



Alto Calore Servizi S.p.A.

Sede in Avellino: Corso Europa, 41 - 83100
Capitale Sociale €. 27.278.037
Partita IVA- Codice Fiscale: n° 00080810641
Tel. 0825-7941 – fax 0825-31105 – <https://www.altocalore.it>



Prot.

Avellino

ALTO CALORE SERVIZI SPA **Avellino**

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2024- 2026

**A cura del Responsabile della prevenzione della
corruzione e della trasparenza**

ing. Carmine MELILLO

INDICE

PREMESSA

I PARTE

Capitolo I	pag. 3
La società.....	pag. 3
La società e il modello organizzativo ex d.lgs. n. 231/'01	pag. 4
Soggetti coinvolti a livello “locale” nella attuazione della disciplina di cui alla l. n. 190/12.....	pag. 5
Capitolo II	pag. 7
Contesto interno.....	pag. 7
Contesto esterno.....	pag. 7
Capitolo III	pag. 8
Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza: procedura di redazione..	pag. 8
La definizione degli obiettivi strategici.....	pag. 8
La mappatura dei processi e il nuovo sistema di gestione del rischio.....	pag. 9
Le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	pag. 9
Il controllo sull’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza...	pag. 19

II PARTE

La Trasparenza amministrativa.....	pag. 20
L’ Obiettivo strategico in materia di trasparenza.....	pag. 20
Privacy e riservatezza.....	pag. 21
Trasparenza e registro degli accessi.....	pag. 22
Entrata in vigore del PTPCT 2024- 2026	pag. 22

Premessa

Il presente documento è stato predisposto seguendo le indicazioni contenute nel nuovo PNA 2023-2025 approvato dall' ANAC con delibera n. 605-del 19 dicembre 2024, *oltre a recepire i contenuti della* determinazione ANAC n. 1134/17 e le indicazioni contenute in tema di gestione del rischio nell' Allegato 1) al PNA 2019.

All'uopo, la Società, in materia innovativa nel 2023, si è dotata di una nuova mappatura dei processi, che può essere considerata la cartina tornasole, dal momento che, tutti gli uffici hanno provveduto a rivedere le precedenti mappature e ad aggiornarle in base al nuovo criterio c.d. "*qualitativo motivazionale*". Del lavoro assolto da tutti i Responsabili, su impulso del RPCT, si dirà più avanti.

CAPITOLO I

1.1 La società

Alto Calore Servizi SpA è una società costituita ai sensi dell'articolo 2325 e seguenti del Codice Civile, a totale capitale pubblico locale.

La Società "*ha per oggetto l'attività di controllo, trattamento, difesa e valorizzazione delle risorse idriche e, in particolare, l'impianto e la gestione del servizio idrico integrato, formato dall'insieme dei servizi pubblici di captazione, accumulo, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civili ed industriali, di fognatura e di depurazione delle acque reflue, così come definito dal D.Lgs. 152/2006 e successive modificazioni, nonché di tutte le attività connesse e collegate a detta gestione, ivi compresa la gestione e manutenzione, sia ordinaria, che straordinaria, delle reti, degli impianti e delle altre dotazioni patrimoniali connesse allo svolgimento del servizio*" (art.4 dello Statuto).

Essa fu costituita il 13 marzo 2003, ai sensi dell'art. 115 del D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267, e dell'art. 35, comma 8, della L. 448/2001, a seguito di trasformazione del Consorzio Interprovinciale Alto Calore di Avellino.

La sua durata è stabilita sino al 31 dicembre 2050.

Gli organi della società sono: l'Assemblea, l'Amministratore unico e il Collegio sindacale. (art.11 dello Statuto).

La Società può essere governata da un Amministratore Unico ovvero ove ricorrano specifiche ragioni di adeguatezza organizzativa motivate dall'assemblea all'atto della nomina e sia consentito dalla normativa vigente - da un Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ordinaria dei soci e composto da tre membri (art.18 dello Statuto).

L'attuale Amministratore Unico di Alto Calore Servizi SpA è il Dott. Michelangelo Ciarcia eletto nel corso della Assemblea dei Soci del 30 luglio 2018.

L'attuale Collegio sindacale è composto di tre membri effettivi, compreso il Presidente ovvero:

dott. Mario Lariccìa - Presidente

dott.ssa Rossella Santoro - componente

dott. Michele Andreone – componente.

I dati relativi ai sopra citati component soni rinvenibili alla pagina del sito:

https://www.altocalore.it/html/html_chi_siamo/trasparenza/organizzazione.aspx

I soci di Alto Calore Servizi SpA al 31 dicembre 2023 sono 126 dei quali:

- 95 appartenenti alla Provincia di Avellino
- 31 alla Provincia di Benevento.

1.2 La società e il modello organizzativo ex d.lgs. n. 231/’01

A seguito dell’ entrata in vigore del d.lgs. n. 97/16 di riforma della legge 190/12 e del d.lgs. n. 33/13 è stato riformulato l’ ambito soggettivo di applicazione della normativa, come risulta dall’ art 1 c. 2 bis della L. n. 190 /12 e dall’ art 2 bis del d.lgs. n. 33/13, oltre al fatto che importanti disposizioni sono state, poi, introdotte con il d.lgs. n. 175/16, recante il c.d. Tusp –Testo Unico di Società a Partecipazione Pubblica-, cui il dlgs. n. 33/13 fa rinvio per la definizione di società in controllo pubblico, quotate e a partecipazione pubblica.

