trasparenza, disciplinati dal D.Lgs. 33/2013, in merito all’attestazione sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione prevista dall’art. 14, co. 4, lett. g), del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Sotto il profilo dell’ambito soggettivo di applicazione, la Delibera prevede che sono tenuti all’assolvimento degli obblighi di pubblicazione gli Organismi indipendenti di Valutazione (OIV) o gli altri organismi con funzioni analoghe, istituiti presso le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 2-bis, co. 2, del D.Lgs. n. 33/2013, menzionando espressamente le Società in controllo pubblico, con l’esclusione di quelle quotate. Lo stesso provvedimento prevede, inoltre, che “nel caso in cui l’Ente sia privo di OIV, o altro soggetto con funzioni analoghe agli OIV”, l’attestazione e la compilazione della griglia di rilevazione è effettuata dal RPCT, specificando e motivando le ragioni per le quali è assente l’OIV (o altro organismo con funzioni analoghe). A tal proposito, si ricorda che la Chilivani Ambiente ha ritenuto di non dare luogo alla nomina dell’OIV in considerazione della non obbligatorietà della stessa per le Società. Il RPCT della Chilivani Ambiente ha, pertanto, proceduto a verificare tali obblighi di pubblicazione come di seguito riportato.

Con detta delibera l’ANAC ha altresì disposto che “L’attestazione degli OIV, o degli altri organismi o soggetti con funzioni analoghe, completa della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi, è pubblicata nella sezione «Amministrazione trasparente» o «Società trasparente» entro il 30 giugno. Entro tale data, inoltre, la sola griglia di rilevazione è trasmessa dal RPCT ad ANAC [.....]”.

Inoltre quest’anno l’ANAC ha previsto nella citata delibera un’ulteriore attività di monitoraggio che prevede “Il RPCT, successivamente alla pubblicazione dell’attestazione OIV e all’invio ad ANAC, avrà cura di assumere le iniziative – misure di trasparenza – utili a superare le criticità segnalate dagli OIV entro il 31 ottobre ovvero idonee a migliorare la rappresentazione dei dati per renderli più chiari e fruibili. Gli OIV e gli altri organismi con funzioni analoghe, che hanno evidenziato al 31 maggio nella griglia di rilevazione carenze significative di pubblicazione, attribuendo nella colonna “completezza di contenuto” un valore inferiore a 3, avranno cura di monitorare le misure di adeguamento agli obblighi di pubblicazione adottate dalle amministrazioni/enti, società, verificando il permanere o il superamento delle sole criticità esposte nella citata griglia di rilevazione. I suddetti organismi annotano gli esiti di questo monitoraggio, utilizzando un’altra griglia di monitoraggio che l’Autorità renderà disponibile in tempo utile e ad integrazione della presente delibera, aggiornando i valori attribuiti nella colonna “completezza di contenuto”, entro il 31 ottobre. La griglia di monitoraggio è pubblicata nella sezione «Amministrazione trasparente» o “Società trasparente” sotto-sezione di primo livello «Controlli e rilievi sull’amministrazione», sotto-sezione di secondo livello «Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe», «Attestazione dell’OIV o di altra struttura analoga nell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione» entro il 10 novembre. Entro tale data, inoltre, la sola griglia di monitoraggio è trasmessa dal RPCT ad ANAC [.....]”. Sulla base degli esiti di monitoraggio, così acquisiti, le misure assunte dai RPCT potranno essere oggetto di valutazione da parte di ANAC nell’ambito dell’attività di controllo sull’operato dei RPCT di cui all’art. 45, co. 2, del D.Lgs. 33/2013 per le conseguenti determinazioni.

