



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>



***PIANO TRIENNALE
DI
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E
DELLA TRASPARENZA
2025 - 2027***

a cura

del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

ing. Carmine MELILLO

INDICE

PREMESSA

I PARTE

Capitolo I

La società

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

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

Capitolo II

Contesto interno

Contesto esterno

Capitolo III

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza: procedura di redazione

La definizione degli obiettivi strategici

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

Le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il controllo sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza

II PARTE

La trasparenza amministrativa

L'obiettivo strategico in materia di trasparenza

Privacy e riservatezza

Trasparenza e registro degli accessi

Entrata in vigore del PTPCT 2025 - 2027

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"*.

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).

Gli organi della società sono:

l'Assemblea dei Soci, l'Amministratore Unico, il Direttore Generale, il Collegio sindacale. (art.11 dello Statuto) e il Revisore Legale.

L'attuale Amministratore Unico di Alto Calore Servizi SpA è **l'Avv. Antonio Lenzi** - con atto di nomina del 21/03/2024

Il Direttore Generale, **Ing. Andrea Palomba**, nominato dall'A.U. con Determina n. 66 del 05/03/2025

Con atto di nomina del 26/07/2023 sono stati nominati:

- 🇪🇺 l'attuale **Collegio sindacale** composto *di tre membri effettivi, compreso il Presidente, e due membri supplenti ovvero:*

dott. Mario Lariccia- Presidente

dott.ssa Rossella Santoro - componente

dott. Michele Andreone – componente.

e due membri supplenti:

- dott.ssa Antonella Nardone
- dott. Rodolfo Egidio

🇪🇺 il Revisore Legale *Dott. Siricio Fabio*

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, cui il dlgs. n. 33/13 fa rinvio per la definizione di società in controllo pubblico, quotate e in partecipazione pubblica.

Tali innovazioni normative, hanno portato l' Autorità ad aggiornare la determinazione n. 8/15 oggi sostituita dalla linea guida n. 134/17, 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 dalla linea guida n. 8/15 e confermata dalla recente 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 2025 -2027 prende le mosse da una scelta fatta a monte dalla società Alto Calore spa di adottare un documento unitario *della disciplina* recante una nuova strategia anti-corruttiva che mantiene una sua autonomia rispetto al MOG 231 adottato dalla società.

Tuttavia, la recente nomina dell'Organismo di Vigilanza avvenuta con Determina dell'A.U. n. 318 del 02/12/2024, nonché la necessità di dover aggiornare il MOG 231/01 a causa delle novità normative sopravvenute, porteranno l'anno prossimo la Società a valutare la possibilità di giungere ad un'integrazione dei due documenti.

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 strategica cogestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”* (art. 1, comma 8 della Legge n.190/2012, come modificato dall'art. 41, co. 1, lett. g) del d.lgs. 97/201
- adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta *del RPCT*.

❖ 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 e come tale idoneo a coordinare le attività in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Compiti e poteri dell' 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.

NB:

Con l'avvento del d.lgs. n. 24/23 l' RPCT essendo unico e solo destinatario delle segnalazioni dovrà necessariamente coordinarsi con l'Organismo di Vigilanza di recente nomina sulle segnalazioni pervenute che abbiano ad oggetto uno dei reati presupposto di cui al d.lgs. n. 231/01.

❖ 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 precipua delibera annuale.
L'Ente, giusta Determinazione n. 392/2020, è dotato di un OIV composto dai signori:
Dott.ssa Rossella SANTORO
Dott. Mario OREI
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, segnalano casi di disfunzioni inerenti l' attuazione della normativa dell' anticorruzione e dei suoi decreti attuativi in base ai Regolamenti nn. 328/329/330 del 29 marzo 2017.

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 pubblico o pubblica amministrazione

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 quello 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 e, al tempo stesso, 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 nella II relazione semestrale pag. 72

<https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2021/12/Rel.-Sem.-2-2023-WEB.pdf>

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 assolte 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 19 /03 al 26/03/ 2025.

Nel termine assegnato Non sono /sono pervenute osservazioni

All'atto della pubblicazione in Trasparenza, il Piano è stato inviato anche ai responsabili dei Settori 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 e quindi anche nel PNA 2019.

Sono obiettivi strategici, quale contenuto necessario del Piano quelli di seguito indicati e definiti **dall'Amministratore unico giusta delibera n. 75 del 13/03/2025 ovvero:**

***Anticorruzione:** Avvio delle politiche antiriciclaggio in via sperimentale.*

***Trasparenza:** Implementazione del monitoraggio bandi di gara giusta deliberazione ANAC n. 263/2023 e s.m.i. n. 601/2023.*

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 2025 si conferma la mappatura adottata dalla società disponibile al seguente link https://easytransparency.it/et/acss/amm_trasp.html e allegata al PTPCT 2024- 2026.