Tali innovazioni normative, hanno sì portato l’ Autorità ad aggiornare la determinazione n. 8/15 oggi sostituita dalla linea guida n. 1134/17, ma hanno al tempo stesso, imposto alle società menzionate e agli enti privati in controllo pubblico, una scelta tra l’adozione di una c.d. sezione anticorruzione nel MOG ex 231/’01 e l’ adozione di un documento unitario che in luogo del piano contenga le misure di prevenzione della corruzione.

Una distinzione suggerita dalle linea guida n. 8/15 e confermata dalle linea guida n. 1134/17 è quella relativa **alle società in controllo pubblico e società a partecipazione pubblica non di controllo**; distinzione non meramente formale, ma che determina in modo differenziato l’ applicazione della normativa anticorruzione, in ragione del diverso grado di coinvolgimento delle amministrazioni all’ interno delle due diverse tipologie di società.

Tuttavia, le società pubbliche e le Pubbliche amministrazioni scontano una disciplina normativa non coincidente, poiché la legge 190/2012 ed il d.lgs. n.231/2001, sebbene finalizzate alla prevenzione dei reati all’ interno delle proprie strutture organizzative, evidenziano profonde differenze.

Non a caso, in particolare :

- a)** per il D.lgs. n. 231/’01 assumono rilevanza i reati-presupposto commessi nell’ interesse o a vantaggio della Società, mentre per la L. 190/2012 assumono rilevanza anche i reati commessi in danno della stessa, allo scopo di tutelare, *tout court*, la corretta amministrazione e, quindi, anche l’ immagine esterna della Società, dalla commissione di reati che si configurano quali sensori di una gestione amministrativa non ispirata ai principi costituzionali del buon andamento e dell’ imparzialità;
- b)** la L. 190/2012 persegue la finalità di prevenire, non solo l’ intera gamma dei reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di “cattiva amministrazione”, *intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell’ interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari (Determinazione 12/2015 dell’ ANAC).*

I reati presi in considerazione dalla l. 190/12 costituiscono fattispecie di reato al cui rischio sono esposte la gran parte delle società c.d. pubbliche; ovviamente per le società nelle quali il rapporto con

il servizio pubblico sia addirittura connaturato, tale rischio è amplificato sia per la necessaria costanza dei rapporti con la P.A. sia per il verosimile coinvolgimento di molteplici livelli aziendali nei suddetti rapporti.

Il presente PTPCT 2024-2026 prende le mosse da una scelta fatta a monte dalla società Alto Calore Servizi spa di adottare un documento unitario recante una nuova strategia anti-corruttiva che mantiene una sua autonomia rispetto al MOG 231 adottato dalla società.

1.3 Soggetti coinvolti a livello locale nella attuazione della disciplina di cui alla l. n. 190/12

Unitamente al RPCT, sono deputati all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione i seguenti soggetti istituzionali ovvero:

❖ L' Amministratore Unico:

- designa e nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT)
- *“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”* (art. 1, comm a 8 della Legge n.190/2012, come modificato dall'art. 41, co. 1, lett. g) del d.lgs. 97/2016
- adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta *del RPCT*

All'interno della Società la figura di Amministratore Unico della Società è ricoperto dal Dott. Michelangelo Ciarcia la cui posizione è resa pubblica in Società Trasparente al link:

[https://www.enti33.it/\(S\(re30uzwewucuv0ibnorling1\)\)/ALTOCALORE/Home/List?TipoScheda=47&sysName=OrganiDiIndirizzoPoliticoAmministrativo](https://www.enti33.it/(S(re30uzwewucuv0ibnorling1))/ALTOCALORE/Home/List?TipoScheda=47&sysName=OrganiDiIndirizzoPoliticoAmministrativo)

❖ Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il ruolo e la funzione del RPCT, declinati nella Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018 *è assolto attualmente dall' ing. Carmine Melillo*

L'ing. Melillo rispetta i requisiti di onorabilità, moralità ed indipendenza e come tale idoneo a ricoprire la carica di RPCT. Gode di autonomia ed indipendenza in quanto soggetto apicale di ruolo ed in servizio e come tale idoneo allo svolgimento delle attività in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Compiti e poteri del RPCT

Alla luce della delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza svolge i seguenti compiti :

- predispone il PTPCT e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.
- segnala all'organo di indirizzo e all'OdV, *o organismo con funzioni similari*, le “disfunzioni” inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e 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.

- vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività ivi individuate.
- ❖ **I Quadri i quali sono tenuti a :**
 - partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
 - assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- ❖ **L' organismo indipendente di valutazione:**
 - Verifica che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico- gestionale e che nella valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all' anticorruzione e alla trasparenza, (art 43 e 44, d.lgs. n. 33/13).
 - Esprimono parere obbligatorio sul Codice di Comportamento adottato dall'Ente (art 54 c. 5, d.lgs. n. 165/2001)
 - Comunica all' ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, attestando gli obblighi di pubblicazione sulla base della griglia adottata dall'Anac con delibera annuale.
L'Ente, giusta Determinazione n. 392/2020, è dotato di un OIV composto dai signori:
Dott.ssa Rossella SANTORO
Dott. Mario ORREI
Dott. Michele ANDREONE
- ❖ **Tutti i dipendenti :**
 - osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T;
 - segnalano le situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro
- ❖ segnalano casi di personale conflitto di interessi nel rispetto delle previsioni contenute nel Codice di Comportamento
- ❖ **I consulenti e collaboratori**
 - osservano per quanto compatibili, le misure contenute nel PTPCT e gli obblighi di condotta previsti dal Codice di Comportamento

Capitolo II

Il 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 di un ente o pubblica amministrazione

Il contesto interno della società si caratterizza per la presenza in dotazione organica di n. 232 dipendenti e n. 9 quadri, secondo la rilevazione effettuata in seno alla Relazione annuale alla data del 31.12.2023.

Per agevolare la comprensione della dimensione interna, di seguito si riporta la macrostruttura visibile al link:

[https://www.enti33.it/\(S\(hh1a2mwjqzhadyiekyepkrxh\)\)/ALTOCALORE/DocDownload/DocDownloadPartial/62351?NomeCampo=IDDOCUMENTO](https://www.enti33.it/(S(hh1a2mwjqzhadyiekyepkrxh))/ALTOCALORE/DocDownload/DocDownloadPartial/62351?NomeCampo=IDDOCUMENTO)

Il contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo:

- di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- di condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Da un punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Per l'analisi del fenomeno, quindi, sulla scorta di quanto consigliato anche dall'ANAC, si fa riferimento a quanto previsto dalla "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" 2020 disponibile al seguente link: https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-01/relazione_al_parlamento_2020.pdf, pag. 23.

Le attività svolte dalla Società verso l'esterno, anche in ragione del difficile contesto esterno, evidenziano una certa appetibilità che trova nella struttura i giusti anticorpi di prevenzione per reprimerla, nei limiti ovviamente delle attività assolute in materia di prevenzione della corruzione.

Capitolo III

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza : procedura di redazione

Per l'aggiornamento del Piano è stata seguita, una procedura aperta alla partecipazione di interlocutori interni ed esterni all'amministrazione. Il Piano è stato pubblicato sul sito della Società dal giorno 22 gennaio 2024 al 29 gennaio 2024.

Il Piano è stato pubblicato sul sito della Società dal giorno 22 gennaio 2024 al 29 gennaio 2024. Nel termine assegnato sono pervenute le osservazioni da parte dell'avv. Rizzo giusta nota prot. n. 147 del 26.01.2024 che riportano alcune corrette interpretazioni dell'attuazione della disciplina di cui si terrà conto in sede di attuazione del Piano, laddove compatibili.

All'atto della pubblicazione in Trasparenza, il Piano è stato inviato anche ai responsabili di Aree e Servizi per ricevere eventuali integrazioni. Non sono pervenute osservazioni.

La definizione degli obiettivi strategici

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal d.lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione" che costituiscono "contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT".

L'ANAC, per la prima volta, con la deliberazione n. 831/2016, ha raccomandato proprio agli organi di indirizzo di prestare "particolare attenzione alla individuazione di detti obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione".

Tale impostazione è stata confermata nei successivi PNA.

Sono obiettivi strategici, quale contenuto necessario del Piano quelli di seguito indicati e definiti dall'Amministratore unico ovvero:

- a) **Anticorruzione:** **"Semplificazione del procedimento in ragione dell'avvio della digitalizzazione dei contratti pubblici.**
- b) **Trasparenza:** *"Informatizzazione ed automatizzazione del flusso delle informazioni per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Società trasparente" soprattutto in materia di contratti pubblici come richiesto dall'art. 37 del D.lgs. 33/2023 ed art. 28 del Codice degli appalti e verifica a campione" e delle novità introdotte dalla delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 modificata ed integrata dalla delibera n. 601 del 19 dicembre 2023.*

La mappatura dei processi e il nuovo sistema di gestione del rischio

L'adozione del PTPCT è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio di corruzione.

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. Secondo le indicazioni della L. 190/2012, la redazione del PTPC è frutto di un processo, conosciuto come Risk Management, o Gestione del Rischio, capace di individuare, mappare e valutare il rischio corruttivo cui un Ente è potenzialmente o concretamente esposto e per il quale necessita di specifiche misure di correzione e prevenzione contestualizzate nella realtà in cui lo stesso opera. In tal senso, il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere finalizzato alla: individuazione della totalità degli eventi rischiosi, il cui verificarsi incide sulla realizzazione delle attività poste in essere dell'ente e

genera delle conseguenze di diversa natura; identificazione del grado di esposizione di un ente al rischio corruttivo.

Risulta, allora, indispensabile, l'utilizzo di una metodologia capace di intercettare e valutare in maniera corretta il grado di esposizione dell'amministrazione al rischio.