Al pari di quanto previsto con analoghe Delibere emanate dall’ANAC negli anni precedenti, la citata Delibera ANAC n. 201/2022 ha individuato specifiche categorie di dati per le quali è stata richiesta l’attestazione dell’effettivo stato di pubblicazione al 31 maggio 2022. Agli OIV o agli organismi/altri soggetti con funzioni analoghe è stato richiesto quindi di attestare l’assolvimento soltanto di specifici obblighi di pubblicazione (chiaramente indicati dall’ANAC) previsti dal D.Lgs. 33/2013, concentrando l’attività di monitoraggio su quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo dell’uso delle risorse pubbliche.

La rilevazione/attestazione deve tener conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo svolta dal RPCT e finalizzata a riscontrare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 43, co. 1, del D.Lgs. n. 33/2013. Nell'ambito dell'attività di verifica sono stati, altresì, esaminati: la documentazione interna relativa ai dati oggetto di attestazione, incluso il PPCT; i flussi informativi per la pubblicazione dei dati. Infine, sono state effettuate le verifiche sulle sezioni "Società Trasparente" della Chilivani Ambiente. Le risultanze dell'attività di verifica e il successivo monitoraggio, hanno consentito di attestare che la Società ha individuato misure organizzative idonee a garantire il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Società Trasparente"; la Società ha individuato nella sezione "Trasparenza" del PPCT il responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013; la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione.

**Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 "Prime Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016"**

Le citate Linee guida, richiamate anche nel PNA 2019, hanno l'obiettivo di fornire indicazioni alle pubbliche amministrazioni sulle principali e più significative modifiche intervenute. Per quanto concerne l'accesso civico generalizzato e la disciplina applicabile alle Società e agli Enti di diritto privato, si rinvia alle apposite Linee guida di seguito esplicitate (Delibera 1134/2017).

**Delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 recante "Nuove Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"**

Tale delibera, come già anticipato in altri precedenti paragrafi, contiene una importante precisazione dell'ANAC in merito al criterio di compatibilità menzionato dall'art. 2-bis del D.Lgs. 33/2013 che parametrizza il regime in materia di trasparenza dettato per le pubbliche amministrazioni, "in quanto compatibile", anche alle società in controllo pubblico. Ad avviso dell'Autorità tale "clausola di compatibilità" non deve essere esaminata caso per caso, ma va valutata in relazione alla tipologia delle attività svolte, occorrendo distinguere i casi di attività sicuramente di pubblico interesse e i casi in cui le attività dell'ente siano esercitate in regime di concorrenza con altri operatori economici". Il nuovo quadro normativo, derivante dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016, attribuisce rilevanza alla nozione di attività di pubblico interesse. Tale nozione, sottolinea sempre l'Autorità, è rilevante anche laddove Enti in controllo pubblico svolgano solo parzialmente attività di pubblico interesse.

In materia di Trasparenza, le Linee guida n. 1134/2017 esplicitano - nell'Allegato 1 - la mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le Società/Enti secondo il citato "criterio della compatibilità" ex art. 2-bis del D.Lgs. 33/2013. Tale documento definisce gli opportuni adeguamenti al precedente allegato adottato a corredo della determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016.

Inoltre, il D.Lgs. 175/2016 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" oltre a prevedere all'art. 24, in via generale, che le Società in controllo pubblico sono tenute ad assicurare il massimo livello di trasparenza nell'uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti secondo le previsioni del D.Lgs. 33/2013, introduce all'art. 19 specifici obblighi di pubblicazione per i quali, in caso di violazione, estende l'applicazione di specifiche sanzioni contenute nel D.Lgs. 33/2013.

Gli obblighi introdotti riguardano:

- i provvedimenti con cui le Società in controllo pubblico stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale;
- i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le Società in loro controllo, gli obiettivi specifici - annuali e pluriennali - sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale;
- i provvedimenti in cui le Società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle Pubbliche Amministrazioni.

