



**RELAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E**

**RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA**

**RECANTE I RISULTATI DELL'ATTIVITA' SVOLTA**

**ANNO 2021**

---

## Indice

- 1) PREMESSA
- 2) VERIFICA DEI REQUISITI SOGGETTIVI
- 3) ADEMPIMENTI ESPLETATI NEL PERIODO DI RIFERIMENTO
- 4) LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE:
  - a) GESTIONE DEI RISCHI
  - b) FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE
  - c) DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE
  - d) CODICE ETICO
  - e) ALTRE INIZIATIVE i). ESITI DI VERIFICHE E CONTROLLI SU CAUSE DI INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI ii). FORME DI TUTELA OFFERTE AI WHISTLEBLOWERS
  - f) SANZIONI
- 5) LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA – SEZIONE “SOCIETA’ TRASPARENTE” SITO WEB
- 6) PUBBLICAZIONE, DIFFUSIONE, INFORMAZIONE, COINVOLGIMENTO DEI SOGGETTI  
TABELLA 1– SEZIONE SITO VIO “SOCIETA’ TRASPARENTE”
- 7) DIGITALIZZAZIONE E NORME CAD
- 8) MISURE COVID
- 9) TRASPARENZA E PROTEZIONE DATI

---

## 1) Premessa

La presente Relazione viene trasmessa ai sensi dell'art. 1 comma 14 della L. 190/2012 e costituisce il momento di sintesi dell'attività intrapresa e svolta dalla scrivente in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile per la Trasparenza di VIO S.p.a. dalla data di decorrenza dell'incarico.

Per la pubblicazione e trasmissione delle informazioni contenute nella pagina "Dati art. 1 c. 32 L. 190/2012" (sottosezione "Bandi di gara e contratti"), si è preso atto delle indicazioni contenute nel Comunicato del Presidente A.N.A.C. del 17/11/2021 riferita alle modalità operative per l'anno 2021 che vede anche quest'anno la proroga, alla data del 31 gennaio 2022, per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale.

Si precisa che nell'anno 2021 non sono state attivate procedure per bandi e gare, e neppure indagini di mercato rientranti nell'ambito di applicazione del Regolamento interno per l'affidamento di lavori, servizi e forniture diversi da quelli necessari a dare corso al Programma di Attuazione di cui all'Atto Aggiuntivo alla Convenzione del 5 maggio 2000.

Si tiene sempre in considerazione la delibera A.N.A.C. n. 1134 dell'8 novembre 2017, delle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".

Si tiene altresì in considerazione la pubblicazione A.N.A.C. del 2019 "La piattaforma per la lettura e l'analisi delle misure di prevenzione della corruzione nelle società in controllo pubblico e negli Enti pubblici economici" a cura del Professore Alberto de Chiara, per quanto di competenza.

Si tiene infine conto della Relazione annuale sull'attività svolta dall'ANAC nel 2019, presentata il 2 Luglio 2020 con allegati ed in particolare "Allegato ANAC ed Emergenza Covid-19".

Si tiene in considerazione il Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016, applicabile dal 25 maggio 2018, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (GDPR), provvedendo agli adempimenti ritenuti applicabili entro i termini di legge con particolare riferimento a:

-effettuazione analisi dei rischi da cui sono state ricavate le misure tecniche ed organizzative attuate e da attuare al fine di garantire l'integrità dei dati trattati;

- nomina a Responsabili esterni del Trattamento (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: Medicina del lavoro, Elaborazione paghe, ICT, Attività ed interventi di consulenza in tema di privacy);

- modalità e tutela del trattamento dei dati e privacy dei dipendenti in regime di lavoro agile anche in previsione delle preannunciate norme europee a tutela del lavoratore ed in particolare sul diritto alla disconnessione.

Valutato il numero di dipendenti e i trattamenti di dati personali eseguiti, allo stato attuale la Società non ha ritenuto di dover predisporre il Registro del Trattamento; il Titolare comunque redige e tiene aggiornato il Censimento dei trattamenti che si ispira ai contenuti del Registro del trattamento stesso.

Si è preso atto del D. Lgs. 101/2018 recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del GDPR.

Si è preso atto che l'entrata in vigore del D. Lgs 14/2019 in tema di codice della crisi d'impresa e d'insolvenza d'impresa, nel suo complesso, è stata ulteriormente differita al 22 maggio 2022 e che è stata emanata la disciplina di cui al DL 118/2021 (convertito in L. 147/2021) che ha, tra l'altro, istituito la figura dell'Esperto negoziatore della Crisi di Impresa.