Il processo di gestione del rischio si articola nelle seguenti fasi:

1. mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
2. valutazione del rischio per ciascun processo;
3. trattamento del rischio

Per l'anno 2024 si conferma la mappatura adottata dalla società, dal momento che non ci sono state modifiche organizzative importanti, come suggerito da ANAC nel PNA 2022 – 2024. Al contempo, in ragione dei contributi pervenuti dal Responsabile dell'Area Amministrativa Avv. Rizzo sulla mappatura dei processi ed in virtù dei contenuti della Delibera n. 605/2023 che ha aggiornato limitatamente ai bandi di gara e contratti il PNA 2022, sarà cura dell'avv. Rizzo riaggiornare la mappatura dei processi e dei nuovi rischi entro sessanta giorni dall'approvazione del PTPCT, con il supporto del RPCT.

Le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Misura Generale (M01) – Codice di comportamento

Il Codice è lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei dipendenti e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nell'anno 2023, con Determinazione dell'AU n.328 del 28.12.2023, la società ha provveduto ad approvare il nuovo Codice di comportamento dell'Ente adeguato alla nuova disciplina del cd. Decreto PNRR 2, (DL n. 36/2022 conv. nella l. n. 79/22).

Il codice è pubblicato al link:

[https://www.enti33.it/\(S\(szu2110xamxxkkocj5ubheqz\)\)/ALTOCALORE/SchedaGenerica/Detail/15444?TipoScheda=229](https://www.enti33.it/(S(szu2110xamxxkkocj5ubheqz))/ALTOCALORE/SchedaGenerica/Detail/15444?TipoScheda=229)

Tuttavia, in attuazione di quanto previsto dal decreto legge cosiddetto 'PNRR2' (d.l. n. 36/2022) è stato dato il via al "Regolamento recante le modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici". Il 1° dicembre 2022 in Consiglio dei ministri è stato approvato lo schema di Regolamento recante modifiche al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, e sono stati integrati gli elementi costitutivi della Milestone M1C1-56, **del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)** di riforma della Pubblica Amministrazione. Dopo le interlocuzioni istituzionali con il Consiglio di Stato, espresse con i pareri n. 93 del 19 gennaio 2023 e n. 584 del 14 aprile 2023, è stato definitivamente approvato dal Consiglio

dei ministri il **D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81**, *Regolamento concernente modifiche al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante : “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*, **entrato in vigore il 14 luglio 2023.**

Cronoprogramma triennio:

Anno 2024: aggiornamento del codice di comportamento alla luce della riscrittura del DPR n. 62/13 ad opera del DPR n. 81/23 entro il 31 ottobre 2024 a cura del RPCT.

Anno 2025: attivazione di percorsi formativi sull’etica pubblica e comportamento etico per il personale dipendente.

Anno 2026: implementazione della misura in rapporto agli esiti dell’anno 2025

Misura Generale (M02) – Il monitoraggio delle situazioni di conflitto di interessi.

L’articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 e l’art 6 bis della l. n. 241/’90 prevedono l’obbligo di monitorare i rapporti tra l’amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d’interesse tipizzate dall’articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 “*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*” nonché quelle in cui si manifestino “*gravi ragioni di convenienza*” secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto.

In attuazione dell’articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 ed art. 6bis della legge 241/90 è inserita in ogni determina la seguente clausola di stile: “*il sottoscritto responsabile del procedimento dichiara l’insussistenza del conflitto di interessi, allo stato attuale, ai sensi dell’art. 6 bis della legge 241/90 in relazione al citato procedimento e della Misura M03 del PTPCT 2023-2025*”

In particolare, l’art.6 rubricato “Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi” prevede la comunicazione dei rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti. L’art.7, invece, del codice di comportamento contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le “gravi ragioni di convenienza” che comportano l’obbligo di astensione, in sintonia con quanto disposto per l’astensione del giudice all’art. 51 c.p.c.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2024: Estensione dell'attestazione di assenza conflitto di interessi anche in capo al Rup e attivazione di un sistema di verifica sulle dichiarazioni a campione per monitorare l'inserimento della clausola di stile sul conflitto di interessi che si ricava dall' art 6 bis della l. n. 241/'90 e il rispetto delle indicazioni dell'ANAC nella delibera n. 63/23; in particolare, la verifica riguarderà 5 atti estratti a sorte per semestre.

Anno 2025: Richiesta attestazione rapporti di debito e credito per tutti coloro che sono stati nominati RUP

Anno 2026: implementazione della misura in rapporto alle esigenze della società.

Misura Generale (M03) – Whistleblowing.

Con il Decreto Legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito il “Decreto”), l'Italia ha finalmente recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in tema di protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali. Il whistleblowing non rappresenta una novità per il nostro ordinamento: sia per il settore pubblico che per quello privato, invero, erano già previste delle forme di tutela per i soggetti che intendessero segnalare illeciti di cui fossero venuti a conoscenza nel corso della propria attività lavorativa.