Le relative sanzioni consistono: nel divieto di erogare somme a qualsiasi titolo a favore della Società da parte dell'Amministrazione controllante (ex art. 22, co. 4 D.Lgs. 33/2013); nell'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da €500,00 a €10.000,00 a carico del responsabile della violazione (ex art. 22, co. 4 D.Lgs. 33/2013). Poiché le Società sono tenute al rispetto degli obblighi di pubblicazione, si segnala che:

- a) l'omessa previsione della sezione dedicata alla trasparenza è considerata come un caso di omessa adozione del PPCT e pertanto sanzionata ai sensi dell'art. 19, comma 5, del D.L. n. 90/2014;
- b) la mancata pubblicazione di dati, documenti e informazioni oggetto di obbligo ai sensi del D.Lgs. 33/2013, come identificati nelle Linee guida, costituisce nelle Pubbliche Amministrazioni responsabilità disciplinare o dirigenziale. Nelle Società tale responsabilità dovrà essere attivata nelle forme stabilite con atto statutario o regolamentare interno, sulla cui adozione vigileranno le amministrazioni controllanti;
- c) la mancata pubblicazione di dati, documenti e informazioni di cui all'art. 47 del D.Lgs. n. 33/2013 è sanzionata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Relativamente all'accesso civico generalizzato, le citate Linee Guida sulle Società precisano che in base all'art. 2, co. 1 del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, le norme ivi contenute disciplinano "la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti". Come si evince da tale disposizione, le Società pubbliche (nei limiti indicati dall'art. 2-bis) sono tenute ad attuare la disciplina in tema di trasparenza, sia attraverso la pubblicazione on line all'interno del proprio sito sia garantendo l'accesso civico ai dati e ai documenti detenuti, relativamente all'organizzazione e alle attività svolte.

L'accesso generalizzato è riconosciuto per i dati e i documenti che non siano oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente. A tale tipologie di accesso si applicano le esclusioni e i limiti di cui all'art. 5-bis del D.Lgs. n. 33 del 2013. Le Società, pertanto, applicano le Linee guida (delibera n. 1309/2016), valutando caso per caso la possibilità di diniego dell'accesso a tutela degli interessi pubblici e privati indicati dalla norma citata. Tra gli interessi pubblici vanno considerati quelli curati dalla società qualora svolga attività di pubblico interesse.

Tra gli interessi privati, particolare attenzione dovrà essere posta al bilanciamento tra il diritto all'accesso e la tutela degli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.

**Regime di applicazione dell'art. 14 del D.Lgs. 33/2013 agli enti e alle società in controllo pubblico e Delibera ANAC 586/2019 "Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019" e D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (cd. "Decreto Milleproroghe)**

Come rilevato nella Delibera ANAC 1134/2017, le disposizioni contenute nell'art. 14 del D.Lgs. 33/2013 si ritiene non siano incompatibili con l'organizzazione e le funzioni delle società e degli enti in controllo pubblico. Pertanto, i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati (art. 14, co. 1-bis) pubblicano i dati di cui al co. 1, lettere da a) ad f).

La disposizione deve intendersi riferita a tutti i componenti degli organi titolari di poteri di indirizzo generale con riferimento all'organizzazione e all'attività della società/ente cui sono preposti e della quale definiscono gli obiettivi e i programmi da attuare, verificando la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

La disciplina transitoria dettata dall'Autorità nelle Linee Guida adottate con la Delibera n. 1134/2017, ha previsto che "per quanto concerne la pubblicazione dei dati sui dirigenti ex art. 14, co. 1, lett. c) ed f) del D.Lgs. 33/2013, nelle more della definizione del giudizio pendente innanzi alla Corte Costituzionale, si rinvia alla delibera dell'ANAC 12 aprile 2017, n. 382".

