



**Interporto di Vado
Intermodal Operator S.p.A. (VIO)**

**Piano Triennale di Prevenzione della
Corruzione e della Trasparenza
per gli anni 2024 - 2026**

Indice

- A. PREMESSA NORMATIVA
- B. L'ADOZIONE DEL PTPC DA PARTE DELLA SOCIETA' E IL PROCESSO DI APPROVAZIONE
- C. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO
 - CONTESTO ESTERNO
 - CONTESTO INTERNO L'ATTIVITA' DELLA SOCIETA'
 - LA STRUTTURA DELLA SOCIETA'

PARTE PRIMA: IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- 1. CONTENUTO E FINALITA' DEL PIANO
- 2. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE
- 3. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
- 4. VALUTAZIONE DEL DIVERSO LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI CORRUZIONE DELLE ARTICOLAZIONI AZIENDALI - INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO
 - 4.1. L'ATTIVITA' SVOLTA NEL 2023
 - 4.2. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER IL PIANO 2024-2026.
- 5. CRONOPROGRAMMA DELLE COMPETENZE/ADEMPIMENTI
- 6. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO
 - 6.1. I REGOLAMENTI E LE PROCEDURE ADOTTATE DALLA SOCIETA'
- 7. LE MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO
 - 7.1. OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE
 - 7.2. INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DELLE CARICHE EX D. LGS. 8 APRILE 2013, n. 39
 - 7.3. ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS)
 - 7.4. PROCEDURE PER LA SELEZIONE E LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI IDONEE A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE E PROGRAMMA PER LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI (2024-2026)
 - 7.5. LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITI (CD. WHISTLEBLOWER)
 - 7.6. ROTAZIONE E MISURE ALTERNATIVE
 - 7.7. PROCEDIMENTI A MAGGIOR RISCHIO E PROCEDURE DA ADOTTARE
 - 7.8 FLUSSI FINANZIARI
 - 7.9 PNRR e CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI
 - 7.10. MONITORAGGIO
- 8. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
- 9. RELAZIONE SULL'ATTIVITA' SVOLTA
- 10. ADEGUAMENTI DEL PIANO
- 11. REVISIONE DEL MODELLO DI COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO DI CUI ALLA LEGGE 231/2001, CODICE ETICO e DI COMPORTAMENTO
- 12. DIGITALIZZAZIONE E NORME CAD

PARTE SECONDA: IL PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

1. INTRODUZIONE
2. L'IMPEGNO DI VIO ALLA TRASPARENZA
3. OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
4. MODALITA' DI PUBBLICAZIONE ONLINE DEI DATI
5. SANZIONI
6. ACCESSO CIVICO

A. PREMESSA NORMATIVA

In attuazione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2003 e ratificata con legge 3 agosto 2009 n.116, la legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, entrata in vigore il 28 novembre 2012, introduce numerosi strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo, individuando anche i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia.

I soggetti istituzionali cui è demandata l’attuazione della norma sono i seguenti:

- il Comitato Interministeriale, che ha il compito di fornire le linee di indirizzo per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (art. 1, comma 4, della legge 190/2012);
- il Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.), che opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e coordinatore della loro attuazione, e a cui compete la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (art.1, comma 4, della legge 190/2012);
- l’Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche (A.N.A.C) a cui, in qualità di autorità nazionale anticorruzione, competono le funzioni di raccordo con le altre autorità di vigilanza e controllo sulla effettiva applicazione e sull’efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni e sul rispetto della normativa in materia di trasparenza.
- il Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione cui compete, tra l’altro, la predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, in tempi utili per l’adozione del Piano entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1, comma 8, della legge 190/2012).

Allo stato attuale risultano adottati i seguenti provvedimenti contenenti linee di indirizzo applicativo:

- 1) Circolare 25 gennaio 2013 n.1 del Dipartimento della funzione pubblica, contenente precisazioni in ordine alle competenze affidate dalla legge 190/2012 ai vari soggetti istituzionali e alle modalità di individuazione del RPCT, con particolare riferimento ai compiti di tale figura;
- 2) Linee di indirizzo dd. 13 marzo 2013 emanate dal Comitato Interministeriale (istituito con DPCM del 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione;
- 3) Intesa di cui all’art.1, comma 60 della legge n. 190/2012 in sede di Conferenza Unificata di cui all’art.8, comma 1, del decreto legislativo n. 281/1997, intese attraverso cui definire gli adempimenti delle regioni e delle province autonome di Trento e Bolzano e degli enti locali, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo, finalizzati alla piena attuazione della legge n. 190/2012;
- 4) Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche con Deliberazione n. 72/2013 dell’11 settembre 2013;

- 5) Il Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento, approvato dall'ANAC il 9 settembre 2014;
- 6) Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 recante "*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*";
- 7) Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 – Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, con la quale sono state fornite indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del PNA, con dettagliati approfondimenti sull'area di rischio dei contratti pubblici e sulla sanità;
- 8) Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, «*Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*» (di seguito d.lgs. 97/2016);
- 9) Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 sul Codice dei contratti pubblici;
- 10) Piano Nazionale Anticorruzione 2016, approvato con Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016;
- 11) Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017 recante "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*";
- 12) Piano Nazionale Anticorruzione 2017, approvato con Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017;
- 13) Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 sul ruolo e i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- 14) Piano Nazionale Anticorruzione 2018, approvato con Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018;
- 15) Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato con Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 e relativi allegati;
- 16) Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera ANAC del 16 novembre 2022 e relativi allegati;
- 17) PTPCT dell'ANAC anni 2020-2022, datato 13 marzo 2020, come ricavabile dalla comunicazione ANAC in aggiornamento datata 16 ottobre 2020. In particolare, sono ricavabili da detto documento obiettivi strategici che considerati presupposti cui si è ispirata la redazione del

PTCPC di questa Società. Per facilità di consultazione si riportano *infra* detti obiettivi:

Anticorruzione e trasparenza	Supporto, comunicazione e gestione
1.1 - Incrementare l'efficacia dell'azione di vigilanza in materia di anticorruzione e trasparenza, in modo da far emergere e contrastare eventuali fenomeni patologici, anche con particolare riferimento alle eventuali violazioni in tema di accesso civico.	3.2 - Rafforzare le core competences del personale al fine di assicurare una maggiore qualità della trasparenza dei dati e nell'attuazione della normativa sull'accesso generalizzato.
1.2 - Migliorare la qualità della regolazione con riferimento al PNA 2020, alle linee guida e agli altri strumenti di orientamento indirizzati alle PPAA, nonché agli standard definiti in materia di trasparenza, alla luce anche della normativa sull'accesso generalizzato.	3.4 - Potenziare il sistema informativo per il monitoraggio della corruzione e della trasparenza, con particolare attenzione allo strumento della Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), per il miglioramento della gestione dei flussi informativi relativi agli obblighi sulla trasparenza e alle richieste di accesso generalizzato.
1.3 - Migliorare la conoscenza dei fenomeni corruttivi anche attraverso la costruzione di un sistema di indicatori di corruzione	3.5 - Rafforzare la trasparenza dell'attività dell'Autorità anche attraverso la migliore implementazione dell'accesso generalizzato e la disciplina dei rapporti dell'Autorità con i portatori d'interessi (lobbying)

- 18) PTPCT dell'ANAC anni 2021-2023 approvato dal Consiglio nella seduta del 16 marzo 2021;
- 19) PTPCT dell'ANAC anni 2022-2024 approvato dal Consiglio in data 26 gennaio 2022

<https://www.anticorruzione.it/documents/91439/2766176/Piano+triennale+di+prevenzione+della+corruzione+e+della+trasparenza.pdf/92347df3-39d8-a4f1-aa3d-84795f9c532d?t=1647615981787>

- 20) Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022 febbraio 2022 <https://www.anticorruzione.it/-/orientamenti-per-la-pianificazione-anticorruzione-e-trasparenza-2022-1;->
- 21) PTPCT dell'ANAC anni 2022-2024, aggiornato il 14 settembre 2022 <https://www.anticorruzione.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione/anno-2022/2024>

Di seguito è riportata la tabella che raffronta le funzioni con i macroprocessi (allegata al PTPCT ANAC) che ben individua le linee guida ispiratrici di una best practice razionalizzata e organizzata, che VIO potrà adottare, con i necessari adattamenti alla propria struttura, in particolare rispetto ai punti 2, 3 e 4

Funzionamento del Consiglio e rapporti istituzionali	Funzionamento del Consiglio, Affari generali e Segreteria Comunicazione ed elaborazione di direttive, pareri ed atti di indirizzo Rapporti istituzionali, Governo e Parlamento Gestione dei rapporti con altre Amministrazioni e con gli utenti
Gestione delle risorse umane e finanziarie, delle infrastrutture e dei servizi di supporto	Gestione delle risorse umane Gestione delle procedure di approvvigionamento ed erogazione di lavori, servizi e forniture Gestione delle risorse finanziarie Pianificazione, sviluppo e gestione dei sistemi informatici Affari legali e contenzioso
Vigilanza in materia di anticorruzione, trasparenza e contratti pubblici	Vigilanza in materia di anticorruzione e trasparenza Vigilanza sull'affidamento dei contratti di lavori, servizi e forniture Vigilanza sul sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti, delle imprese e delle società organismi di attestazione Procedimenti sanzionatori Verifica dell'assolvimento degli obblighi informativi verso l'ANAC
Attività di indirizzo e Regolazione	Regolazione nelle funzioni di competenza: trasparenza, anticorruzione e contratti pubblici Determinazione dei prezzi di riferimento di beni e servizi e dei costi standard di servizi e forniture Pareri a rilevanza esterna Risoluzione delle controversie

- 22) “Regolamento sull’esercizio dell’attività di vigilanza collaborativa in materia di contratti pubblici. (N. 160/2022), entrato in vigore il 16.4.2022
- 23) PTPCT dell’ANAC anni 2023-2025
<https://www.anticorruzione.it/anno-2023/2025>
- 24) Codice dei Contratti Pubblici (entrato in vigore in data 1.7.2023);
- 25) PNA 2022 Aggiornamento 2023, come da delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023
- 26) Comunicato del Presidente ANAC del 10 gennaio 2024, che ribadisce la facoltà per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 di dipendenti, e tenuti all’adozione del PTPCT, dopo la prima adozione, possono confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell’organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell’anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO, PTPCT, documento che tiene luogo dello stesso o misure integrative del MOG 231). Ciò è possibile ove, nell’anno precedente: a) non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; b) non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti; c) non siano stati modificati gli obiettivi strategici.