In particolare, per quanto riguarda il settore pubblico, la regolamentazione del whistleblowing era stata introdotta dall'art. 54-*bis* del D.lgs. 165/2001, che disponeva espressamente il divieto di ripercussioni per il pubblico dipendente che segnalasse al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, all'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) o, ancora, all'Autorità giudiziaria, condotte illecite da lui apprese.

Con riferimento al settore privato, invece, la disciplina era stata introdotta dalla Legge 179/2017, che, oltre a riformare il sopracitato art. 54-*bis*, aveva, altresì, previsto che le società del settore privato provviste di modelli organizzativi *ex* D.lgs. 231/2001 si dotassero obbligatoriamente di canali di segnalazione delle condotte illecite ritenute rilevanti ai sensi di tale normativa, garantendo, al contempo, il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del whistleblower per la segnalazione effettuata.

Il D.lgs. 24/2023 ha, tuttavia, abrogato le sopracitate disposizioni e imposto una rilettura della disciplina, affidando allo strumento della segnalazione una primaria rilevanza nella prevenzione delle

violazioni normative e assicurando ai segnalanti una più penetrante tutela.

E' mutato, infatti, non solo l'ambito soggettivo delle segnalazioni e quindi i soggetti tutelati dalla nuova normativa, ma anche l'ambito oggettivo, corrispondente a cosa può oggi essere oggetto di segnalazione, (si rinvia all' art 1 e 3 del d.lgs. n. 24 /2023).

Il decreto, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni.

Il legislatore ha disposto che debbano essere approntati all'interno degli enti cui si applica la normativa appositi "canali interni" per ricevere e trattare le segnalazioni. Il ricorso a questi canali viene incoraggiato, in quanto più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione. La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dal fatto che, solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, allora i segnalanti possono fare ricorso al "canale esterno" attivato presso ANAC o il ricorso alla divulgazione pubblica, fermo restando che è sempre ammesso il ricorso all' Autorità giudiziaria.

Cambiano anche le modalità per effettuare la segnalazione:

- in forma scritta, anche con modalità informatiche (piattaforma online)
- in forma orale, alternativamente, attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

In base all'art 4 c. 5 del d.lgs. n. 24/23, destinatario delle segnalazioni è il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La società Alto Calore Servizi SPA si è dotata di *piattaforma per le segnalazioni anonime in linea con le indicazioni pervenute nel decreto nuovo di recepimento della direttiva comunitaria il cui link è pubblicato al link: <https://altocaloreservizispa.segnalazioni.net/>*

Cronoprogramma triennio:

Anno 2024: Adozione di direttiva ad hoc al fine di creare un adeguato coordinamento anche alla luce del MOG adottato dalla società e delle novità introdotte dal nuovo decreto. Attivazione delle modalità di segnalazione telefonica, in linea con il Regolamento Anac approvato il 12 luglio 2023 con Delibera n. 301 reso noto al link:

<https://www.anticorruzione.it/-/regolamento-segnalazioni-esterne-ed-esercizio-potere-sanzionatorio-anac-del.301.2023>

Anno 2025: attivazione di percorsi formativi sulla nuova disciplina nazionale e comunitaria

Anno 2026: adeguamento della misura all' attività svolta l'anno precedente

Misura Generale (M04) – Inconferibilità ed incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/13

I concetti di inconferibilità ed incompatibilità sono indicati nella disciplina speciale (D.lgs. n. 39/13), intendendosi per “*inconferibilità*” la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi dirigenziali o di vertice amministrativo a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, ovvero a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico; 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 quindici giorni, tra la permanenza nell’incarico e l’assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l’incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l’assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Con Atto di segnalazione dell’ANAC n. 1 del 18.gennaio 2017, i destinatari del decreto sono “coloro che ricoprono gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico”, di cui all’art.1, co. 2 lett. 1), del D.lgs. n. 39/2013, allorquando sono investiti di deleghe gestionali dirette e il riferimento è agli incarichi di Presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili

Con Delibera n. 833/2016 l’ANAC ha regolamentato il procedimento sanzionatorio che il RPCT è tenuto ad aprire nei confronti dell’organo che ha conferito l’incarico, che rischia, previo accertamento del dolo o della colpa, **una sanzione inibitoria** pari al divieto di conferire per 3 mesi incarichi dello stesso tipo di quello rispetto al quale è emersa, nonostante la dichiarazioni di insussistenza, una causa di inconferibilità. La contestazione va fatta anche a colui che ha reso la dichiarazione per verificarne la buona o mala fede.

Per tali motivi, nel caso particolare delle società pubbliche, per gli incarichi di Amministratore (Presidente con deleghe gestionali dirette), come definiti dall’ art 1 c. 2 lett. 1), le condizioni ostative al conferimento sono specificate dalle seguenti disposizioni del D.lgs. n. 39/13 e cioè

- Art 3, co. 1, lett. d)
- Art. 4, co. 1, lett. b)
- Art. 7, co. 1 lett. c),

Per i Dirigenti, le condizioni ostative al conferimento stabilite dal D.lgs. 39/13 sono:

- Art 3 c. 1 lett. c)
- Art. 4,
- Art. 7

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori, sono indicate negli artt.:

- 9, co. 2, relativo all' incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione o ente pubblico che conferisce l'incarico, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali.
- 11, co 2, relativo all' incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di un ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali.
- 13 del d.lgs. n. 39/13 relativo all'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 o locali;

Le situazioni di incompatibilità per i dirigenti sono indicate negli artt. :

- l'art 12, relativo all' incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
- l'art. 9, relativo all' incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione o ente pubblico che conferisce l'incarico.