Con riguardo ai dirigenti, tenuti ad osservare le misure di trasparenza previste dall'art. 14, a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016, una valutazione della compatibilità non può prescindere dalla considerazione dei diversi poteri ad essi conferiti. I direttori generali, espressamente richiamati anche nell'art. 12 della L. 441/1982 cui l'art. 14 rinvia, sono dotati di poteri decisionali e di adozione di atti di gestione, diversamente dalla dirigenza ordinaria che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione, affidati invece agli organi di indirizzo o alla direzione generale. Da ciò, si ritiene, debba derivare un diverso regime di trasparenza per i direttori generali rispetto ai dirigenti "ordinari". Ai primi risultano pienamente applicabili gli obblighi di trasparenza indicati all'art. 14, co. 1, lett. da a) ad f), mentre ai dirigenti sono applicabili le sole misure indicate al co. 1, lett. da a) a e), risultando esclusa per questi ultimi la pubblicità dei dati reddituali e patrimoniali di cui alla lett. f).

L'ANAC infatti, nella Delibera 586 del 2019, al par. 2.4.7, precisa che "con riferimento ai dirigenti nelle società in controllo pubblico e negli enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co. 2, lett. b) e c) del D.Lgs. 33/2013, il criterio indicato dalla Corte costituzionale consente di confermare le indicazioni già date dall'Autorità nella Delibera n. 1134/2017" (par. 3.1.3 "La Trasparenza applicazione dell'art. 14 agli enti e alle società in controllo pubblico").

In particolare, ai direttori generali sono applicabili gli obblighi di trasparenza indicati all'art. 14, co. 1, lett. da a) a f), mentre ai dirigenti ordinari sono applicabili le sole misure di cui all'art. 14, co. 1, lett. da a) a e), risultando esclusa per questi ultimi la pubblicità dei dati patrimoniali e reddituali di cui alla lett. f).

Da ultimo l'art. 1 co. 7 del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (cd. "Decreto Milleproroghe 202064") ha previsto, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla citata sentenza della Corte costituzionale 20/2019, la sospensione per i soggetti di cui all'articolo 14, comma 1-bis dell'applicazione delle misure di cui agli articoli 46 e 47 del D.Lgs. 33/2013. Viene inoltre demandato ad un regolamento interministeriale (da adottare) la razionalizzazione e graduazione delle disposizioni di cui allo stesso Decreto Trasparenza.

### **23.1 Il Processo di attuazione della Sezione Trasparenza del PPCT**

In relazione alle singole tipologie di dati da pubblicare, ai sensi del D.Lgs. 33/2013, sono stati individuati compiti e responsabilità sia in materia di trasmissione dei dati da pubblicare sia in materia di pubblicazione, in conformità con le competenze previste dalla organizzazione aziendale e in linea anche con gli aggiornamenti all'assetto organizzativo.

Ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso dei dati da pubblicare è garantito dai Responsabili delle Strutture/Funzioni in cui è articolata l'organizzazione della Società, in base alle rispettive competenze e con le modalità di seguito indicate.

In tale ambito i Responsabili verificano e garantiscono l'esattezza e la completezza dei dati; nello specifico, ciascun Responsabile della Struttura/Funzione competente, provvede a:

- garantire il tempestivo e regolare flusso dei dati da pubblicare di competenza;
- verificare e garantire l'esattezza e la completezza dei dati pubblicati e da pubblicare;
- aggiornare periodicamente il RPCT sullo stato di attuazione delle misure di Trasparenza previste nella presente "Sezione Trasparenza" del PPCT e sulle eventuali criticità/violazioni riscontrate;
- assicurare i flussi informativi definiti nella Sezione Trasparenza del PPCT;
- osservare le indicazioni contenute nella Sezione Trasparenza;
- effettuare una ricognizione di dati eventualmente pubblicati in altre Sezioni del sito istituzionale della Chilivani Ambiente, con segnalazione al RPCT al fine di rendere omogenei i dati pubblicati anche mediante ricorso a soluzioni di carattere informatico.

Con riferimento alle categorie di dati da pubblicare a norma della presente Sezione Trasparenza del PPCT, si fa inoltre rinvio allo schema di sintesi di cui all'Allegato 2 "Obblighi di trasparenza" che costituisce parte integrante del PPCT.