Vanno ricordati infine:

- 1) il Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 avente ad oggetto il “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- 2) il Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, emanato in attuazione a quanto disposto dall’art.1, commi 49 e 50 della legge 190/2012.

Come da normativa, è compito del RPCT sottoporre la proposta di aggiornamento del Piano entro il 31 gennaio di ogni anno, all’organo amministrativo dell’Azienda. Il RPCT deve inoltre pubblicare sul sito istituzionale dell’ente entro il 15 dicembre di ogni anno la relazione annuale.

Per l’anno 2023, il termine per la pubblicazione della Relazione è stato prorogato al **31 gennaio 2024** (Comunicato del Presidente ANAC del **10 gennaio 2024** <https://www.anticorruzione.it/-/comunicato-del-presidente-del-10-gennaio-2024#:~:text=Indicazioni%20di%20carattere%20transitorio%20sull,importo%20inferiore%20a%205.000%20euro>)

Il PTPC viene redatto in ottemperanza ai principi della **Delibera ANAC n. 7 del 17.1.2023**, che – con specifico riferimento agli enti di minore complessità di articolazione, come può ritenersi configurata VIO – riserva specifiche ed adeguate disposizioni.

<https://www.anticorruzione.it/-/pna-2022-delibera-n.7-del-17.01.2023>.

In particolare, viene sottolineata l’importanza del monitoraggio in concreto, del coinvolgimento ed indicazione nel piano del personale di riferimento, secondo una logica di miglioramento progressivo e con eventuale eliminazione di misure ridondanti (si veda **check list** allegata).

L'anno 2023, a differenza del biennio precedente colpito dalla pandemia da COVID-19, è stato caratterizzato dall'aumento delle materie prime, dell'energia elettrica e del gas dovuti alla guerra in Ucraina e in Medio Oriente, nonché alla crescente inflazione.

Per il corrente anno 2024, in visione prospettica, si prevede variazioni dei tassi di interesse a seguito delle politiche monetarie di rilevanza sul mercato internazionale.

Data però la natura dell'attività di VIO, non risultano - e non si prevedono - effetti significativamente pregiudizievoli sull'attività della stessa con mantenimento della continuità di impresa secondo i parametri normalmente rispettati.

B. L'ADOZIONE DEL PTPC DA PARTE DELLA SOCIETA' E IL PROCESSO DI APPROVAZIONE

L'Interporto di Vado Intermodal Operator S.p.A. (di seguito la “**Società**” o “**VIO**”) è una società partecipata dall'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale che detiene la partecipazione del capitale sociale nella misura del 72%.

Per questa ragione, in attuazione della Legge n. 190/2012 e in conformità con il piano Nazionale Anticorruzione, la Società ha deciso di adottare un Piano Triennale.

Lo scopo ultimo dell'adozione del presente Piano è di:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare le capacità della società di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto di fatto sfavorevole alla corruzione.

In un primo tempo, e cioè nell'anno 2016, la Società ha deciso, volontariamente e in adesione ad un convinto e prudente atteggiamento di ossequio ai principi che regolano la normativa in materia di prevenzione della corruzione, di adottare il Piano Triennale della Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2016-2018.

Successivamente, con il delinearsi sempre più specifico degli orientamenti giurisprudenziali e normativi in materia di società partecipate e/o a controllo pubblico, considerato il contenuto delle delibere ANAC, ed in linea con la Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017, è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018 – 2020 e il Modello Organizzativo Gestionale di cui al d. lgs 231/2001, al fine di definire gli adempimenti e le relative modalità di svolgimento in modo da assicurare una puntuale applicazione delle disposizioni vigenti in materia di contrasto della corruzione e dell'illegalità.

Il presente Piano viene aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società; quest'anno il termine è stato fissato al 31 gennaio e, in analogia ai criteri ANAC, compatibilmente con la non eccessivamente articolata struttura societaria – aziendale, tale documento è impostato sulla base dei principi di completezza, flessibilità e gestibilità.

Per **principio di completezza** si intende la scelta di mappare e valutare non soltanto le attività di rischio generali, ma anche tutte le attività poste in essere dagli Uffici della Società, ivi comprese quelle esternalizzate.

Per il **principio di flessibilità** la Società, di intesa con l'Organo di indirizzo politico, chiederà a tutte le Unità organizzative di adottare le procedure al fine di minimizzare il rischio corruttivo all'interno di eventuali "aree di rischio generali" in un'ottica comunque massimamente garantista, ma capillare.

Nel rispetto del **principio di gestibilità**, la Società procederà all'analisi del rischio aggregando più procedimenti in un unico processo, anche con l'obiettivo di rendere le schede di analisi di rischio fruibili a tutti gli Utenti.

In particolare, ai fini della redazione del presente Piano, si sono tenuti in dovuta considerazione anche gli orientamenti delineati nel documento "Sull'onda della semplificazione e della trasparenza. Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" approvato dal Consiglio ANAC in data 22 febbraio 2022.

C. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Come sopra indicato, la Società è partecipata al 72% dall'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale nata dalla riorganizzazione del sistema portuale italiano.

In particolare, il D. Lgs. 169/2016 "*Riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione della disciplina concernente le Autorità portuali di cui alla legge 28 gennaio 1994, n. 84*" ha riformato la disciplina concernente le Autorità Portuali, istituendo le nuove 15 Autorità di sistema portuale (o "AdSP") nate dall'accorpamento di tutti i 54 porti italiani e sostituendo in questo modo le 24 Autorità portuali istituite con la L. 84/1994.

A seguito della predetta riorganizzazione, all'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale è stata attribuita la gestione coordinata dei porti di Genova, Savona e Vado Ligure che insieme compongono il più importante polo portuale italiano.

CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno è partita dalla consultazione di alcuni documenti ufficiali come il documento pubblicato da ANAC "*Corruzione sommersa e corruzione emersa in Italia: modalità di misurazione e prime evidenze empiriche*" e si procederà a valutazione utilizzando i criteri contenuti della cd. "matrice di analisi del contesto esterno".

Si ricorda che secondo l'Autorità, nel fenomeno corruzione, non rientra solo il reato di corruzione e il complesso dei reati contro la Pubblica Amministrazione ma anche la "*maladministration*" intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimento, di determinazione 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.

La Liguria, come altre Regioni dell'Italia Settentrionale, presenta una qualità delle istituzioni maggiore della media regionale europea.

Per le altre fattispecie selezionate i valori risultano più contenuti e con un andamento oscillante anche se, nell'ultimo triennio, si rileva una flessione per la concussione (art. 317 c.p.), la "corruzione" (artt. 318 e 319 c.p.) e l'istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).



Servizio Analisi Criminale

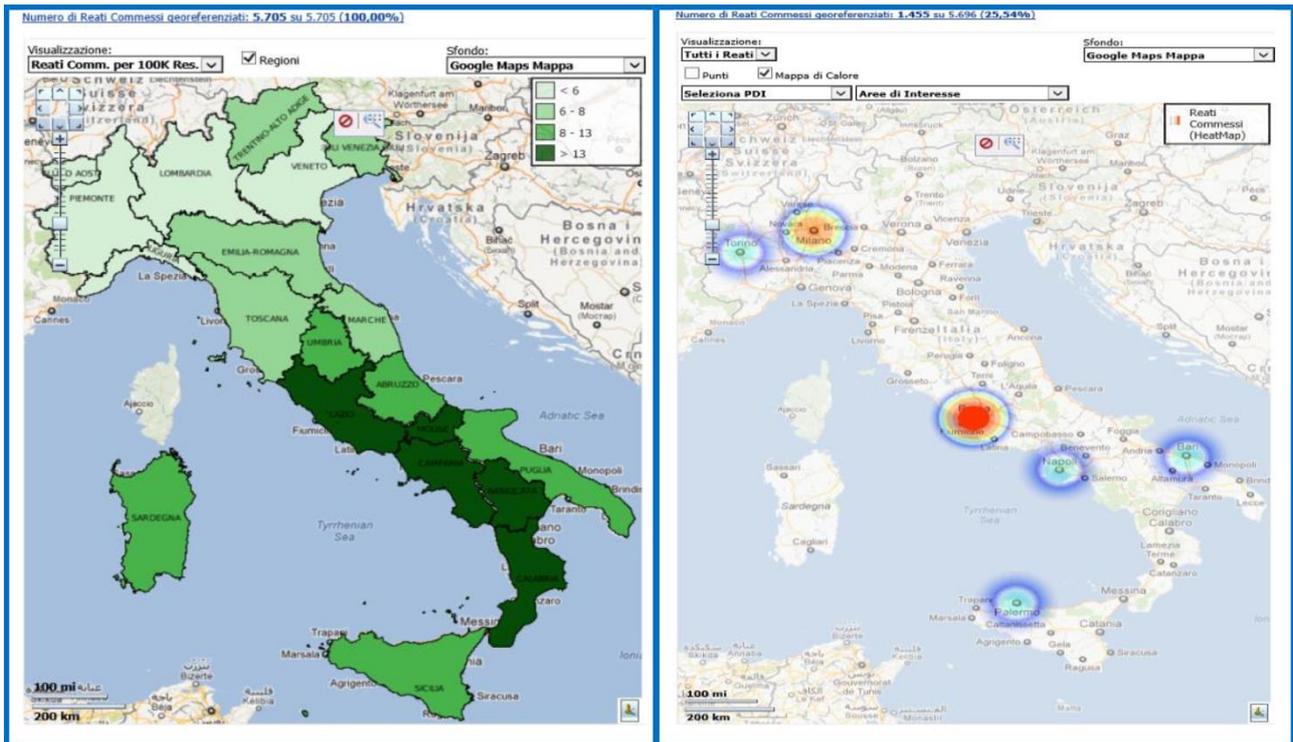
Delitti contro la Pubblica Amministrazione commessi in Italia dal 2004 al 2022.