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall' art 11 c. 8 del d.lgs. n. 175/2016, in base al quale, *“Gli amministratori della società in controllo pubblico non possono essere dipendenti della amministrazione pubblica controllante o vigilante. Qualora siano dipendenti della 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 c. 6, hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza”*.

Tra le misure messe in atto dalla società , in senso innovativo rispetto al passato, per dare concreta attuazione al decreto, si segnala l'adozione di modulistica ad hoc che verrà richiesta ai destinatari della normativa all'atto del conferimento dell' incarico, come condizione legale di efficacia del contratto e annualmente entro il 30 luglio al fine di verificare l' insorgere di situazioni di incompatibilità.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2024: Acquisizione dichiarazioni entro il 30 maggio 2024 e verifica su almeno una dichiarazione acquisita

Anno 2025: conferma della misura

Anno 2026: Adeguamento della misura in rapporto a eventuali novità normative sopravvenute

Misura Generale (M05) – il divieto di pantouflage
Attività successiva alla cessazione del rapporto. Il pantouflage.

Il divieto di pantouflage o revolving doors è un istituto volto a prevenire il rischio che durante il periodo di servizio il dipendente possa, con accordi fraudolenti, preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, sfruttando a proprio fine la sua posizione e il suo potere all' interno di una pubblica amministrazione o ente assimilato. Al tempo stesso, la norma che disciplina questo divieto e cioè l' art 53 c. 16 ter del d.lgs. n. 165/'01 è volta a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento di compiti istituzionali, prospettando al dipendente opportunità di assunzione nel privato, una volta cessato il rapporto con la società o ente pubblico, qualunque sia la motivazione.

La disciplina sul divieto di pantouflage si applica:

- a) ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001, che abbiano sottoscritto l'atto o anche solo partecipato al procedimento;
- b) nelle società, ai soggetti titolari di incarichi di cui all' art. 21 del d.lgs. 39/2013 , in particolare **Amministratori Unici, Presidenti di CDA e Direttori Generali, in quanto muniti di poteri gestionali;**
- c) ai soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro autonomo di collaborazione.

La violazione del divieto di pantouflage, comunque accertato, comporterà:

- 1) la nullità dell'incarico conferito e/o del contratto concluso;
- 2) l'esclusione dalle procedure di affidamento;
- 3) il divieto di contrattare con le pubbliche amministrazioni per tre (3) anni;
- 4) l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

L'Anac, nel PNA 2022, ha dedicato particolare attenzione evidenziando a tal proposito l'adozione di una specifica Linea Guida allo scopo di disciplinarne le modalità attuative ed a cui la Società si atterrà con l'adozione delle relative contromisure. Le indicazioni contenute nel PNA 2022- 2024 hanno trovato conferma nel PNA 2023- 2025 approvato con Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2024: avvio di un monitoraggio con cadenza semestrale sulle dichiarazioni eventualmente acquisite 30 giugno e 30 novembre. Adozione di direttiva da parte del RPCT attuativa in considerazione della applicazione particolare della misura in commento nell'ambito delle società pubbliche.

Anno 2025: conferma della necessità di monitorare il rispetto del divieto

Anno 2026: implementazione della misura per sopravvenute modifiche normative, dal momento che si attende un Testo Unico che dovrà recare l'indicazione della casistica, cioè delle ipotesi e situazioni in cui si configura o meno la violazione del divieto.

Misura Generale (M06) – Il patto di integrità

E' uno strumento negoziale che integra il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Al fine di elevare l'asticella della prevenzione della corruzione, nel corso dell'anno 2023 è stato adottato un patto di integrità a cura dell'ufficio contratti con la condivisione da parte di tutti i responsabili e previa consultazione pubblica.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2024: Avvio di monitoraggio con cadenza semestrale sull'attuazione della misura tramite verifica a campione a cura del RPCT, le cui risultanze saranno incluse nella relazione annuale

Anno 2025: conferma della misura

Anno 2026: implementazione della misura in rapporto agli esiti dell'anno precedente

Misura Generale (M07) – La formazione del personale

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

La formazione costituisce elemento basilare e ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento delle competenze, considerata come misura essenziale tanto dal PNA 2015 quanto dalla Deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016).

Trattandosi di formazione obbligatoria non rientra nei limiti di spesa previsti dall'art. 6, comma 13, del Dl 78/2010 come confermato dalla giurisprudenza contabile della Corte Conti Emilia Romagna – Deliberazione n. 276/2013 (ex multis Sezione regionale di controllo per il Friuli Venezia Giulia n. 106/2012).

Cronoprogramma triennio.