Il sito istituzionale della Chilivani Ambiente ospita una apposita sezione, denominata "Società trasparente" in cui sono pubblicati documenti, informazioni e dati organizzati in ottemperanza alle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 33/2013 e dalla Delibera ANAC 1134/2017.

La sezione si compone delle seguenti sottosezioni di primo livello:

- Disposizioni generali
- Organizzazione
- Consulenti e collaboratori
- Personale
- Selezione del personale
- Performance
- Enti controllati
- Attività e procedimenti
- Bandi di gara e contratti
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici
- Bilanci
- Beni immobili e gestione patrimonio
- Controlli e rilievi sull'amministrazione
- Servizi erogati
- Pagamenti

➤ Opere pubbliche

➤ Altri contenuti.

Nella sottosezione “Altri contenuti/Prevenzione della corruzione” sono pubblicati il PTPCT vigente e le annualità pregresse, mentre nella sezione “Disposizioni Generali/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza” il PTPCT è referenziato tramite apposito collegamento ipertestuale.

Considerata la recente implementazione della piattaforma, la stessa è stata alimentata con i vari contenuti a partire dall’anno 2022.

#### **24. Misure di monitoraggio e vigilanza**

Alla corretta attuazione del PPCT concorrono il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza nonché tutte le Strutture/Funzioni aziendali ed i relativi responsabili.

Il RPCT ha il compito di attestare l’assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità, riferendo al Consiglio di Amministrazione mediante report.

Per tali report il RPCT si avvale della collaborazione dei responsabili che devono fornire tutte le informazioni necessarie a verificare l’effettività e la qualità dei dati pubblicati.

Le iniziative che la Chilivani Ambiente intende intraprendere per il triennio 2023-2025 attengono principalmente a:

- attività di verifica sul sito della Chilivani Ambiente, al fine di accertare che i dati pubblicati nella sezione Società Trasparente non siano pubblicati in altre sezioni del sito istituzionale;
- attivazione, laddove possibile, delle procedure più idonee anche di carattere tecnico affinché l’aggiornamento dei dati in una sezione ne comporti l’automatico aggiornamento anche nelle altre sezioni. Tali interventi hanno la finalità di garantire la correttezza ed omogeneità dei dati. Quanto sopra consentirà che i dati pubblicati siano sempre corretti e omogenei in linea anche con le disposizioni in merito dell’Autorità Garante per il trattamento dei dati personali;
- attestazioni in qualità di soggetto che svolge le funzioni di OIV delle categorie di dati rientranti in tale ambito di operatività.

Dette attività saranno svolte sulla base di appositi programmi di verifica nei quali sono definiti i seguenti aspetti:

- descrizione delle modalità di svolgimento, con indicazione delle evidenze attestanti la correttezza e completezza dei dati pubblicati, anche in considerazione delle procedure aziendali vigenti e/o di sistemi informativi eventualmente adottati;
- tempistiche di realizzazione nell’anno di riferimento;
- figure coinvolte, a supporto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

In caso di accertamento di violazione degli obblighi di pubblicazione, il RPCT deve darne segnalazione al Consiglio di Amministrazione e all’ANAC.

## **25. Misure per assicurare l'efficacia dell'accesso civico**

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5-bis, co. 6 del D.Lgs. 33/2013, introdotto dal D.Lgs. 97/2016, l'ANAC ha posto in consultazione lo Schema di "Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013" fino al 28 novembre 2016, allo scopo di consentire il più ampio coinvolgimento degli stakeholder ed acquisire, da parte di tutti i soggetti interessati, ogni osservazione ed elemento utile per l'elaborazione del documento definitivo.

L'Autorità, con la determinazione n. 1309 del 28 dicembre 2016, ha adottato le suddette Linee Guida aventi ad oggetto le indicazioni operative in merito alla definizione delle esclusioni e dei limiti previsti dalla legge all'accesso, da parte di chiunque, a dati, documenti ed informazioni detenuti dalle amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria (cd. Accesso civico generalizzato).