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. Esso è integrato dal documento programmatico con la differenza focale di non essere approvato anno per anno, di talchè esso spiega i suoi effetti generalizzati nel tempo dal momento della sua approvazione.

La fonte principale è oggi data dal **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.**

La società ha provveduto ad aggiornare il codice di comportamento alle novità del DPR n. 81/23 con determinazione dell'Amministratore Unico n. 328 del 28 dicembre 2023.

Cronoprogramma triennio:

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

Anno 2026: direttiva di sensibilizzazione sul nuovo codice e sulle novità del DPR n. 81/23

Anno 2027 : Formazione su codice etico e codice di comportamento (l. n. 190/12 e d.lgs. n. 231/'01)

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 M02 del PTPCT 2025-2027*”

La disciplina di legge unitamente a quella interna è integrata di fatto dai contenuti dell'art. 6

rubricato “Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi” **il quale** prevede la comunicazione dei rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti e dall’art. 7, **che** 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 2025 : Richiesta attestazione rapporti di debito e credito per tutti coloro che sono stati nominati RUP. **Verifica a campione entro il 30 agosto 2025 dell’attestazione del RUP e dell’AU del 10% delle determine.**

Anno 2026 : Adozione Direttiva recante la “*procedura operativa di rilevazione delle situazioni di conflitto di interesse*” agganciata alla delibera ANAC n. 63/2023 e all’ art 16 del nuovo codice appalti (d.lgs. n. 36/23).

Anno 2027 : 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, cartacea o 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 2025 : adozione di direttiva ad hoc anche al fine di coniugare l' attività dell' RPCT con quella dell' OdV.

Anno 2026 : attivazione di percorsi formativi sulla nuova disciplina nazionale e comunitaria e in tema di tutela dei dati personali nelle procedure di segnalazione in base al d.lgs. n. 24/23

Anno 2027 : 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”*.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2025: Adozione di nuova modulistica aggiornata alla sentenza della Corte Costituzionale n. 98/2024 e al decreto mille proroghe, art 1 c. 10 octies (D.L. 27 /12/2024 n. 202 conv. nella L. n. 15/2025) e verifica su 2 dichiarazioni acquisite

Anno 2026: conferma della misura e verifica su 3 dichiarazioni acquisite

Anno 2027 : implementazione della misura a seguito di sopravvenute novità normative

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, precostituirsi 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.

Con le linee guida del 2024 n. 493 e il nuovo Regolamento di vigilanza n. 493 bis/2024, l'Autorità è entrata nuovamente nel merito per quanto riguarda l'applicazione della misura, i casi in cui non si applica il divieto, le conseguenze derivanti dalla sua violazione ed è per questo che la società ha proceduto ad adottare nel corso del 2024 una direttiva ad hoc sull' argomento, al fine di far conoscere i nuovi orientamenti ANAC.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2025: monitoraggio e avvio di un sistema di verifica delle dichiarazioni acquisite al 30 giugno e 30 novembre .

Anno 2026 : conferma della misura

Anno 2027 : 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.

Il patto di integrità è pubblicato al link:

https://easytransparency.it/et/acss/provvedimenti/Determina/2023/326/630_Patto%20d'Integrit%C3%A0.pdf

Cronoprogramma triennio:

Anno 2025: i verifica a campione entro il 30 novembre a cura del RPCT del rispetto della misura considerando il numero di patti sottoscritti su numero dei partecipanti alle gare nella relazione annuale

Anno 2026: verifica a campione entro il 30 novembre a cura del RPCT del rispetto della misura considerando il numero di patti sottoscritti su numero dei partecipanti alle gare.

Anno 2027: 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 2025: formazione teorico- pratica relativa alla disciplina dell' anticorruzione e i suoi decreti attuativi ,in considerazione delle recenti novità normative, degli atti interpretativi anac che hanno riguardato alcune misure di prevenzione (conflitto di interessi, pantouflage, inconfiribilità/incompatibilità..), con previsione almeno di 1 corso destinato al personale dipendente.

Anno 2026 : conferma e implementazione della misura con previsione di 2 corsi uno sulla disciplina dell' anticorruzione e uno sull' etica pubblica e comportamento etico.

Anno 2027 : 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 2025: Avvio di un monitoraggio a cura di tutti i Responsabili da consegnare all' RPCT entro il 30.11.2025 sulle modalità alternative di segregazione delle funzioni e delle attività da svolgere.

Anno 2026: *Condivisione, con atto organizzativo dell'Amministratore unico, di best practices rinvenienti dal monitoraggio dell'anno 2025 volte a dare concreta attuazione alla misura.*

Anno 2027: *adeguamento della misura in rapporto agli esiti del 2026*

**Misura Speciale MS 09-
Gestore antiriciclaggio
Obiettivo strategico 2025.**

Il D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, recante “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”, come successivamente integrato e modificato dal D.lgs. n. 90/2017, prevede una serie di adempimenti a fini preventivi nonché obblighi di segnalazione, che coinvolgono anche le Pubbliche Amministrazioni.