La pubblicazione, da parte del CNDCEC, nel mese di ottobre 2019, degli indici di allerta, non risulta essere stata sostituita da successiva.

Per la redazione della Relazione il RPCT si avvale della scheda per la Relazione annuale del RPCT 2021 e relative istruzioni come allegate attraverso link al Comunicato sopra citato.

L'anno 2021 ha osservato il protrarsi della pandemia da COVID-19, cui si è fatto fronte con provvedimenti normativi meno restrittivi del lockdown, comunque distribuiti durante l'arco dell'anno e per zone, a seconda della recrudescenza o della recessione dell'epidemia. In ogni caso, la situazione ha oggettivamente condizionato il fisiologico andamento generale delle organizzazioni delle attività commerciali e di impresa, e quindi anche di VIO, avendo indotto una forte incidenza sulle presenze al lavoro (dipendenti contagiati o in quarantena o sorveglianza attiva) e, parimenti, un utilizzo più frequente dello smart working o lavoro agile. Data però la natura dell'attività di VIO, non risultano effetti significativamente pregiudizievoli sull'attività della stessa ed è stata mantenuta la continuità di impresa secondo i parametri normalmente rispettati.

Si sono quindi osservate le disposizioni in materia di società, enti e giustizia (D.L. "Cura Italia", D.L. "Liquidità", D.L. "Giustizia", D.L. "Semplificazioni", D.L. "Rilancio", D.L. "Agosto", D.L. "Ristori" e D.L. "Ristori-bis") e quindi tutte le misure urgenti in materia di società ed enti nonché di giustizia civile, penale, amministrativa e contabile adottate dal Governo per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, contenute nei DPCM, nel Decreto "Cura Italia" n. 18/2020 (convertito con modificazioni nella legge n. 27), nel Decreto "Liquidità" n. 23/2020 (convertito con modificazioni nella legge n. 40), nel Decreto "Giustizia" n. 28/2020 (convertito con modificazioni nella legge n. 70), nel Decreto "Rilancio" n. 34/2020 (convertito con modificazioni nella legge n. 77), nel Decreto "Semplificazioni" n. 76/2020 (convertito con modificazioni nella legge n. 120), nel Decreto "Agosto" n. 104/2020 (convertito con modificazioni nella legge n. 126), nel Decreto "Ristori" n. 137/2020 e nel recente Decreto "Ristori bis" n. 149/2020, nonché tutte le norme - legislative ed amministrative - emanate nel corso dell'anno 2021 e che hanno in parte emendato ed in parte integrato la normativa anti COVID-19 (con particolare riferimento alle disposizioni sul cd. Green Pass di cui al DL 172/2021 e DL 229/2021 in vigore dal 31.1.2021), le norme sul lavoro agile/smart working di cui al DL 221/2021 (cd. Decreto "Natale") e le linee guida sul possesso ed esibizione del Green Pass da

parte del personale della PA (in particolare, DPCM 12.10.2021) con le relative ricadute in termini di trasparenza e trattamento dei dati personali.

Con riferimento alla normativa sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), contenuta nel DL 77/2021 (convertito in L. 108/2021), si è presa nota delle preoccupazioni manifestate dal Presidente dell'ANAC, dott. Giuseppe Busia (intervista su Corriere della Sera, Economia del 5.7.2021), che sottolineando il ruolo della trasparenza nella PA, evidenzia il ruolo centrale di ANAC con riferimento ai controlli su appalti e subappalti ed il rafforzamento della Banca Dati Nazionale dei contratti pubblici. Viene annotata la criticità dell'abbassamento della soglia degli affidamenti diretti per servizi e forniture di beni a € 139.000,00 (con conseguente rischio di infrazione comunitaria), a fronte di una oggettiva accelerazione degli affidamenti per effetto della pandemia COVID 19.

Si precisa che la Società non ha usufruito di nessuna delle agevolazioni previste dalle suddette norme.

In generale, vi è l'auspicio ad una sempre maggiore digitalizzazione, anche attraverso la realizzazione del fascicolo virtuale degli operatori economici, nonché la messa in opera della Piattaforma Unica della Trasparenza Amministrativa. Da più voci si chiede la modifica della L. 190/2012 (cd. Legge Anticorruzione) in adeguamento alle nuove esigenze di legalità, emergenti anche dalla giurisprudenza amministrativa (Consiglio di Stato, Ad. Plen., n. 10 del 2020, proprio in tema di trasparenza).