(Dati di fonte SDI/SSD non consolidati per il 2022)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Var. % 2004- 2022
Concussione (artt. 317 e 319 quater c.p.)	138	115	86	130	145	140	146	130	168	161	144	109	119	104	84	88	97	67	54	-60,9%
Reati corruttivi (artt. 318, 319, 319 ter, 320, 321, 322 e 346 bis c.p.)	414	359	361	386	463	460	382	430	433	402	350	468	412	444	328	388	327	282	230	-44,4%
Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314 e 316 c.p.)	291	290	258	292	296	371	436	377	500	466	429	378	388	377	356	468	278	297	227	-22,0%
Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)	1.016	1.051	935	1.097	1.168	1.099	1.193	1.196	1.259	1.144	1.254	1.179	1.177	1.106	1.063	1.009	1.365	1.157	898	-11,6%

Per avere un riferimento aggiornato sull'incidenza di tale fenomenologia criminale sul territorio si è, quindi, proceduto a riportare i reati della specie alla popolazione residente. In Italia, nel triennio che va dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022 si ottiene un valore medio nazionale di 9,41 eventi per 100 mila abitanti⁹. Di seguito si riportano due cartine che evidenziano il numero dei reati georeferenziati su 100k residenti (cartina a sinistra) e la "mappa di calore" in relazione alla maggiore incidenza di tali delitti (cartina a destra).

In particolare, considerando complessivamente i reati oggetto di analisi, dalle mappe che seguono emerge una prevalente distribuzione del fenomeno nelle regioni tirreniche sud- occidentali, con spiccata prevalenza di eventi in alcuni capoluoghi (Milano, Torino, Napoli, Palermo e Bari) e, soprattutto, nella città metropolitana di Roma.



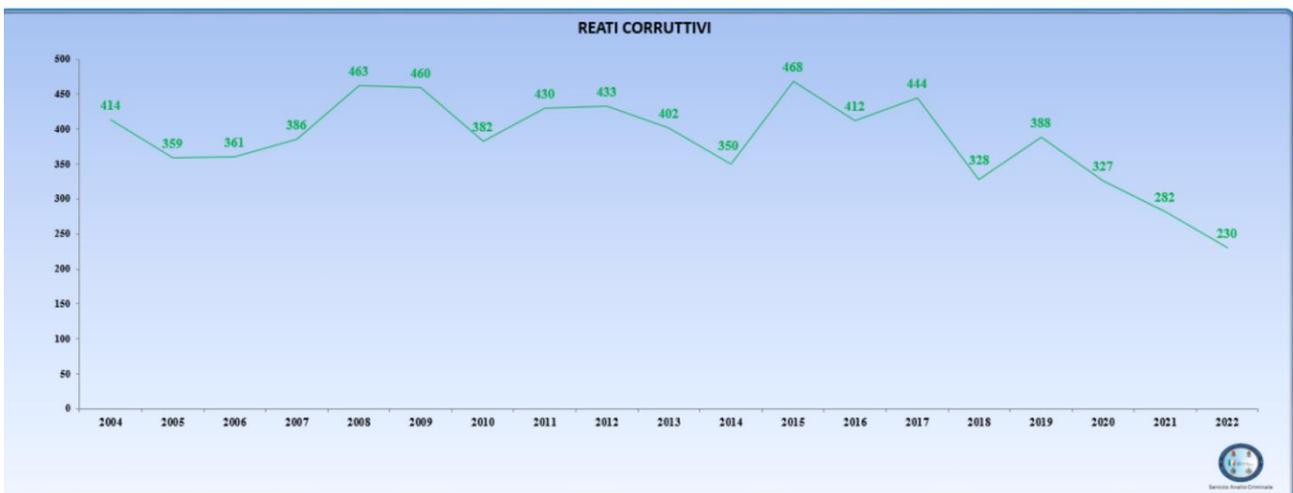
In particolare, per quanto riguarda i fenomeni corruttivi, l'andamento dei rilievi sembra denotare una flessione.

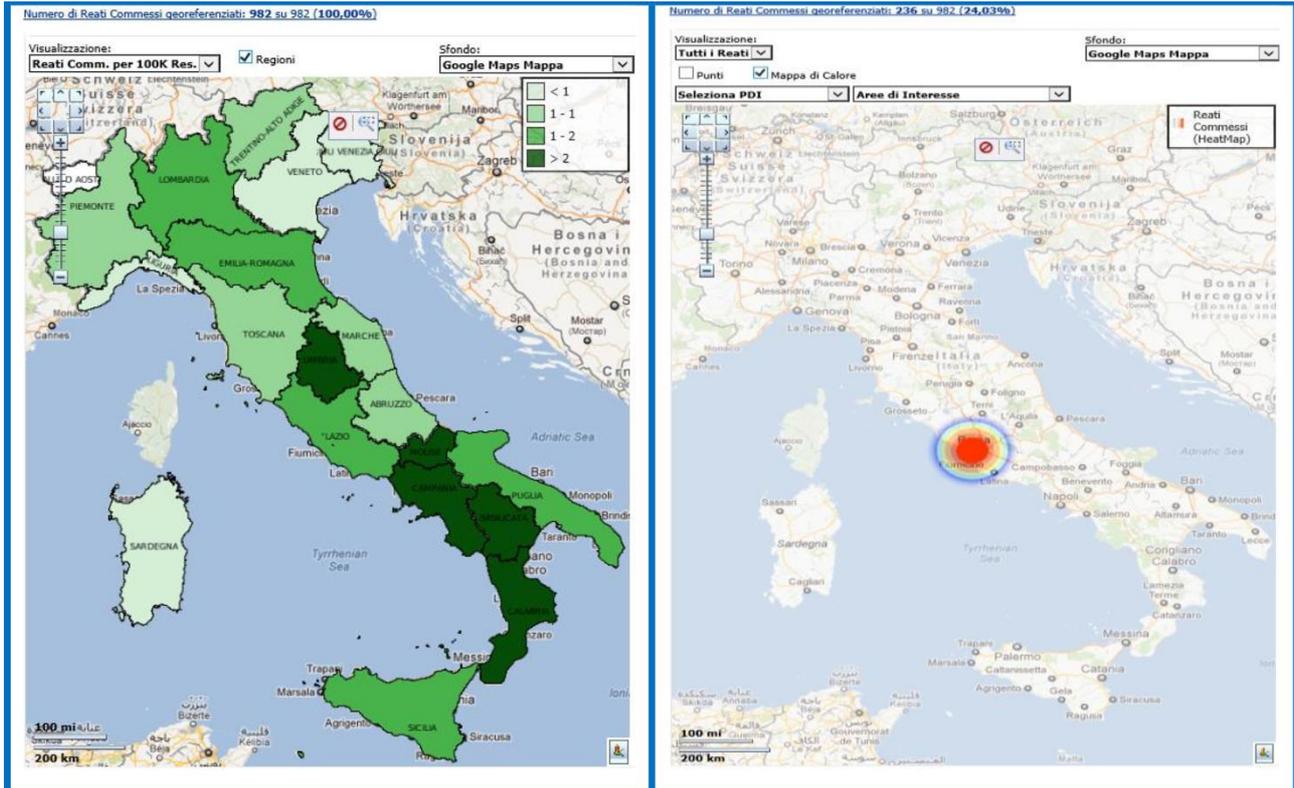


Servizio Analisi Criminale

Delitti "corruttivi" commessi in Italia dal 2004 al 2022.
(Dati di fonte SDI/SSD, non consolidati per il 2022)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Reati corruttivi (art. 318, 319, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322 e 346 bis c.p.)	414	359	361	386	463	460	382	430	433	402	350	468	412	444	328	388	327	282	230





La regione Liguria appare in una posizione che sembra denotare l'inserzione in area non particolarmente "calda".

¹ I dati sono stati estratti dalla banca dati interforze tramite applicativo SIGR2.0 SERVIZIO ANALISI CRIMINALE e le infografiche tratte da https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2023-04/report_reati_corruttivi_marzo_2023.pdf

Regione	Reati Comm per 100K Res
BASILICATA	5,45
MOLISE	4,07
CALABRIA	3,13
UMBRIA	2,65
CAMPANIA	2,21
LAZIO	2,06
PUGLIA	2,03
SICILIA	2,00
MEDIA NAZIONALE	1,62
EMILIA-ROMAGNA	1,60
LOMBARDIA	1,35
ABRUZZO	1,34
MARCHE	1,28
TOSCANA	1,25
PIEMONTE	1,23
TRENTINO-ALTO ADIGE	1,16
FRIULI VENEZIA GIULIA	0,81
VENETO	0,65
LIGURIA	0,62
SARDEGNA	0,60
VALLE D'AOSTA	0,00

In ogni caso, la Società intende continuare a prestare la massima attenzione nei confronti del fenomeno corruttivo, inteso in senso ampio e riferito a tutte quelle situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi.