Anno 2024: conferma della misura prevista l'anno precedente e *implementazione* dei corsi di formazione almeno 3 visto e considerato le innumerevoli novità che hanno interessato non solo la disciplina dell'anticorruzione e i suoi decreti attuativi, ma anche quella dei contratti pubblici interessati da un processo di digitalizzazione.

Anno 2025: conferma della misura

Anno 2026: adeguamento della misura in rapporto alle esigenze della società

Misura Generale (M08) – La rotazione ordinaria del personale

La rotazione *ordinaria* del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. La rotazione è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. In particolare occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. La rotazione ordinaria, oggetto di previsione legislativa che come tale è obbligatoria, non va confusa con l'ordinaria riorganizzazione degli uffici facoltà rimessa all'Organo di indirizzo politico al fine di garantire

l'efficienza degli uffici e che risponde a logiche totalmente diverse.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2024: Condivisione, con atto organizzativo dell'Amministratore unico, di best practices rinvenienti dal monitoraggio dell'anno 2023 volte ad operare nello svolgimento delle attività.

Anno 2025: *monitoraggio da parte dell'ufficio personale delle risorse umane suscettibili di riassegnazione ad altri uffici.*

Anno 2026: adeguamento della misura all'attività svolta l'anno precedente

Misura Speciale (MS 09)- Semplificazione del procedimento amministrativo

Esecuzione obiettivo strategico 2024

Al fine di garantire un coordinamento tra la digitalizzazione dei contratti pubblici e lo snellimento del procedimento amministrativo, misura questa introdotta nell'alveo dell'Allegato 1 al PNA 2019, all'esito dell'approvazione del PTPCT verranno nominati i RUP deputati alla gestione delle procedure di gara e aggiudicazione in rapporto ai settori.

All'atto della designazione cambierà il sistema di approvvigionamento con contestuale adozione di determinazione che già in sede di approvazione da parte dell'Amministratore Unico, recherà:

- A) relazione del responsabile del procedimento
- B) il CIG collegato al RUP nominato.

Questa misura di semplificazione, nata all'indomani dell'avvio della digitalizzazione dei contratti pubblici e delle segnalazioni pervenute dall'Avv. Rizzo – Responsabile per l'Anagrafe Unica della Stazione Appaltante (RASA)- , da un lato consentiranno la riduzione dei tempi del procedimento, per l'ovvia evidenza di non assolvere agli adempimenti consequenziali all'adozione della determina assolti fino ad oggi; dall'altro, alla corretta imputazione del CIG al Rup competente, designato con atto a monte, determinando una simmetria tra Rup designato e CIG di riferimento, alla luce del nuovo procedimento di approvvigionamento istituito con il Codice degli appalti e della necessità di procedere all'acquisizione tramite proprio Spid, evitando del pari l'erronea acquisizione da parte di soggetti terzi.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2024: Adozione dell'atto di nomina dei RUP e contestuale adozione di nuova determina all'esito dell'approvazione del PTPCT.

Anno 2025: Monitoraggio termini procedurali per risolvere eventuali anomalie

Anno 2026 : implementazione della misura in rapporto all'attività espletata l'anno precedente e alle esigenze concrete della società.

Il Monitoraggio sull'attuazione e l'idoneità delle misure. Il Riesame

Il monitoraggio ed il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del Piano.

Il monitoraggio ed il riesame sono due attività diverse anche se strettamente correlate.

Il **monitoraggio** è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il **riesame** è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Per il monitoraggio è necessario distinguere due sotto fasi:

- *il monitoraggio di I Livello sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio di competenza dei Quadri (Responsabili di settore e servizio);*
- *il monitoraggio di II livello per la verifica dell'attuazione e idoneità delle misure di trattamento del rischio di competenza del RPCT.*

Il monitoraggio delle misure previste dal PTPCT, sarà effettuato su sollecitazione del RPCT, attraverso autovalutazioni dei Quadri. La verifica successiva in capo al RPCT da cui si evincerà nel complesso lo stato di attuazione delle misure all'interno dell'Ente, si concluderà con la redazione del "Verbale di monitoraggio – Adempimenti del PTPCT 2024- 2026" da pubblicarsi in Società Trasparente.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2024: Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.11.2024 con redazione di verbale da pubblicarsi in ST sull'attuazione delle Misure anticorruzione recate nel Piano

Anno 2025: conferma della misura

Anno 2026: conferma della misura ed eventuale sua implementazione a seguito di sopravvenute novità normative.

II PARTE

La trasparenza Amministrativa

Obiettivo strategico 2024

L'attività amministrativa dell'Ente si informa al principio generale della trasparenza.

Come per le pubbliche amministrazioni, anche per gli enti in controllo pubblico vigono le norme in materia di trasparenza in applicazione della verifica di compatibilità con le attività svolte, i dati, i documenti e le informazioni relativi alla loro organizzazione ed attività esercitate, in ossequio alla determinazione n. 1134/17 dell'ANAC.

Per l'anno 2024, la società ha individuato come obiettivo strategico quello di seguito declinato, in considerazione delle novità normative che hanno interessato la disciplina della trasparenza:

“Informatizzazione ed automatizzazione del flusso delle informazioni per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “Società trasparente” soprattutto in materia di contratti pubblici come richiesto dall’art. 37 del D.lgs 33/2023 ed art. 28 del Codice degli appalti e verifica a campione” e delle novità introdotte dalla delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 modificata ed integrata dalla delibera n. 601 del 19 dicembre 2023.