Nel mese di ottobre 2021 è stata aperta la consultazione online per la revisione delle Linee guida ANAC n. 9, sulla scorta della considerazione che nei contratti di partenariato pubblico-privato le stazioni appaltanti utilizzano ancora in maniera troppo limitata la matrice dei rischi, in particolare negli affidamenti di importo inferiore a un milione di euro.  
<https://www.anticorruzione.it/-/aggiornamento-delle-linee-guida-n.-9-di-attuazione-del-decreto-legislativo-18-aprile-2016-n.-50-recanti-%C2%ABmonitoraggio-delle-amministrazioni-aggiudicatrici-sull-attivita%3%A0-dell-operatore-economico-nei-contratti-di-partenariato-pubblico-privato-?inheritRedirect=true&redirect=%2Fconsultazioni-online%3Fzx%3Dngnzlqnxofy2>

\*\*\*\*\*

## **2) Verifica dei requisiti soggettivi**

È stata effettuata la verifica dei requisiti soggettivi di VIO per quanto concerne gli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza previsti dalle norme in vigore. Trattasi di società che svolge attività di impresa a carattere privatistico, ad oggi avente in maniera prevalente ad oggetto la gestione del patrimonio immobiliare in regime di locazione ad uso commerciale, oltre attività di logistica, sempre di carattere privatistico, implementata nel corso dell'anno per effetto del crescente aumento dei traffici riconducibili alla piattaforma Maersk.

Si è preso atto dei contenuti del Testo Unico in materia di Società a partecipazione pubblica (D. Lgs. 175/2016) ed in particolare quanto ivi disposto in riferimento all'ambito soggettivo di applicazione della L. 190/2012 e del D. Lgs. 33/2013.

### **3) Adempimenti espletati nel periodo di riferimento**

Nel periodo di riferimento si è proceduto, nei termini, all'Adozione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza triennio 2021-2023.

Entro la data del 30.04.2022, si procederà all'adozione del Piano Triennale Prevenzione e Corruzione e Trasparenza triennio 2022-2024 (come da disposta proroga) con riferimento a PNA 2019 con le integrazioni di cui alla seduta 21.7.2021. Infatti, nella seduta 21.7.2021, ANAC ha inteso non procedere all'aggiornamento del PNA 2019-2021 se non fornendo dei supporti con le sopravvenienze normative e deliberative successive all'adozione del detto PNA. E ciò, in considerazione delle profonde e sistematiche riforme che interessano settori cruciali del Paese, e tra essi quello della prevenzione della corruzione e quello dei contratti pubblici. [Atti-di-regolazione-e-normativi-in-materia-di-prevenzione-della-corruzione-e-trasparenza-successivi-al-PNA-2019-Delibera-numero-1064-2019.pdf \(upel.va.it\)](https://www.upel.va.it/Attidiregolazione-e-normativi-in-materia-di-prevenzione-della-corruzione-e-trasparenza-successivi-al-PNA-2019-Delibera-numero-1064-2019.pdf)

Sono stati inoltre approvati, nella seduta di CDA in data 22.12.2021, l'aggiornamento del MOG e il Codice Etico, in due distinti documenti, con particolare attenzione ai temi connessi alle violazioni di norme cd. antiriciclaggio, contrabbando, nuovi reati tributari e al cyber crime, nonché ai reati informatici.

#### **a) Analisi procedure**

VIO ha adottato, nel corso degli anni, i seguenti Regolamenti/procedure, in relazione ai quali viene costantemente verificata – in coordinamento con l'ODV - la eventuale necessità di modifiche/revisioni in funzione delle evoluzioni legislative eventualmente intervenute.

ACQUISIZIONE BENI, SERVIZI E PRESTAZIONI CONTRATTUALI:

- Regolamento per l'affidamento di lavori, servizi e forniture necessari a dare corso al Programma di Attuazione di cui all'Atto Aggiuntivo alla Convenzione del 5 maggio 2000 di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria di cui all'art. 35 del D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 – Codice dei Contratti Pubblici;
- Regolamento per l'affidamento di lavori, servizi e forniture diversi da quelli necessari a dare corso al Programma di Attuazione di cui all'Atto Aggiuntivo alla Convenzione del 5 maggio 2000 e adozione della relativa procedura tecnica – esecutiva;
- È stata approvata, nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 24.03.2021, la revisione del Regolamento per l'affidamento di lavori, servizi e forniture diversi da quelli necessari a dare corso al Programma di Attuazione di cui all'Atto Aggiuntivo alla Convenzione del 5 maggio 2000 e adozione della relativa procedura tecnica – esecutiva;
- È stata approvata, nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 22.12.2021, la revisione del Regolamento per l'affidamento di lavori, servizi e forniture diversi da quelli necessari a dare corso ai programmi di attuazione oggetto di contributi statali.