Successivamente il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha emanato la Circolare n. 2/2017 finalizzata a fornire alle amministrazioni, in risposta alle necessità emerse nella pratica applicativa, ulteriori chiarimenti operativi, riguardanti il rapporto con i cittadini e la dimensione organizzativa e procedurale interna.

Al fine di fornire alle amministrazioni ulteriori chiarimenti, con l'obiettivo di promuovere una sempre più efficace applicazione della disciplina "FOIA" e di favorire l'utilizzo di soluzioni tecnologiche per la presentazione e gestione delle istanze di accesso, con l'obiettivo di semplificare le modalità di accesso dei cittadini e il lavoro di gestione delle richieste da parte delle amministrazioni, il Dipartimento della funzione pubblica ha avviato, insieme all'ANAC e al Garante per la protezione dei dati personali, un percorso di riflessione congiunto per individuare soluzioni tecniche e interpretative adeguate, adottando la Circolare n.1/2019. Le raccomandazioni operative, integrative di quelle contenute nella Circolare FOIA n. 2/2017, hanno riguardato i seguenti profili: a) criteri applicativi di carattere generale; b) regime dei costi; c) notifica ai controinteressati; d) partecipazione dei controinteressati alla fase di riesame; e) termine per proporre l'istanza di riesame; f) strumenti tecnologici di supporto.

L'istituto dell'accesso civico generalizzato, che riprende i modelli del FOIA (Freedom of information Act) di origine anglosassone, rappresenta quindi una delle principali novità introdotte dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 che, come rilevato in precedenza, ha apportato numerose modifiche alla normativa sulla trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013. La nuova tipologia di accesso, delineata nell'art. 5, co. 2 e ss. del D.Lgs. 33/2013, si aggiunge all'accesso civico già disciplinato dal medesimo decreto e all'accesso agli atti ex L. 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. Ciò in attuazione del principio di trasparenza che il novellato art. 1, co. 1 del decreto definisce anche, con una modifica assai significativa, come strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

Al fine di dare concreta e puntuale applicazione a tale disciplina la Chilivani Ambiente predisporrà un regolamento interno (così come richiesto dalle Linee Guida ANAC in materia e dalla citata Circolare n. 2/2017). per la regolamentazione dell'accesso documentale, dell'accesso civico semplice e dell'accesso generalizzato.

## **26. Monitoraggio del Piano e delle misure**

### **Monitoraggio e aggiornamento del Piano.**

Come previsto nell'ambito della Determinazione A.N.A.C. n. 1134/17 gli enti in controllo pubblico sono tenuti a individuare le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il RPCT.

I medesimi Enti sono, altresì, tenuti al monitoraggio periodico e alla vigilanza sul corretto adempimento agli obblighi di pubblicazione prescritti dal D.Lgs. n. 33/2013, come declinati dalla citata Determinazione, e dettagliato sopra.

### **Metodologia sottostante al monitoraggio.**

Il RPCT procederà alla verifica dell'adempimento del presente Piano secondo le seguenti azioni complementari:

- a) raccolta d'informazioni, anche attraverso la somministrazione di schede di monitoraggio;
- b) verifiche e controlli, anche documentali, presso le strutture organizzative (funzione di audit).

In particolare:

1) Raccolta di informazioni: il RPCT raccoglierà informazioni da parte dei Responsabili degli Uffici secondo modalità:

- sincrona: con cadenza almeno semestrale sarà chiesto al Responsabile di Ufficio un report sul rispetto delle misure del Piano e del Codice Etico;
- asincrona: al verificarsi di ogni fenomeno di cui il Responsabile di Ufficio ritenga opportuno informare il RPCT.