Il riferimento è a tutti i reati contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Nell'ipotesi di adozione di procedure per il perfezionamento di contratti pubblici, in considerazione dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti Pubblici dal 1.7.2023, la Società seguirà le disposizioni di legge e quanto contenuto nell'All. 5 al PNA ANAC 2022 e aggiornamento 2023. Dal 1° gennaio 2024 diventa operativa la nuova piattaforma dei Contratti Pubblici, e si segnalano i cd. “bandi tipo”, e segnatamente il **Bando Tipo n. 1** (Delibera n. 309 del 27 giugno 2023 - Bando tipo n.1 – 2023 <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-309-del-27-giugno-2023-bando-tipo-n.1-2023> Procedura aperta per l'affidamento di contratti pubblici di servizi e forniture nei settori ordinari di importo superiore alle soglie europee con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo), mentre è in fase di consultazione on line lo schema del **Bando Tipo n. 2** (Schema di Bando tipo n. 2/2023 <https://www.anticorruzione.it/-/schema-di-bando-tipo-n.-2/2023> Procedura aperta per l'affidamento di contratti pubblici di servizi di architettura e ingegneria di importo pari o superiore alle soglie di rilevanza europea di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo). Si è preso del pari atto delle disposizioni inerenti l'affidamento di lavori e servizi e forniture con modalità semplificate di cui alla L.36/2023. Con **Delibera ANAC 29 dicembre 2023 n. 610**, ANAC ha stabilito gli importi dovuti per il 2024 a favore della stessa Autorità

<https://www.anticorruzione.it/documents/91439/94538987/Delibera+n.+610+del+19+dicembre+2023+-+autofinanziamento+2024.pdf/fe0d5f25-9f41-290e-9135-f97866b00368?t=1705486491177>

Si procede inoltre all'implementazione dell'elenco dei reati presupposto nel Modello 231, a seguito delle modifiche introdotte da DL 20/2023, L. 93/2023, Dlgs 19/2023 e L. 137/2023, altresì oggetto di formazione del personale.

CONTESTO INTERNO. L'ATTIVITA' DELLA SOCIETA'

È importante sottolineare che, nel corso degli esercizi pregressi, non si sono mai verificati fatti corruttivi e non sono mai state erogate sanzioni. Ciò evidenzia il costante impegno di tutta la Società nel perseguire livelli elevati di trasparenza e legalità.

Si è avviato e si privilegia, anche in prospettiva, un sempre maggiore processo di coinvolgimento, collaborazione e responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione ed attuazione delle misure di prevenzione, che sia ovviamente compatibile con la semplice struttura organizzativa di VIO.

La Società gestisce una piattaforma logistica integrata e fornisce servizi di stoccaggio, lavorazione e distribuzione delle merci. VIO opera nell'ambito di due settori principali:

- settore immobiliare, in quanto svolge attività di concessione e locazione di spazi all'interno e all'esterno dei propri magazzini;

- settore logistico, in quanto svolge attività di magazzinaggio, *yard operation* e trasporto, nonché di svuotamento di contenitori/consolidamento dei carichi e attività di break bulk.

VIO offre un'ampia gamma di servizi sia a merci deperibili (es. congelate, surgelate, refrigerate e fresche), sia a carico secco; si pensi ad esempio alle attività di stoccaggio, movimentazione, sdoganamento, consulenza doganale, fiscale e sanitaria.

VIO offre, inoltre, servizi ad alcuni dei più importanti operatori italiani ed europei nel campo del miele e del caffè. Per quest'ultimo è dotato di magazzini approvati e autorizzati dalla London International Financial Futures and Options Exchange – LIFFE).

Ciò premesso, si evidenzia che VIO attualmente non svolge attività di pubblico interesse, disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea.

La Società, inoltre, non svolge funzioni amministrative, non produce beni e servizi a favore dell'Autorità Portuale o di altre pubbliche amministrazioni e non gestisce pubblici servizi.

La Società ha come oggetto sociale la realizzazione e la gestione di interporti, ovvero di un'attività commerciale nel settore dei servizi e non esercita alcuna potestà legislativa.

L'attività non è nemmeno qualificabile come produzione di beni o servizi a favore della Pubblica Amministrazione perché l'attività stessa è rivolta ad operatori soggetti di diritto privato.

Infine, l'attività non è qualificabile come pubblico servizio perché essa appare estranea alle più aggiornate definizioni di servizio pubblico (i.e. attività finalizzata al benessere della collettività a prescindere dal fatto che essa sia svolta da un soggetto pubblico o privato).

La circostanza che l'Interporto possa ricevere degli ausili finanziari pubblici in base a convenzioni non significa che queste ultime siano correlate in qualche modo con affidamenti di servizi pubblici. Si tratta, invece, di un meccanismo di sovvenzione del tutto analogo a quelli previsti per favorire la creazione o lo sviluppo di attività produttive private, considerate meritevoli di sostegno pubblico.

LA STRUTTURA DELLA SOCIETA'

La *corporate governance* è di tipo tradizionale ed è rappresentata dai seguenti organi sociali:

- l'Assemblea dei Soci, composta da due membri;
- il Consiglio di Amministrazione, composto da quattro consiglieri senza delega e dal Presidente, nonché rappresentante legale dell'azienda;
- il Collegio Sindacale.

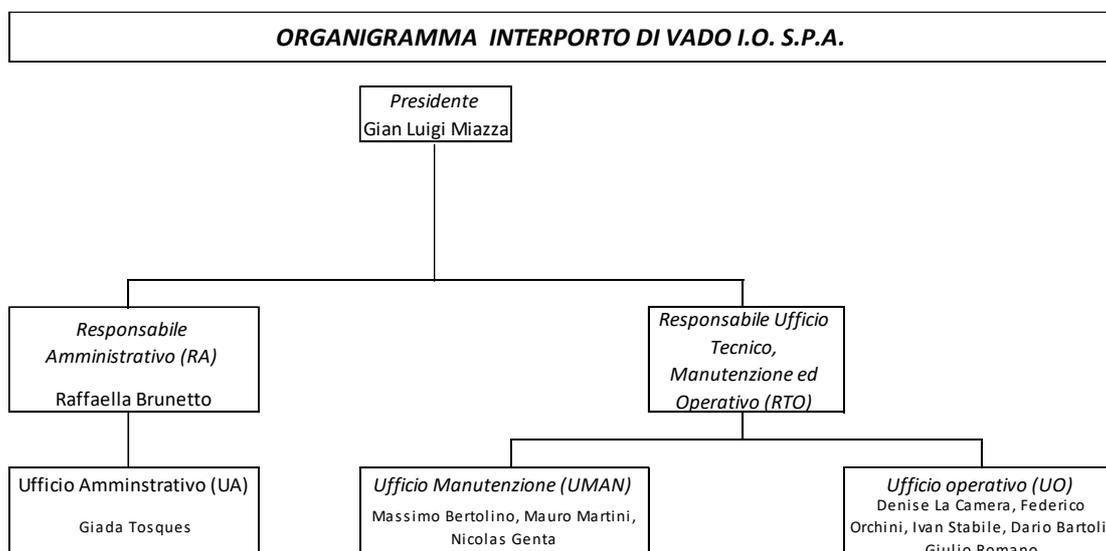
La Società ha una struttura di piccole dimensioni e, al momento, occupa solo 11 dipendenti di cui 4 impiegati e 7 operai.

Nel corso dell'anno 2023 si è proceduto ad assumere, a tempo indeterminato, un operaio polivalente.

VIO è osservante delle norme in tema di inclusione e parità di genere, situazione rilevante anche ai fini della prevenzione di fenomeni corruttivi, e ciò sia nell'ambito della compagine dei lavoratori dipendenti, sia in quella degli organi gestionali e di controllo. Programmaticamente, valuterà il possibile conseguimento della **certificazione della parità di genere** ai sensi della legge 5 novembre 2021 n. 162 (Legge Gribaudo), successivo Decreto del Ministero del Lavoro e circolare INPS n. 137 del 27 dicembre 2022.

Nella eventuale ottica di usufruire di contributi PNRR, ai sensi della Legge Gribaudo (art. 5, comma 3), VIO terrà in considerazione il percorso virtuoso inerente, posto che alle aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione alla prassi UNI/PdR 125:2022, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

L'organigramma della Società è strutturato come segue:



PARTE PRIMA: IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. CONTENUTO E FINALITA' DEL PIANO

Ai sensi della legge n. 190/2012, l'Interporto di Vado, entro il 31 gennaio di ogni anno, aggiorna, su orizzonte triennale, il Piano Triennale di prevenzione della corruzione con l'obiettivo di fornire una valutazione del diverso grado di esposizione delle articolazioni aziendali al rischio di corruzione, di individuare le aree di attività maggiormente esposte a tale tipo di rischio e di adottare le misure necessarie, in aggiunta a quelle già esistenti, per la prevenzione e il contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità.

Il presente Piano definisce il diverso livello di esposizione delle attività di VIO al rischio di corruzione e illegalità, individuando gli uffici e gli attori coinvolti a seguito della c.d. “mappatura dei processi” relativi all’attività di VIO.

Il Piano, inoltre, stabilisce gli interventi (o misure) volti a prevenire il medesimo rischio, nonché le modalità di monitoraggio e di aggiornamento per implementare le misure previste per la lotta alla corruzione.