L'affidamento diretto, previsto dall'art. 1, comma 2 della legge n. 120/2020 – Decreto Semplificazioni convertito in legge – in deroga all'art. 36, comma 2, del codice dei contratti pubblici, non presuppone una particolare motivazione né lo svolgimento di indagini di mercato.

Il legislatore, infatti, per appalti di modico importo ha previsto tali modalità di affidamento semplificate e più "snelle" al fine di addivenire ad affidamenti in tempi rapidi.

Per quanto riguarda gli appalti, viene utilizzato a supporto il Vademecum ANAC per velocizzare e semplificare gli appalti pubblici [Anac-Vademecum-2 maggio10.40 \(anticorruzione.it\)](#)

Si è preso atto della consultazione aperta in relazione alle Linee Guida n. 6. L'atto è destinato alle **stazioni appaltanti** che devono verificare la sussistenza della causa ostativa prevista dall'**articolo 80, comma 5, lettere c), c-bis), c-ter) e c-quater), del codice dei contratti pubblici** e agli **operatori economici** che si trovino a rendere le dichiarazioni sostitutive in merito al possesso dei requisiti per partecipare alle gare. Il documento si prefigge di agevolare tutte queste attività, riducendo i casi di errore e favorendo la diffusione di best-practice anche per diminuire il contenzioso sulle esclusioni dalle gare da sempre molto elevato. [Esclusione dagli appalti, come cambiano le linee guida Anac - www.anticorruzione.it](#)

Le linee guida stabiliscono che gli **illeciti professionali gravi** possano essere causa di **esclusione dalle gare** a prescindere dalla natura civile, penale o amministrativa dell'illecito. Si fa riferimento a provvedimenti di rinvio a giudizio, cautelari e di condanna, anche non definitiva, per reati commessi nell'esercizio della professione come, ad esempio, l'abusivo esercizio di una professione, i reati fallimentari, i reati tributari, i reati societari, i delitti contro l'industria e il commercio, i reati urbanistici, i reati di corruzione fermo restando che le condanne definitive costituiscono motivo di esclusione automatica dalla gara. La stazione appaltante valuta, ai fini dell'eventuale esclusione del concorrente, anche le condanne dell'**Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato** per illeciti antitrust gravi, le sanzioni comminate dall'**ANAC**, le false informazioni rese dai concorrenti alle gare e le carenze nell'esecuzione di precedenti appalti.

L'esclusione dalla gara di appalto non è automatica ma comporta l'obbligo della stazione appaltante di procedere alle valutazioni di propria competenza. In caso di esclusione, la durata dell'**interdizione dalle gare pubbliche** è di tre anni. Gli illeciti vengono inseriti nel Casellario informatico da Anac su segnalazione delle stazioni appaltanti: nel 2021 le comunicazioni di esclusione iscritte nel **Casellario informatico** ammontano a circa 300 che rappresenta il 33 per cento del totale delle comunicazioni. Le nuove linee guida suggeriscono agli operatori economici misure di self-cleaning da mettere in atto per evitare l'esclusione dalle gare.

Vio, sebbene svolga attività principalmente privatistica, è pur sempre attenta a tali tematiche in considerazione della sua compagine azionaria.

#### GESTIONE AMMINISTRATIVA:

- Procedura cassa interna
- Procedura gestione crediti
- Procedura acquisto/affidamento
- Procedura consegna chiavi magazzino

#### PROCEDURA ACQUISIZIONE DEL PERSONALE E CONFERIMENTO INCARICHI

## PROCEDURA GESTIONE IMMOBILI E LOCAZIONI

## PROCEDURA ISPEZIONI

## PROCEDURA SANZIONI DISCIPLINARI

Per quanto riguarda la regolamentazione del procedimento disciplinare (ex art. 32 del CCNL Logistica, Trasporti merci e Spedizioni), si è tenuta in considerazione l'integrazione del contratto di lavoro dipendente con le disposizioni contenute all'interno del Modello di Organizzazione e Gestione.

## PROCEDURA VERIFICA GREEN PASS

Nell'anno 2021 si è adottata la procedura per l'organizzazione delle verifiche del possesso del Green Pass per accedere ai luoghi di lavoro; la suddetta procedura ha lo scopo di definire le modalità di controllo del possesso della Certificazione Verde (Green Pass) per l'accesso ai luoghi di lavoro, a partire dal 15 ottobre 2021, fino al 31 dicembre, data di iniziale cessazione dello stato di emergenza, poi prorogata al 31 marzo 2022.