L'art. 10, comma 1, del citato Decreto, ha ridefinito il perimetro per gli uffici delle pubbliche amministrazioni relativamente a “procedure o procedimenti” potenzialmente esposti al rischio di operazioni di riciclaggio e più in dettaglio essi sono:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

Da quanto fin qui esposto, appare evidente la stretta assonanza tra l'art. 10, comma 1, del D.lgs. 231/2007 e s.m.i, sopra citato, e l'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012, che individua sostanzialmente le medesime aree di rischio per la prevenzione della corruzione. Di qui la correlazione tra l'attività di prevenzione della corruzione e quella di contrasto del riciclaggio.

A completamento del quadro normativo fin qui esposto, giova richiamare il provvedimento dell'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) della Banca d'Italia, , pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 269 del 19/11/2018, che all' art . 10, comma 4 del D.lgs. n. 231/2017 e s.m.i., reca “*Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni*”.

Stante il complessivo quadro normativo e attuativo fin qui delineato, appare evidente che la società procederà per l' anno in corso alla nomina del soggetto preposto alla trasmissione delle segnalazioni alla UIF e destinatario interno di dette segnalazioni interne, quale “soggetto gestore”, e adozione di direttiva di nomina degli incaricati al fine di dare attuazione alla misura MS09 del presente PTPCT in cui saranno individuate le aree di rischio oggetto di verifica, i soggetti coinvolti e le modalità

Nel 2026: attività formativa dedicata agli incaricati e all' RPCT finalizzata ad attivare nelle aree di rischio individuate un monitoraggio delle situazioni sospette al fine di verificare il concreto livello di attuazione della misura.

Nel 2027 : la misura sarà adeguata alle risultanze dell' anno precedente.

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 e PO (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 dell'RPCT, attraverso autovalutazioni dei quadri/ Dirigenti. 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 2025 - 2027" da pubblicarsi in Società Trasparente.

Cronoprogramma triennio:

Anno 2025: Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.11.2025 con redazione di verbale da pubblicarsi in ST sull'attuazione delle Misure anticorruzione recate nel Piano

Anno 2026 : conferma della misura

Anno 2027 : conferma della misura

II PARTE

La trasparenza Amministrativa Obiettivo strategico 2025

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 eserciate, in ossequio alla determinazione n. 1134/17 dell'ANAC, alle vigenti norme in materia di digitalizzazione contenute nel nuovo codice appalti: artt. 20, 21, 23, 24, 26, 27 e 28 del d.lgs. n. 36/23.

Per tali motivi, la società si è dotata di un applicativo Easy Transparency (c.d. E.T), in grado di garantire l'adeguamento delle pubblicazione al nuovo quadro normativo e alle nuove norme in materia di digitalizzazione contenute nel nuovo codice appalti e agli ultimi atti interpretativi ANAC, come la Delibera n. 495 del 24 settembre 2024.

Per l'anno 2025, la società ha individuato come *obiettivo strategico in materia di trasparenza* quello di seguito declinato :

"Implementazione del monitoraggio bandi di gara giusta deliberazione ANAC n. 263/2023 e s.m.i. n. 601/202".

Programmazione temporale

Cronoprogramma triennio:

Anno 2025: Attività di verifica a cura dell'RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.09.2025 su almeno 5 Sezioni della Società Trasparente.

Anno 2026 : implementazione della misura descritta l' anno precedente con verifica di 6 sezione della società trasparente.

Anno 2027 : implementazione della misura descritta l' anno precedente con verifica di 7 sezione della società trasparente.

I dipendenti deputati a garantire la pubblicazione sono i Dirigenti/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 Dlgs 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 pubblica in Società Trasparente, sotto sezione "accesso civico" ed è visibile al seguente link:

Sarà cura della società adottare un nuovo Regolamento in materia di accessi che vada a recepire l'Ad. Plen. Del C.d.S. n.10/2020 e le indicazioni dell'art 35 del nuovo codice appalti nel corso del 2025.

In ragione dell'approvazione di tre nuovi schemi di pubblicazione (Pagamenti dell'amministrazione, Controlli dell'Amministrazione e Organizzazione dell'Amministrazione) ad opera della Delibera Anac n. 495 del 25 settembre 2024 pubblicata sul sito di Anac è fatto obbligo al soggetto gestore esterno di adeguare le sezioni modificate e provvedere al loro aggiornamento entro 120 giorni dall'approvazione del presente documento al fine di evitare che l'Ente incorra in sanzione. **Per cui l'RPCT procederà ad effettuare verifiche a decorrere dal 1 ottobre 2025 per constatarne l'adeguatezza**

Entrata in vigore del PTPCT 2025 - 2027

Il piano triennale di prevenzione della corruzione 2025/2027 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, _____ 2025

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