Le misure e gli interventi organizzativi definiti nel Piano ai fini della prevenzione del rischio corruttivo vanno naturalmente considerati come strumenti da affinare e/o modificare ed integrare nel tempo, anche alla luce dei risultati conseguiti con la loro applicazione, così come affermato dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche sono proposti dal Responsabile della prevenzione della corruzione e approvate con provvedimento del Consiglio di Amministrazione.

Il presente PTPC viene pubblicato sul sito www.interportovio.it nella sezione “Società Trasparente” sottosezione “Altri Contenuti”.

Copia del Piano, a scopo di presa d’atto, viene consegnata ai dipendenti al momento dell’assunzione e ai dipendenti già in servizio ne viene data diffusione attraverso il sito aziendale e tramite l’invio via e-mail.

2. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE

Il concetto di corruzione, nel contesto del presente Piano, deve essere inteso come comprensivo delle varie situazioni in cui il dipendente abusa delle funzioni e dei compiti a lui attribuiti al fine di ottenere indebiti vantaggi privati. È evidente che il verificarsi dell’evento corruttivo implica la cooperazione di un soggetto privato che è d’accordo con il pubblico ufficiale o con l’incaricato di pubblico servizio nel dargli o promettere denaro o altre utilità affinché quest’ultimo compia un atto del suo ufficio o un atto contrario ai doveri d’ufficio.

In questi termini, il concetto di corruzione deve essere interpretato nella sua accezione più ampia, coincidente con la cd. “*maladministration*”, intesa come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari, che pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

In armonia con la normativa internazionale, che privilegia l’aspetto preventivo dei fenomeni corruttivi, accanto alle misure repressive del fenomeno, va altresì evidenziata la consapevolezza dell’importanza di strategie e di atteggiamenti di contrasto alle condotte corruttive, intese come categoria, anche al di fuori delle tipizzazioni.

A seguito dell’intervenuta approvazione del Dlgs n. 75 del 14 luglio 2020, è stata recepita la cd. Direttiva PIF in materia di reati contro la PA e reati tributari, con particolare attenzione ai reati di contrabbando, autoriciclaggio, traffico di influenze illecite, cybercrime. VIO ne ha preso tempestivamente atto e ha avviato

immediatamente la formazione del personale e i processi di individuazione ai fini dell'adozione di misure idonee alla prevenzione e alla eliminazione del rischio di comportamenti che potrebbero configurare tali illeciti. Tale processo, e i suoi costanti monitoraggio/perfezionamento, sono previsti perdurare nel prossimo triennio.

Specificamente per quanto riguarda la lotta al Cybercrime, VIO ha preso conoscenza della **EU Cybersecurity Certification** sviluppata da ENISA nel Cybersecurity Act <https://www.enisa.europa.eu/> e valuterà l'applicabilità alla società delle normative europee e di recepimento nazionale in relazione al Perimetro Nazionale di Sicurezza Cibernetica.

3. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Con riferimento ai compiti e alle funzioni attribuitigli dalla legge n. 190/2012 e successivi atti di definizione delle competenze, il Responsabile della prevenzione della corruzione predispose ogni anno, ai sensi dell'art. 1, il Piano triennale della prevenzione della corruzione che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione entro il 31 gennaio (salvo proroghe concesse da ANAC).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione individua il personale da inserire nei percorsi formativi sui temi della legalità e della condotta etica, tra il personale che opera nei settori a più alto rischio di corruzione, in conformità con il Piano.

E' interlocutore di ODV e OIV nei termini e modalità di legge.

Egli vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, propone modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione dell'Azienda, verifica la possibilità di attuare la rotazione del personale, prevista dal Piano, degli incarichi negli uffici in cui l'attività presenta un alto grado di esposizione al rischio corruttivo. Egli, inoltre, a seguito di un'interlocuzione formalizzata con l'interessato, indica alla funzione competente per l'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Responsabile provvede, altresì, a pubblicare entro il 15 dicembre di ogni anno (salvo proroghe concesse da ANAC) sul sito web aziendale una Relazione sull'attività svolta e i risultati conseguiti, basata anche sui rendiconti ricevuti dai Responsabili dei servizi entro il 30 novembre di ogni anno sulle misure poste in essere e sui risultati realizzati in esecuzione del Piano stesso.

A fronte dei compiti attribuiti, la legge prevede consistenti responsabilità in capo al Responsabile in caso di inadempimenti, in particolare per il caso di mancata predisposizione del piano e per la mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione. Inoltre, una più generale forma di responsabilità dirigenziale, disciplinare ed amministrativa si realizza in caso di condanna in via definitiva all'interno dell'amministrazione per un reato di corruzione (ai sensi dell'art. 1, comma 12), a meno che il responsabile non provi le circostanze di cui alle lettere a) e b) del comma 12 dell'art. 1, ovvero di aver predisposto, prima della commissione del reato, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano stesso.

Inoltre, sulla base di quanto previsto dal comma 14 dell'art. 1 della L. 190/2012, così come modificato dal D. Lgs. 97/2016, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del d. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nonché per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

In considerazione della semplicità dell'Azienda ad oggi non si è ritenuto necessario individuare dei Referenti del RPCT.

La vigente disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

Fermo restando il ruolo di principale coordinatore spettante al RPCT, l'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza dipende, in gran parte, dal reale coinvolgimento di tutti coloro che operano nella società e dalla possibilità che si realizzino significative interlocuzioni con il RPCT.

Restano confermate le indicazioni fornite dall'ANAC nelle Linee Guida n.1134/2017.

Nell'Allegato 3, § 1., l'ANAC ha fornito i principi generali di indirizzo sulla figura del RPCT, validi per tutte le amministrazioni/enti pubblici/enti di diritto privato, dedicando poi il § 4 sulla figura del RPCT nelle società a controllo pubblico ed altri enti di diritto privato ad esse assimilati.

In linea con le indicazioni dettate dall'Autorità nell'Allegato 3, si precisa:

1. nell'ipotesi di conflitto di interessi, anche potenziale, del RPCT quest'ultimo si astiene dall'attività, segnalando l'eventuale conflitto al Presidente del CdA, indicando il possibile sostituto (di regola il responsabile della struttura di supporto);
2. nell'ipotesi che le segnalazioni di *whistleblowing* riguardino la condotta tenuta dal RPCT, compete all'OdV sostituirlo nella gestione e nell'analisi della segnalazione.

Quanto ai rapporti tra RPCT dell'ente controllante e RPCT della Società controllata, escluso un rapporto di sovraordinazione/subordinazione, l'Autorità ritiene che ciascuno debba svolgere le proprie funzioni in autonomia secondo le proprie responsabilità e competenze; tuttavia, auspicando leale collaborazione e un raccordo operativo ove emergano aree di sovrapposizione di interessi oppure nei casi di segnalazioni che riguardano ambiti di attività comuni.

La Società ha conferito l'incarico a Raffaella Femia che è dotata di competenze specifiche in tema di conoscenza dell'organizzazione e gestione della struttura interportuale, nonché dei processi e delle relazioni in essa esistenti.

In ogni caso, detta nomina non appare in scostamento e/o inosservanza di detti parametri, sempre per effetto della valutazione ed analisi della struttura societaria, rimasta sostanzialmente invariata nella sua organizzazione aziendale.

In particolare, il RPCT nominato conosce molto bene l'organizzazione interportuale e i diversi processi in cui si articola l'attività dell'ente.

Per la predisposizione della relazione, il RPCT esercita i poteri di vigilanza e controllo e acquisisce dati e informazioni come delineato dall'Autorità nella Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, promuovendo anche gli obiettivi strategici del PTPCT (quali, a titolo esemplificativo, la virtuosità di flussi informativi anche attraverso informatizzazione; incremento del coinvolgimento dei dipendenti nella formazione anticorruzione; attività di monitoraggio con progressivo innalzamento del livello qualitativo della formazione; efficientamento del controllo interno).

Il PTPCT 2024 – 2026 viene redatto secondo le indicazioni del PNA 2022 e aggiornamento 2023, in particolare recependo le direttive in tema di monitoraggio e, al tempo stesso, di semplificazioni per le Amministrazioni ed Enti con meno di 50 dipendenti (art. 10 Parte Generale)

Si rinvia alla Delibera ANAC 833 del 3 agosto 2016, modificata in data 28 luglio 2021, per i poteri conferiti al RPCT per l'accertamento delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi e a successivi atti regolatori per i poteri istruttori in caso di segnalazioni di whistleblower. I poteri di vigilanza e controllo del RPCT sono stati delineati come funzionali al ruolo principale che il legislatore assegna al RPCT che è quello di proporre e di predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi (PTPC). Tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interni delle amministrazioni ed enti al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni anche al fine di contenere fenomeni di *maladministration*.

In tale quadro, è escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

Sui poteri istruttori degli stessi RPCT, e relativi limiti, in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva, è prevista la possibilità che il RPCT possa acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta al RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione. Sono stati affrontati anche temi più specifici sui rapporti fra RPCT di un'amministrazione vigilante e il RPCT di un ente vigilato, ritenendo che ogni RPCT è opportuno svolga le proprie funzioni in autonomia secondo le proprie responsabilità e competenze, ma non precludendo forme di leale collaborazione.

La partecipazione alla elaborazione del Piano ha coinvolto, data la trasversalità connessa alla natura dello strumento, i responsabili che si avvalgono di una profonda conoscenza della pur semplice struttura organizzativa, tra l'altro configurandosi, la prevenzione di fenomeni corruttivi e la corretta applicazione delle misure, uno degli obiettivi qualificanti della funzione di responsabilità amministrativa.

4. VALUTAZIONE DEL DIVERSO LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI CORRUZIONE DELLE ARTICOLAZIONI AZIENDALI - INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' A RISCHIO

4.1. L'ATTIVITA' SVOLTA NEL 2023

L'attività di valutazione del rischio ha riguardato l'aggiornamento della valutazione del rischio per le aree per cui la valutazione era già stata effettuata e con l'ausilio di consulenti esterni, VIO ha provveduto ad effettuare una nuova individuazione e valutazione del rischio.