### **b) Espletamento della formazione annuale in materia di etica e legalità, prevenzione della corruzione e trasparenza, whistleblowing**

Si è tenuto un incontro in data 29.11.2021 da remoto, somministrato dal RPCT per la formazione di competenza, in particolare in materia di: GREEN PASS, aspetti normativi, ambiti applicativi nell'ambiente di lavoro, questioni relative alla protezione dati personali, soggetti tenuti al controllo, soggetti obbligati; Lavoro Agile; Introduzione Codice etico, diritto alla disconnessione in ambito smart working, prevenzione anticorruzione.

### **c) Verifica delle disposizioni normative in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi**

È in funzione il canale informatico per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing, con accessibilità all'indirizzo che coincide con quello del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: (Raffaella Femia, mail: responsabile.anticorruzione@interportovado.it), e con collegamento diretto alla Piattaforma A.N.A.C. all'indirizzo <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/>.

Si è verificata l'osservanza del divieto di pantouflage ex art. 53, comma 16 ter D. Lgs. 165/2001.

È pervenuta informale e non ufficiale notizia in ordine alla nomina del Consigliere Cristoforo Canavese in seno al Comitato di Gestione in Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale. Considerando che tale circostanza può assumere marcato rilievo ai fini di possibili eventuali situazioni di incompatibilità e/o conflitti di interesse, la Società provvederà a verifica e richiesta degli adempimenti, continuando a tenere sotto costante monitoraggio l'eventuale evoluzione al fine di poter effettuare le valutazioni del caso.

#### **4) La prevenzione della corruzione**

##### **a) Gestione dei rischi**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha svolto il suo incarico con il coinvolgimento dei responsabili competenti per area di rischio, come indicati all'interno del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2021-2023; ha effettuato la valutazione dei rischi di corruzione ed individuato le azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di tale rischio, connesso ai processi posti in essere dalla Società. Peraltro, stante il dimensionamento della società e il perdurare della qualità privatistica dell'attività ad oggi svolta, sia sotto il profilo della dotazione del personale, sia sotto il profilo economico-patrimoniale, il livello di tale rischio è stato qualificato come "basso".

Per l'individuazione delle misure finalizzate alla prevenzione della corruzione, si rinvia a quanto previsto alle pagg. 14 e ss. del citato Documento.

È stato effettuato il **monitoraggio** circa lo stato di applicazione delle misure ivi descritte e sono state attuate le misure ivi previste.

La Società, a mente dell'aggiornamento del PNA 2019-2021 (in esito alla seduta del Consiglio ANAC 21.07.2021), costantemente verifica, e se del caso adegua, le procedure e i relativi documenti; in vigore di tale PNA, si terrà conto nel P.T.P.C.T. per il triennio 2022-2024 che verrà approvato secondo le cadenze procedurali per esso previste. <https://www.anticorruzione.it/-/piano-nazionale-anticorruzione-gli-aggiornamenti>

Il trattamento del rischio si è completato con apposite azioni di monitoraggio, ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati nelle aree a maggior rischio di corruzione.

##### **Area selezione del personale.**

La società ha individuato, tra le modalità organizzative per la selezione del personale dipendente, anche l'eventuale ricorso a società di lavoro interinale.

##### **Area affidamento lavori, servizi e forniture.**

La società ha provveduto ad effettuare controlli a campione sulle procedure. Il livello di automazione dei processi è ritenuto soddisfacente al fine di ridurre i rischi di corruzione; in particolare, per quanto concerne la gestione delle Richieste di Approvvigionamento e delle Lettere di incarico e/o Ordini di Attività ai fornitori.

##### **b) Formazione in tema di anticorruzione**

È stata espletata la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Nel mese di novembre 2021 si è tenuto un incontro di due ore con l'utilizzo di piattaforma dedicata, nel rispetto delle prescrizioni in materia di distanziamento e comunque di tutte le prescrizioni anti COVID-19 rivolto al personale dipendente. Gli argomenti sono stati trattati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile per la trasparenza. Si è posta particolare attenzione ai seguenti temi: GREEN PASS aspetti normativi, ambiti applicativi

nell'ambiente di lavoro, questioni relative alla protezione dati personali, soggetti tenuti al controllo, soggetti obbligati; Lavoro Agile; Introduzione Codice etico, diritto alla disconnessione in ambito smart working, prevenzione anticorruzione.

La documentazione inerente alla formazione svolta è depositata agli atti ed è disponibile presso la sede della Società.

La formazione si è altresì somministrata attraverso la partecipazione regolare agli incontri con l'ODV, svoltosi, da remoto, oltre che del RPCT, dei Responsabili della Area amministrativa e tecnica della Società.