2) Verifiche e controlli presso gli Uffici del RPCT: in caso di evidenza o segnalazione di un fatto illecito riconducibile alla nozione di "corruzione" come considerata nel presente Piano, il RPCT procederà ad espletare verifiche al fine di monitorare la corretta attuazione del Piano da parte dell'Ufficio sottoposto a verifica, secondo quanto previsto dalla Delibera A.N.A.C. n. 840/2018.

### **Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione.**

Nell'ambito dell'Azienda, il RPCT provvede al monitoraggio periodico sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione programmate nel presente Piano e alla verifica puntuale delle pubblicazioni sulla Sezione "Società Trasparente", secondo le tempistiche indicate nell'Allegato 2 al presente PTPCT.

### **Rendicontazione in merito al monitoraggio del Piano e delle misure con riferimento all'anno 2022**

In linea con la normativa di riferimento e con le successive versioni di PNA adottate dall'ANAC, l'attività non coinvolge soltanto il RPCT, ma interessa tutti i dirigenti/referenti aziendali che, ciascuno per i profili di competenza, sono individuati nel Piano quali responsabili dell'attuazione delle misure e degli indicatori oggetto del monitoraggio.

Nel corso dell'anno 2022 il RPCT, con il supporto di tutti i Responsabili aziendali, ha condotto una specifica attività di monitoraggio sulle misure e sugli indicatori contenuti nel PPCT 2022-2024 che si è conclusa nel mese di ottobre 2022.

## **27. Flussi informativi.**

Ai sensi dell'art. 1, 9, lett. c), della l. n. 190/2012, il sistema di monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione si struttura in base ai seguenti flussi informativi:

### Consiglio di Amministrazione

- Da RPCT: relazione periodica di sintesi sull'attività effettuata e relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano e delle iniziative intraprese
- Verso RPCT: comunicazione al RPCT sull'assetto organizzativo societario e su tutti i cambiamenti che hanno un impatto a livello organizzativo e procedurale. Eventuali segnalazioni di illecito pervenute dall'esterno.

### Organismo di Vigilanza

- Da RPCT: dati inerenti alle violazioni del Piano riscontrate in corso d'anno che possano rilevare in ottica di prevenzione dei rischi 231 (ad evento)
- Verso RPCT: dati inerenti alle violazioni del MOG 231 riscontrate in corso d'anno che possano rilevare in ottica di prevenzione dei rischi corruttivi e di maladministration (ad evento)

### Collegio Sindacale

- Da RPCT: dati inerenti alle violazioni del Piano riscontrate in corso d'anno che possano rilevare in relazione all'attività di controllo assolta dal Collegio, con particolare riguardo alla violazione di leggi, regolamenti e altre fonti, esterne e interne a Chilivani Ambiente (ad evento)
- Verso RPCT: dati inerenti alle violazioni di cui sopra riscontrate dal Collegio in corso d'anno che possano rilevare in ottica di prevenzione dei rischi corruttivi e di maladministration (ad evento)

### Responsabili delle Strutture

- Da RPCT: circolari e linee guida sull'attuazione del Piano
- Verso RPCT: necessità di introduzione di cambiamenti procedurali nelle aree aziendali a rischio reato, informativa sulle attività gestite e che hanno rilevanza in ambito anticorruzione; segnalazione e denuncia di circostanze/comportamenti sospetti; risposte a specifiche richieste di informazioni.

## **28. Sistema disciplinare e sanzionatorio**

La Chilivani Ambiente si è già dotata, nell'ambito del Modello 231, di un sistema disciplinare finalizzato a sanzionare il mancato rispetto delle misure adottate nel presente PPCT.

Per maggior dettaglio si rinvia alla Parte Generale - capitolo 6. Sistema disciplinare e sanzionatorio - del Modello 231. Si specifica, inoltre, che l'attivazione dei meccanismi sanzionatori ivi previsti può essere disposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per le violazioni degli obblighi derivanti dalle presenti misure.