A tal fine, si è provveduto ad acquisire informazioni dai Responsabili delle aree aziendali interessate, e in particolare:

1. Dott. Gian Luigi Miazza, Presidente del Consiglio di Amministrazione;
e, anche i fini del monitoraggio,
2. Dott.ssa Raffaella Brunetto, Responsabile Amministrativa;
3. Sig. Antonio Leo, Responsabile Ufficio Tecnico, Manutenzione e Operativo.

Per ogni processo mappato sono stati individuati gli ambiti nei quali possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione, in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo.

Anche nel 2023, è stata altresì effettuata attività di interlocuzione costante con l'ODV e l'OIV, per quanto di rispettiva competenza, attività che comporta un organico modo di affrontare, con completezza e sinergia a fini preventivi, tutte le potenziali criticità in tema di anticorruzione e trasparenza, nonché di effettuare la pubblicazione delle verifiche ed attestazioni OIV.

L'Organismo di Vigilanza (ODV):

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- esprime parere obbligatorio sul Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società;
- si raccorda con il RPCT nei casi nei quali quest'ultimo ritiene che l'evento critico di cui sia venuto a conoscenza sia rilevante non solo ai fini del presente Piano ma anche del Modello 231, anche nell'ipotesi di segnalazioni di *whistleblowing*;
- procede alla gestione e all'analisi della segnalazione nell'ipotesi di segnalazioni di *whistleblowing* che riguardino la condotta tenuta dal RPCT;
- provvede all'attestazione degli obblighi di pubblicazione;
- condivide con il RPCT i flussi informativi da e verso l'ODV e i controlli/monitoraggi anche ai fini anticorruzione, in un'utile logica di semplificazione e formazione del personale.

La normativa anticorruzione sancisce l'obbligo per la società di prevedere tra gli obiettivi strategici anche quelli volti a contrastare la corruzione, in una logica di partecipazione attiva e di responsabilizzazione dell'intera struttura aziendale.

Il **Consiglio di Amministrazione**, con il Piano 2024-2026, ferma restando l'importanza riconosciuta all'innalzamento del livello qualitativo del complessivo

sistema a presidio della prevenzione della corruzione, considera come strategici il perseguimento dei seguenti obiettivi di anticorruzione e di trasparenza:

- il rigoroso rispetto del Codice Etico e di Comportamento;
- il potenziamento del percorso virtuoso, già attivo, dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
- il continuo aggiornamento delle procedure aziendali, adeguandole alle novità normative e alle variazioni organizzative, in una logica di trasparenza dei processi, responsabilizzazione e segregazione delle funzioni, tanto al fine di garantire il miglior presidio non solo anticorruzione, ma anche in ambito 231;
- il continuo miglioramento dei processi aziendali di pianificazione, programmazione e standardizzazione delle modalità di approvvigionamento, anche mediante l'utilizzo di soluzioni informatizzate;
- il rafforzamento delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione di eventuali appalti pubblici, anche in considerazione della vigente normativa derogatoria;
- il continuo miglioramento dei processi aziendali di controllo sull'esecuzione dei contratti di appalto, con attenzione al rispetto dei tempi, alla rotazione dei dipendenti con incarichi e al conflitto di interessi, anche potenziale, rispetto all'impresa appaltatrice;
- il rafforzamento delle misure di prevenzione con riguardo alla selezione del personale;
- la tutela dell'immagine di imparzialità della Società nell'ipotesi di procedimenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione a carico di responsabili amministrativi/dipendenti.

4.2. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER IL PIANO 2024-2026

La valutazione del rischio è stata condotta avendo a riguardo non solo le aree di rischio obbligatorie (es. acquisizione e progressione del personale, affidamento di lavori, forniture e servizi), ma anche quelle generali (es. incarichi e nomine, affari legali e contenzioso, gestione patrimonio, ispezioni). La Società ha analizzato il rischio corruttivo anche con riferimento alle aree di rischio specifiche in relazione all'attività svolta dalla Società (es. locazione immobiliare, procedure ambientali, beni aziendali ecc).

Ad ogni modo la valutazione del rischio, attraverso l'adozione di misure generali e specifiche, viene effettuata attraverso un processo di:

- **identificazione del rischio**, che consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi effettuata anche sulla base di dati tratti dall'esperienza (es. precedenti giudiziari o disciplinari);
- **analisi del rischio**, con il duplice obiettivo, da un lato, di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e, dall'altro lato, di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è quindi necessario: a) scegliere l'approccio valutativo, accompagnato

da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi; b) individuare i criteri di valutazione; c) rilevare i dati e le informazioni; d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato;

- **ponderazione del rischio**, con lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto. I criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività. Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio che ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

In sintesi:

Il rischio corruttivo è stato valutato avendo riguardo non solo ai processi aziendali ma anche ai singoli sotto processi aziendali.

Si sono considerati i criteri di valutazione qualitativa dell'esposizione a rischi corruttivi, in coerenza con il PNA 2022 e aggiornamento 2023, quali:

- **il grado di discrezionalità del decisore interno alla PA** (nel caso di specie, vi è stretta condivisione e reciproco controllo tra l'unico soggetto dotato di poteri gestori a delega totale e di rappresentanza ed il personale amministrativo responsabile; a tale fase gestoria, consegue la fase di verifica da parte degli organi preposti, quali RPCT, ODV e OIV con modalità di costante confronto e concertazione),
- **il livello di interesse esterno** (nel caso di specie, non particolarmente significativo, stante la natura privatistica dell'attività),
- **la manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminati** (nel caso di specie, pari a zero),
- **il livello di collaborazione del responsabile del processo** (nel caso di specie, molto elevata per le misurate caratteristiche strutturali già enunciate),
- **l'aggiornamento e il monitoraggio del piano** (nel caso di specie, annualmente revisionato ed oggetto di diffusione nel contesto aziendale),
- **il grado di attuazione delle misure di trattamento,**
- **l'attenzione alla nuova normativa sui Contratti Pubblici, laddove si deliberi di addivenire alla stipula di detti contratti,**
- **trasparenza / opacità del processo decisionale.**

Ad ogni modo, dalla valutazione del rischio, con approccio qualitativo, effettuata dai Responsabili aziendali è emerso, nel complesso, un rischio di commissione di reati in materia di corruzione di **livello basso**.²

Si ritiene che le misure adottate, sia per la prevenzione, sia in attuazione del PTPCT, abbiano sortito risultati di efficacia e positività, potenziate dalla crescente digitalizzazione e sostenibilità.

I rischi risultano adeguatamente valutati, in congruità con la struttura assai semplificata dell'organizzazione aziendale e con la qualità dell'attività societaria che, allo stato, è completamente di natura privatistica (locazione di spazi e di aree, attività yard, logistica) e non riveste caratteristiche di incidenza generale.

I metodi adottati sono in particolare i seguenti:

- i. controllo e monitoraggio costanti delle procedure operative e contrattuali, da parte del RPCT, in collaborazione con l'ODV e i Responsabili preposti;
- ii. riscontro dell'esistenza di eventuali eventi o indicatori di rischio che risultano pressoché assenti.

Le griglie di valutazione del rischio per ognuna delle aree sopra individuate costituiscono l'Allegato A del presente Piano.

5. CRONOPROGRAMMA DELLE COMPETENZE/ADEMPIMENTI

SOGGETTI	COMPETENZE/ADEMPIMENTI	TERMINI
Responsabile della prevenzione della corruzione	Proposta per l'adozione del Piano triennale della prevenzione della corruzione	In tempi utili per l'adozione del Piano triennale da parte dell'Azienda entro il 31 gennaio di ogni anno
Consiglio di Amministrazione	Adozione del Piano triennale della prevenzione della corruzione	Entro il 31 gennaio di ogni anno
Responsabile della prevenzione della corruzione	Pubblicazione del Piano sul sito web aziendale	Entro il 31 gennaio di ogni anno

ANAC AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE

Metodologia di analisi del rischio

L'Autorità ha adottato un sistema qualitativo, che si basa sul prodotto di due fattori (probabilità ed impatto), il fattore "probabilità" è stato declinato in una scala crescente di 5 valori (molto bassa, bassa, media, alta, altissima), mentre il fattore "impatto", proprio al fine di assumere una posizione di massima prudenza, è stato declinato in due valori soltanto: "alto" e "altissimo".

IMPATTO	ALTO	ALTISSIMO
PROBABILITÀ		
ALTISSIMA	ALTISSIMO	ALTISSIMO
ALTA	ALTO	ALTISSIMO
MEDIA	ALTO	ALTISSIMO
BASSA	ALTO	ALTISSIMO
MOLTO BASSA	ALTO	ALTISSIMO

La probabilità costituisce un "indicatore di sintesi", caratterizzato da flessibilità e pluralità delle fonti informative di supporto. Il suo calcolo, infatti, tiene conto di: eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni esterne, notizie di stampa, contesto ambientale, potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, strumenti in loro possesso, livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività, efficacia degli atti organizzativi, efficacia dei controlli, ecc.