### **c) Diritto alla Disconnessione**

VIO ha posto in essere le opportune iniziative tese al riconoscimento del diritto alla disconnessione in capo al lavoratore dipendente ai sensi della L. **61/2021** (conversione DL 30/2021),

Ha pertanto realizzato, in concreto, il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni e piattaforme tecnologiche / informatiche al fine di tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore. Non vi sono state ripercussioni sul rapporto di lavoro o sulla retribuzione.

### **d) Codice Etico.**

È stato approvato nella versione nuova ed aggiornata dal Consiglio di Amministrazione del 22.12.2021, in separato documento rispetto all'aggiornamento del MOG, approvato in pari data. Non sono state denunciate violazioni a tale Codice di comportamento.

### **e) Altre iniziative**

i) Esiti di verifica e controlli su cause di inconfiribilità.

La Società ha adottato idonee misure per vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D. Lgs. 39/2013.

Con la approvazione del bilancio 2020, in occasione dell'Assemblea dei Soci tenutasi in data 8.6.2021, a norma di Statuto è decaduto il Collegio Sindacale in carica, nelle persone del Presidente dott. Riccardo Bolla, e dei componenti dott. Valeria Tigli e dott. Maurizio Civardi. Attualmente l'Organo di Controllo è in regime di prorogatio. Si richiamano, in questa sede, le osservazioni svolte in relazione alla posizione del Consigliere Cristoforo Canavese sub 3 lett. c).

ii) Forme di tutela offerte ai whistleblowers.

Non vi sono state segnalazioni di illeciti.

In ottemperanza dei contenuti della L. 30 novembre 2017, n. 179 – “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, la Società è sempre connessa alla piattaforma A.N.A.C. Per completezza la Società ha altresì preso atto della pubblicazione INAIL Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro

le discriminazioni, dal titolo “ Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia sul luogo di lavoro” (2021).

#### **f) Sanzioni**

Nel corso del periodo di riferimento non sono state irrogate sanzioni.

#### **5) La trasparenza amministrativa – Sezione “Società Trasparente” sito web**

Per identificare gli obblighi di pubblicazione vigenti in materia di trasparenza amministrativa applicabili a VIO, si è fatto riferimento alla normativa preesistente e a quella citata in premessa e nel paragrafo 2 della presente Relazione. Si è provveduto entro i termini di legge ad integrare e/o modificare la struttura della sezione del sito VIO “Società Trasparente”.

La Società ha preso conoscenza che dal 1° luglio 2019 è stata attivata la piattaforma per la pubblicazione di bandi, contratti, incarichi, etc, in quanto da tale data è pienamente operativo il Portale Unico per la pubblicità delle gare e dei programmi di lavori, beni e servizi del MIT a livello nazionale e regionale; nel corso dell’anno 2021, non essendo state avviate gare per bando, la Società non ha effettuato alcun accesso all’home page di detta piattaforma.

#### **6) Pubblicazione, diffusione, informazione Sezione sito VIO “Società Trasparente”**

Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione e/o diffusione in riferimento ai Documenti approvati relativamente a: Misure di prevenzione della Corruzione e Trasparenza, Bilanci e atti connessi, aggiornamento composizione Consiglio di Amministrazione, Aggiornamento Modello Gestione Organizzazione e controllo di cui al D. Lgs 231/2001 parte generale, Codice Etico, manifestazioni di interesse come da Regolamento per l’affidamento di lavori, servizi e forniture diversi da quelli necessari a dare corso al Programma di Attuazione di cui all’Atto Aggiuntivo alla Convenzione del 5 maggio 2000 e adozione della relativa procedura tecnica – esecutiva.

#### **7) Digitalizzazione e norme CAD**

Per quanto riguarda la digitalizzazione, e tutti i procedimenti connessi all’applicazione del CAD aggiornato (ad esempio, dematerializzazione, transizione/trasformazione digitale), la Società ha assunto, e assume in via progressiva, le iniziative in adeguamento alla predetta normativa, in funzione della tipologia di attività tipicamente privatistica che svolge in attuazione dell’oggetto sociale della dimensionata struttura amministrativa e della forza lavoro.

È stato pertanto consultato il consulente informatico della Società per valutare ed esaminare le esigenze di appropriata adozione di procedure software e hardware, la definizione dei relativi ambiti di operatività e applicazione nei diversi settori organizzativi (ad esempio documenti B2B, ciclo passivo, gestione risorse umane, rapporti con i Clienti, ecc).

Il parametro di valutazione è quello di esaminare la reale compatibilità di tali procedure con la maggiore riduzione degli sprechi, tendendo all’aumento della produttività, sia individuale che aziendale; al tempo stesso, si intende favorire la tracciabilità delle informazioni, il track delle filiere interne ed esterne, come pure una maggior fluidità del work flow.