Infatti, con l'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti approvato con d.lgs. n. 36/23, la cui integrale applicazione è avvenuta dal 1 gennaio 2024, la disciplina relativa alla trasparenza e quindi agli obblighi di pubblicazione si arricchisce di nuovi contenuti grazie anche agli atti interpretativi dell' ANAC, ovvero, le Delibere adottate dall' ANAC n. 261 e 264 del 20 giugno 2023 ; quest'ultima, in particolare modificata dalla Delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, chiarisce con il suo Allegato 1), nella materia dei contratti pubblici, quali sono i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria in Amministrazione Trasparente , rispetto ai quali non vi è obbligo di comunicazione alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici detenuti dall'Autorità .

I dati, gli atti e le informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi del decreto trasparenza rimangono pubblicati in BDNCP e nella sezione “Amministrazione trasparente” della stazione appaltante e dell'ente concedente per un periodo almeno di cinque anni e, comunque, nel rispetto delle previsioni dell'articolo 8, comma 3, del decreto trasparenza.

In caso di mancata pubblicazione dei dati, atti e informazioni nella BDNCP o in “Amministrazione Trasparente” della stazione appaltante e dell'ente concedente si applica la

disciplina sull'accesso civico semplice di cui all'articolo 5, comma 1, decreto trasparenza.

Nel caso in cui sia stata omessa la pubblicazione nella BDNCP, la richiesta di accesso civico di cui al comma 1 del presente articolo è presentata al RPCT della stazione appaltante/ente concedente al fine di verificare se tale omissione sia imputabile ai soggetti tenuti all'elaborazione o trasmissione dei dati secondo quanto previsto nella sezione, denominata "Sezione della trasparenza", del PTPCT.

Ove sia appurato che la stazione appaltante/ente concedente abbia effettivamente trasmesso i dati alla BDNCP per il tramite della PCP, la richiesta di accesso di cui al precedente comma è presentata al RPCT di ANAC, in qualità di amministrazione titolare della BDNCP.

Alla scadenza del termine di durata dell'obbligo di pubblicazione, la BDNCP, la stazione appaltante e l'ente concedente, per quanto di rispettiva competenza, sono tenuti a conservare e a rendere disponibili i dati, gli atti e le informazioni al fine di soddisfare – in conformità all'articolo 35 del codice - eventuali istanze di accesso civico generalizzato ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del decreto trasparenza.

Si allega al presente documento l'allegato 1) alla delibera n. 264 modificata dalla delibera n. 601 del 19 dicembre 2023.

Programmazione temporale

Cronoprogramma triennio:

Anno 2024: Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.09.2024 su almeno 4 Sezioni della Società Trasparente. Verifica della presenza della data di pubblicazione.

Anno 2025: implementazione della misura descritta l'anno precedente con verifica di 6 sezione della società trasparente.

Anno 2026: adeguamento della misura alle esigenze della società.

I dipendenti deputati a garantire la pubblicazione sono i Quadri. Nel corso dell'anno verranno designati i referenti su indicazione dei Responsabili.

Criteri di pubblicazione degli atti.

Tutti i documenti devono essere pubblicati in formato aperto, aggiornato e facilmente consultabile, nel pieno rispetto di quanto contenuto agli art. 6 e 7 del D.lgs 33/2013 e Codice dell'Amministrazione Digitale.

Privacy e riservatezza

Il popolamento della sezione Amministrazione trasparente avviene nel rispetto del provvedimento del

Garante per la protezione dei dati personali n. 243/2014 recante “Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici ed altri enti obbligati”, nonché nel rispetto della riservatezza e delle disposizioni in materia di segreto d’ufficio.

Trasparenza e registro degli accessi

L’obbligo di attivazione di un registro degli accessi risale alla delibera ANAC n. 1310/2016 e alla Circolare n. 2/2017; in tale registro vengono pubblicate le istanze di accesso e gli esiti.

Il RPCT è tenuto a monitorare il rispetto della disciplina sull’ accesso civico generalizzato, andando a verificare con cadenza semestrale quante istanze sono pervenute e i relativi esiti.

Il registro degli accessi è pubblicato in Società Trasparente, sotto sezione “accesso civico” ed è visibile al seguente link:

Sarà cura della società, nella persona del RPCT ing. Melillo, elaborare un nuovo Regolamento in materia di accessi che vada a recepire la Sentenza del C.d.S., Adunanza Plenaria, n.10/2020 e le indicazioni dell’art 35 del nuovo codice appalti nel corso del 2024.

Entrata in vigore del PTPCT 2024- 2026

Il piano triennale di prevenzione della corruzione 2024/2026 entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione in Società Trasparente *e si ha per conosciuto da parte dei dipendenti e di tutti coloro che hanno rapporti diretti e/o indiretti con la società.*

Avellino, 30 gennaio 2024

IL R.P.C.T.
Ing. Carmine MELILLO