Responsabile della prevenzione della corruzione	Divulgazione del Piano alle articolazioni aziendali e acquisizione della presa d'atto da parte dei dipendenti	Entro il 15 febbraio di ogni anno
RPCT	Attuazione del programma di formazione rivolto ai dipendenti operanti nei settori esposti alla corruzione	Entro il 30 novembre di ogni anno
Responsabili delle aree a rischio	Trasmissione al RPCT della relazione sulle procedure utilizzate e i controlli di regolarità e legittimità attivati, e sulle proposte di eventuali nuovi interventi organizzativi per migliorare le prassi ai fini della prevenzione delle pratiche corruttive	Entro il 31 ottobre di ogni anno
Responsabili delle aree a rischio	Trasmissione al RPCT della reportistica sul monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.	Alla fine di ogni Semestre
Responsabili delle aree a rischio	Trasmissione al RPCT della relazione sul monitoraggio dei rapporti con i soggetti con i quali intercorrono rapporti a rilevanza economica.	Entro il 31 ottobre di ogni anno
Responsabili delle aree a rischio	Trasmissione al RPCT dei rendiconti sulle misure poste in essere e sui risultati conseguiti in esecuzione del Piano.	Entro il 30 novembre di ogni anno
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione annuale di attuazione del Piano e trasmissione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'OIV; contestuale pubblicazione sul sito web aziendale, procedura di pubblicazione delle verifiche ed attestazione dell'OIV	Entro il 15 dicembre di ogni anno
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza d'intesa con i Dirigenti competenti	Rotazione dei dipendenti che curano i procedimenti nei settori esposti alla corruzione.	Con decorrenza dal 1° aprile 2016, ove ricorrano le condizioni per tale rotazione

6. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Pur ribadendo che, nel complesso, la valutazione del rischio ha evidenziato un livello di rischio basso con riferimento a tutti i processi aziendali analizzati, si rappresenta che le aree a maggior rischio corruttivo (con rischio > 5) individuate dalla Società sono le seguenti:

- affidamento di lavori, forniture e servizi;
- acquisizione e progressione del personale;
- incarichi e nomine;
- locazione immobiliare;
- procedure e autorizzazioni ambientali;
- ispezioni;
- procedimenti giudiziari.

Si fa presente inoltre che, con riferimento all'area affidamento di lavori, servizi e forniture, VIO applica la disciplina contenuta nel Codice dei Contratti Pubblici limitatamente alle opere finanziate con contributi pubblici. Si precisa che nel corso del 2023 sono state realizzate soltanto opere non soggette a contributo pubblico con conseguente ulteriore riduzione del livello del rischio e che, allo stato, non ne sono previste imminenti.

Al fine di prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi (sia corruzione attiva che passiva) e di *maladministration*, verranno esplicitate di seguito le misure che la Società ha già adottato o che si adopera per adottare, con riferimento alle aree a maggior rischio.

E' a disposizione, a supporto di detta attività, il "**Regolamento per l'esercizio della vigilanza collaborativa in materia di anticorruzione e trasparenza svolta dall'Autorità Nazionale anticorruzione**", entrato in vigore l'**8.01.2023**, a seguito di delibera ANAC 7 dicembre 2022, n. 594. <https://www.anticorruzione.it/-/regolamento-per-l-esercizio-della-vigilanza-collaborativa-in-materia-di-anticorruzione-e-trasparenza-svolta-dall-autorit%C3%A0-nazionale-anticorruzione-delibera-n.-594-del-7-dicembre-2022>

6.1. I REGOLAMENTI E LE PROCEDURE ADOTTATE DALL'ENTE

VIO ha adottato i seguenti regolamenti, procedure e modelli:

- **GESTIONE ACQUISTI**
 - 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, oggetto di disamina del Consiglio di Amministrazione del 24.03.2021
 - 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, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 21.12.2021.

- Regolamento per l'affidamento di lavori, servizi e forniture diversi da quelli necessari a dar corso ai programmi di attuazione, oggetto di contributi statali, oggetto di disamina del Cda in data 30.01.2024.

L'affidamento diretto previsto dall'art. 1, comma 2 della legge n. 120/2020 cd 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.

Nel corso dell'anno 2023 non c'è stata necessità di revisionare le procedure in vigore sottoelencate:

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

- **GESTIONE ACQUISIZIONE DEL PERSONALE E CONFERIMENTO INCARICHI**
- **GESTIONE IMMOBILI E LOCAZIONI**
- **GESTIONE ISPEZIONI**
- **GESTIONE SANZIONI DISCIPLINARI**

7. LE MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO

7.1. OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

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

Per questa ragione, VIO richiama ed impartisce ai responsabili del procedimento le direttive sulle situazioni di conflitto di interesse, da identificarsi in tutte quelle situazioni nelle quali l'incaricato di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale, che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nello svolgimento della procedura d'appalto o svolgimento dell'incarico, ed il cui intervento in detti contesti può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato.

In particolare:

- è predisposto un modulo ad hoc, da far sottoscrivere agli interessati con riferimento all'assenza di conflitto di interesse all'atto di conferimenti di incarichi o partecipazione a delibere per conto di VIO spa;
- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari

degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;

- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

Nonostante la semplice struttura dell'organigramma aziendale, considerata l'assenza di deleghe decisionali in capo ai dipendenti e ai Consiglieri, (essendo concentrata tutta l'attività gestionale e la rappresentanza della Società nella figura del Presidente del CDA) cui consegue una non probabile ricorrenza di situazioni di conflitto di interessi, si è ritenuto comunque di adottare una procedura che si attaglia alla tipologia operativa di VIO, attraverso la verifica, mediante la sottoscrizione di apposito modulo, della presenza / assenza di conflitto di interesse in capo all'appaltatore di servizi / fornitore verso i soci, amministratori, organi di controllo e Responsabili di settore del VIO

In caso di procedure di personale dipendente

- la segnalazione del conflitto deve essere effettuata in sede di selezione del personale o al momento della sua insorgenza e deve essere indirizzata per iscritto al proprio Responsabile entro tre giorni dalla conoscenza dello stesso. Il Responsabile esamina le circostanze e valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire. I Responsabili devono rispondere per iscritto entro tre giorni dalla ricezione della comunicazione al dipendente/collaboratore medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.
- nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, quest'ultimo dovrà essere affidato ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, l'incarico verrà avvocato da altro Responsabile competente o, da ultimo, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Un ulteriore strumento apportato da ANAC, al fine di prevenire il conflitto di interessi contenziosi in materia di affidamento lavori è stato adottato allorchè, in data 16.04.2022, è entrato in vigore il nuovo **“Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza collaborativa in materia di contratti pubblici. (N. 160/2022)”** predisposto da ANAC sulla **Vigilanza collaborativa**, che abroga il precedente, risalente al 2017.

Tenuto conto dell'attività strettamente privatistica del VIO, si ritiene non necessario adottare tale Regolamento, fino al momento in cui non si addivenisse alla stipula di contratti pubblici ovvero alla fruizione di contributi pubblici (as ed PNRR).

Vengono così ampliate le possibilità per le stazioni appaltanti di ricorso a tale importante strumento di collaborazione preventiva con l'Autorità Anticorruzione per indire gare, appalti e procedere con lavori e forniture anche con soglie di minore entità:

<https://www.anticorruzione.it/-/contratti-pubblici-nuovo-regolamento-per-la-vigilanza-collaborativa>

VIO ha proceduto alla individuazione dei **Titolari Effettivi**, ponendo in essere i relativi adempimenti presso il Registro delle Imprese, e, nel caso, adotterà le misure per l'acquisizione delle dovute informazioni in funzione dell'individuazione del **Titolare Effettivo**, attraverso le dichiarazioni che Cliente ed Esecutore delle prestazioni sono tenuti a rendere, nonché l'esame dei pubblici esercizi e delle fonti aperte.

VIO prende come riferimento il documento ANAC nella formulazione aggiornata del dicembre 2022 "Elaborazione di "pillole" esplicative in materia di gestione e prevenzione delle ipotesi di conflitto di interessi".

7.2. INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' DELLE CARICHE EX D. LGS. 8 APRILE 2013, n. 39

A norma dell'art. 15 del D. Lgs. 39/2013 il RPCT di VIO cura, anche attraverso la predisposizione del presente Piano, che nell'Azienda siano rispettate le disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi contenute nel suddetto decreto.

VIO ha preso atto che ANAC nel mese di **gennaio 2023 ha messo a disposizione una sorta di "manuale pratico"** ricavato dalle disposizioni in materia esistenti, volto a guidare le stesse amministrazioni nell'applicazione della complessa disciplina prevista dal decreto legislativo 39/2013 in materia di inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interessi.

<https://www.anticorruzione.it/-/guida-all-applicazione-della-legge-nei-casi-di-incompatibilit%C3%A0-e-inconferibilit%C3%A0>

Si ricorda a questo proposito che la normativa in parola ha puntualmente disciplinato in termini preventivi:

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

Nel mese di gennaio 2024, ANAC ha avviato una consultazione on line sui modelli relativi alle dichiarazioni di incompatibilità e inconferibilità che dirigenti e direttori, titolari di incarichi dirigenziali e amministrativi presso enti pubblici, pubbliche amministrazioni, enti di diritto privato in controllo pubblico ed enti sanitari, devono rendere pubbliche <https://www.anticorruzione.it/-/inconferibilit%C3%A0-e-incompatibilit%C3%A0-consultazione-per-i-modelli-delle-dichiarazioni-pubbliche>

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

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

Per "**incompatibilità**" si intende "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (ex art. 1 comma 2, lettera h) del D.Lgs. n. 39/2013).

VIO prevede un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definito dall'art. 1, comma 2, lett. 1 del suddetto Decreto e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori riguardano:

- incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali (art. 9 D. Lgs. 39/2013);
- incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali (art. 11 D. Lgs. 39/2013);
- incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionale e locali (art. 13 D. Lgs. 39/2013);
- nomine nel settore sanitario (art. 14 D. Lgs. 39/2013).