La Società ha adottato con prevalente e progressiva e maggiore frequenza l'utilizzo della firma digitale dei contratti.

## **8) Misure Covid**

In costanza della pandemia COVID-19, la Società ha con cura attenzionato ed osservato le misure anti-contagio e protezione dell'ambiente di lavoro, realizzato gli interventi prescritti per la salute sia in favore delle persone terze in ingresso, sia dei dipendenti. Ha approntato e messo a disposizione tutti i DPI richiesti dalla legge, anche con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza del Lavoro adeguando il DVR.

Vio ha effettuato la dovuta pubblicità delle norme anti COVID-19, sia a mezzo affissione in bacheca in quanto accessibile con facilità a dipendenti e visitatori, sia con comunicazione diretta, tenendola costantemente aggiornata.

Vio, al fine della verifica del Green Pass, utilizza l'App Verifica C19.

È stata altresì elaborata una procedura interna di comportamento relativamente all'accesso e permanenza nei locali. Si è proceduto alle prescritte sanificazioni accompagnate da una scrupolosa costante pulizia di tutti gli ambienti di lavoro, dell'arredamento, degli strumenti informatici, tutti gli accessori, macchine strumentali al lavoro in ufficio, nonché servizi igienici.

Sono state adottate le misure previste in materia di lavoro agile e smart working ai sensi della Legge 81/2017 e del Protocollo Nazionale del 7.12.2021.

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/PROTOCOLLO-NAZIONALE-LAVORO-AGILE-07122021-RV.pdf>

VIO ha avviato la valutazione delle modalità di adeguamento a detta normativa, valutazione che dovrà tenere conto della forza lavoro in essere, programmando, ove d'uopo, il lavoro agile con una rotazione del personale. Ciò consente di prevedere l'utilizzo dello smart working con ampia flessibilità, anche modulandolo, se necessario, sulla base dell'andamento dei contagi. Il lavoro agile e in presenza verrà così a trovare il proprio corretto equilibrio secondo le modalità organizzative più congeniali alla situazione e alle necessità aziendali, anche considerando l'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo.

Le riunioni degli organi amministrativi/societari e dell'ODV si sono tenute a mezzo utilizzo ed impiego della piattaforma TEAMS.

Si è impiegata specifica attenzione all'osservanza del distanziamento personale e all'impiego di dispositivi di protezione individuale, in occasione di incontri in presenza.

Si è preso atto della FAQ Garante Privacy 17.02.2021 relativamente al comportamento del datore di lavoro e dei dipendenti in relazione alla vaccinazione.

Ai sensi dell'art. 9-septies, decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, come modificato dal Decreto-legge 21 settembre 2021, n°

127, a tutti gli addetti aziendali è stata data comunicazione che, a partire dal 15 ottobre 2021, è fatto obbligo, ai fini dell'accesso in azienda e nei luoghi di lavoro, di possedere e di esibire su richiesta la certificazione verde COVID-19 c.d. "Green Pass", in corso di validità.

Le verifiche del possesso del "green pass" sono avvenute secondo le modalità organizzative adottate in azienda, definite con specifica "procedura", in ottemperanza alle disposizioni di legge e tramite personale incaricato dell'accertamento attraverso l'applicazione "Verifica C19".

## **9) Trasparenza e protezione Dati**

La Società ha effettuato il costante aggiornamento del sito web mediante inserzione di tutte le informazioni richieste e si è impegnata a seguire le indicazioni ANAC come individuate in occasione dell'evento "Sull'onda della semplificazione e della trasparenza", tenutosi in data 26.10.2021.

### **a) Green Pass - gli adempimenti legati alla privacy**

In primo luogo, VIO ha predisposto l'informativa sul trattamento dei dati, in base all'articolo 13 del Regolamento 679/2016. L'informativa è preventivamente comunicata agli interessati ovvero esposta in sede di accesso di modo che l'interessato possa prenderne visione. I dati personali trattati sono le generalità del lavoratore, nonché la validità, l'integrità e l'autenticità del green pass o di una certificazione equivalente ovvero le informazioni in merito allo stato di soggetto esente da vaccinazione anti Covid -19 riportate nella certificazione di esenzione dalla vaccinazione. La finalità del trattamento è la prevenzione dal contagio da Covid -19 in base all'articolo 9-septies del DL 52/2021, nonché di controllo dell'autenticità, validità e integrità della certificazione verde COVID-19 o della certificazione equivalente, compresa quella di esenzione dalla vaccinazione anti Covid-19. La base giuridica del trattamento è da rinvenirsi nell'adempimento di un obbligo legge.

L'informativa prevede anche il trattamento dati dovuto alla consegna del Green Pass al datore di lavoro che ha provveduto alla nomina degli incaricati alle verifiche del green pass quali soggetti incaricati allo svolgimento dei trattamenti dei dati personali connessi all'esercizio del compito assegnato, in base all'articolo 2-quaterdecies del DLgs 196/2003 e fornendo loro le istruzioni operative per l'esecuzione dei controlli.

La società ha adeguato il Registro visitatori aggiungendo settore ad hoc e mantiene l'aggiornamento costante di detto Registro.

Oggetto delle verifiche, oltre ai diretti dipendenti del datore di lavoro, anche i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa, di formazione o di volontariato anche sulla base di contratti esterni.

Il datore di lavoro ha implementato una serie di adempimenti per trattare i dati personali, derivanti dalla verifica del green pass, in maniera conforme al Regolamento UE 2016/679, ed in particolare:

- ha predisposto un'informativa contenente l'autorizzazione al trattamento da rendere ai soggetti verificati;
- ha predisposto la nomina a responsabile del trattamento agli operatori del Gate;
- ha valutato, per i casi che lo consentono, il termine di conservazione dei dati personali dei soggetti verificati, facendolo coincidere con la fine del periodo emergenziale (31.3.2022).

#### 1) La consegna del green pass e i problemi legati alla privacy

Nessuno dei lavoratori dipendenti ha consegnato alla società copia del proprio green pass.

#### 2) Modalità di verifica

La verifica, ai sensi del D.L 52/2021, del green pass, all'interno di VIO, non comporta, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma, eccetto il caso introdotto dal D.L. n. 139/2021 (decreto Capienze), convertito in L. 205/2021, il quale prevede l'onere per il lavoratore, previa richiesta da parte del datore di lavoro, in caso di specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, di rendere comunicazione in merito al mancato possesso o se privo della certificazione verde Covid-19.

VIO, a fronte della modifica ex L. 165/2021, si avvale della previsione che consente al lavoratore, al fine di semplificare e razionalizzare le verifiche, di consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione verde Covid-19 venendo esonerato, per tutta la durata della relativa validità, dai controlli da parte del datore di lavoro. Nei casi in cui il lavoratore eserciti volontariamente tale facoltà, VIO effettua il regolare controllo sulla perdurante validità, mediante lettura del QR code della copia in suo possesso attraverso l'app VerificaC19 o mediante le previste modalità automatizzate. (Garante Privacy Reg. Provv. n. 430 del 13 dicembre 2021 [Provvedimento del 13 dicembre 2021 \[9727220\] - Garante Privacy](#))

#### b) Videosorveglianza Garante Privacy.

VIO si è attenuto a quanto oggetto di FAQ del Garante della Privacy pubblicate nel corso del 2021, <https://www.garanteprivacy.it/faq/videosorveglianzae> quindi:

- *Corretta informazione sul trattamento*

È somministrata la corretta informativa ai lavoratori e agli utenti esterni.

L'informativa privacy sulla videosorveglianza è fornita con modalità semplificate, attraverso un cartello informativo apposto prima dell'accesso all'area sorvegliata. L'informativa estesa (a norma di Regolamento) è rilasciata su richiesta dell'utente oppure sono indicati nel cartello i riferimenti per reperire la versione completa del documento (ad esempio l'informativa completa può essere caricata sul sito web o su una bacheca aziendale).

Non è quindi necessario raccogliere alcun consenso per svolgere questo tipo di trattamento quando il trattamento stesso è svolto con il fine di tutelare il patrimonio aziendale.

- *Tutela dei lavoratori e degli utenti*

Il Garante ha ribadito la necessità di rispettare i diritti e la dignità dei lavoratori nell'utilizzo di questo strumento. In particolare, VIO:

- ha vietato il monitoraggio di ambienti che ledano la dignità della persona (come bagni o spogliatoi, ecc.);
- evita la ripresa diretta delle postazioni dei dipendenti durante l'orario di lavoro in assenza di appropriata giustificazione;
- ha vietato utilizzare le immagini raccolte per valutare il rendimento del lavoratore.
- *Autorizzazione Ispettorato del Lavoro*

L'installazione dell'impianto di videosorveglianza, autorizzato - prima dell'installazione stessa a norma dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) - è avvenuta in virtù dell'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro competente, in caso di mancato accordo o di assenza di RSU in azienda.

- *Tempi di conservazione*

VIO conserva le immagini per 48 ore in conformità all'indirizzo del Garante privacy. L'eliminazione delle registrazioni obsolete è svolta con sistemi automatizzati.