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

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

Per le ragioni sopra esposte, VIO:

- verifica che negli atti di conferimento di incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- verifica che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto di conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- assicura che sia effettuata una attività di vigilanza da parte del RPCT, anche con il supporto di altre strutture di controllo dell'ente.

Per "**inconferibilità**" (ex art. 1 comma 2, lettera g) del D.Lgs. n. 39) si intende "la **preclusione**, permanente o temporanea, al conferimento degli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni, incarichi dirigenziali esterni ed incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico:

- a coloro che abbiano riportato condanne penali per reati contro la pubblica amministrazione, di cui al capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale, anche in presenza di sentenza non passata in giudicato (art. 3 D.Lgs. 39/2013);
- a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da PP.AA. o svolto attività professionali a favore di questi ultimi (art. 4, D.Lgs. 39/2013);
- a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (artt. 6 e 7 D.Lgs. 39/2013)".

Ai fini del conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, si osservano le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 39/2013, fermo restando quanto previsto dagli *articoli 19 e 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, nonché dalle altre disposizioni vigenti in materia di collocamento fuori ruolo o in aspettativa.

Più in particolare, VIO verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro i quali rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, comma 2, lett. l) D. Lgs. 39/2013, ovverosia "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" e a coloro i quali siano conferiti incarichi dirigenziali.

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

- art. 3, comma 1, lett. d) relativamente alla inconferibilità di incarichi in caso di condanna per i reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 7 sulla inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale. Per i dirigenti si applica l'art. 3, comma 1, lett. c) relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

A queste ipotesi si aggiunge quella prevista dall'art. 11, comma 11, del D. Lgs. 175/2016 ai sensi del quale *“Nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o gestione, amministratori della società controllante a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento”*

Per le ragioni sopra esposte, VIO:

- verifica che negli atti di conferimento di incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- verifica che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- assicura che sia effettuata una attività di vigilanza da parte del RPCT, eventualmente anche con il supporto di altre strutture di controllo dell'ente.

7.3. ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS)

La L. 190/2012 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I “dipendenti” interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (es. dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile).

Va precisato che, già con il PNA 2018, vi è stato un ampliamento in estensione del concetto di incompatibilità successiva: a tal fine, sono considerati poteri autoritativi e negoziali quelli esercitati dai dipendenti attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi ovvero il perfezionamento di negozi giuridici, mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica con l'ente, non solo in virtù di posizioni apicali, ma anche attraverso deleghe. E il conflitto di interesse si estende anche al dipendente che comunque ha avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del

provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, e comunque partecipando al procedimento.

Sono ricompresi i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione.

I predetti soggetti, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, a prescindere dalla causa di cessazione del rapporto, non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

Già nel PTPCT 2023-2025 ANAC rileva una particolare attenzione al fenomeno del *pantouflage*, con accentuazione dei poteri di controllo sul personale, mediante indicazioni riportate alle pagine 63 e ss.

A tal fine, VIO impartisce direttive interne affinché:

- nei contratti di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa sopra menzionata;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa, attraverso apposito modello;
- siano effettuate verifiche interne al fine di vigilare sulla osservanza della predetta causa ostativa.

Si introdurranno, in specie laddove l'attività di VIO si estrinsechi in attività che coinvolgano attività negoziali ed operative pubbliche, le seguenti misure:

- inserimento nei bandi di gara per l'affidamento di beni, servizi e forniture di apposita clausola che obbliga i partecipanti a produrre una dichiarazione con la quale autocertificano di non avere alle proprie dipendenze e tra i propri collaboratori ex dipendenti della Società che abbiano esercitato nel triennio precedente poteri decisionali nei riguardi dei medesimi concorrenti (Direzione Procurement);
- previsione nel Codice Etico e di Comportamento del divieto di *pantouflage* per gli Amministratori, in quanto muniti di poteri gestionali, e i Responsabili amministrativi che, in base allo Statuto o a specifiche deleghe, siano titolari di poteri autoritativi o negoziali;
- formale informativa sul divieto di *pantouflage* ai responsabili amministrativi al momento della cessazione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo.

7.4. PROCEDURE PER LA SELEZIONE E LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI IDONEE A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE E PROGRAMMA PER LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI (2024-2026)

VIO si impegna a programmare adeguati percorsi di formazione sui temi dell'etica, della legalità, delle norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione, e più in generale sulla normativa volta alla prevenzione e al contrasto della corruzione. Il programma verrà attuato entro il 30 novembre di ogni anno.

La selezione del personale che dovrà partecipare in via obbligatoria a tale percorso formativo e che, con cadenza annuale, sarà coinvolta anche per i successivi anni

nei programmi di formazione in materia, sarà effettuata dal RPCT d'intesa con i Responsabili aree interessate dal rischio astratto di commissione di reati.

Sono state definite, anche in senso additivo, idonee procedure per la selezione e gestione del personale.

Nel dettaglio, il programma per la formazione coinvolgerà il RPCT, i Responsabili dei processi e delle aree a rischio di commissione di reati, i vertici aziendali e tutti i dipendenti della Società.

Il Piano per la formazione per il triennio 2024-2026 tratterà i seguenti argomenti: Etica e Pubblica Amministrazione, il Piano di Prevenzione della Corruzione e gli strumenti di controllo (misure di prevenzione, di controllo e di contrasto della corruzione), Codice dei Contratti Pubblici, il Modello di Organizzazione, Nuove figure di Reato Presupposto e le sue ricadute sul Modello 231, Gestione e Controllo, la Trasparenza dell'attività amministrativa, l'attività di sensibilizzazione, formazione e comunicazione all'esterno, nuove disposizioni e obblighi relativi alla segnalazione di azioni illecite (cd. *whistleblowing*), i reati contro la PA e i reati tributari.

7.5. LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITI (CD. WHISTLEBLOWER)

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (entrata in vigore 30.3.2023), attua la Direttiva (UE) 2019/1937 (Direttiva Whistleblowing) <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/03/15/23G00032/sg>, e riguarda la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e le persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, amplia la sfera di applicazione delle norme sul cd. *whistleblowing* nel pubblico e nel privato.

Le nuove norme hanno la finalità di proteggere anche i cd. facilitatori.

Lo scopo viene raggiunto mediante la previsione di tutele ancora più incisive: tra le prime novità si segnala l'impossibilità per il whistleblower di poter essere sospeso, declassato o addirittura intimidito. Anzi, questi ultimi non possono subire nessun tipo di ritorsione, e riceveranno sostegno sia finanziario che psicologico, durante i procedimenti giudiziari.

È in funzione il canale informatico per la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing*, con accessibilità ad un canale di segnalazione orale, chiamando un numero verde o ad un canale di segnalazione scritta, inviando una e-mail all'indirizzo di posta interportovio_wb@sigmaservizi.net

La società ha così adottato le misure adeguandosi al dettato normativo statale, e ne darà idonea comunicazione ai propri dipendenti, e ciò sia ai fini delle misure anticorruzione, sia a quelle della trasparenza. In ogni caso, i lavoratori dipendenti sono stati informati dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni.

Ai sensi dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1, comma 1, della Legge 30 novembre 2017, n. 179, infatti, il pubblico dipendente che segnala al RPCT ovvero all'ANAC o denuncia all'autorità giudiziaria o quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, dimensionato, licenziato, trasferito o sottoposto

ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Al fine di evitare che il dipendente che segnala l'illecito (il cd. *whistleblower*) diventi oggetto di fenomeni ritorsivi, la norma in esame impone all'amministrazione che tratta la segnalazione di assicurare la riservatezza dell'identità di chi si espone in prima persona.

In particolare, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. Le Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*), approvate con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, hanno precisato come la segnalazione non debba avere ad oggetto rimostranze di tipo personale, ma debba essere finalizzata a tutelare ogni possibile accadimento riconducibile alla nozione ampia di corruzione e di *maladministration*.

È stato specificato, inoltre, come siano meritevoli di tutela le segnalazioni effettuate in buona fede e relative a situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «*in ragione del rapporto di lavoro*» e che, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. In caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso altro Ente / Società questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l'amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest'ultima stabilite, o all'ANAC.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In ogni caso, considerato lo spirito della norma - che è quello di incentivare la collaborazione di chi lavora all'interno delle pubbliche amministrazioni per l'emersione dei fenomeni corruttivi - ad avviso dell'Autorità non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

VIO ha adottato specifica procedura di Whistleblowing, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.03.2018, al fine dell'esercizio delle posizioni di tutela da

parte dei dipendenti, già aggiornata, a fine anno 2020, con l'indicazione dell'indirizzo <https> di cui sopra, e ha assunto le successive delibere in adeguamento alle nuove norme entrate in vigore nel 2023; in recepimento del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, VIO ha adottato specifica procedura di Whistleblowing, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.01.2024.

7.6. ROTAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA E MISURE ALTERNATIVE

Uno dei principali fattori di rischio è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti.

Al fine di ridurre tale rischio la Società si impegna ad attuare la misura della rotazione del personale, prevista dalla legge n. 190/2012 – per quanto compatibile con la struttura organizzativa di VIO.

In considerazione della attuale struttura organizzativa di VIO, laddove la misura della rotazione, **ordinaria o straordinaria** (quest'ultima in caso di reati contro la pubblica amministrazione, almeno quelli richiamati dal D. Lgs. 39/2013 e D. Lgs. 235/2012, anche considerato il contenuto della Delibera ANAC n. 215 del 25 marzo 2019), non dovesse risultare attuabile in quanto scarsamente compatibile con le esigenze aziendali, la Società si impegna ad attuare altre misure idonee al raggiungimento del medesimo scopo.

Nel caso concreto, stante la semplice struttura dell'organigramma aziendale, considerata l'assenza di deleghe decisionali in capo ai dipendenti, e considerato altresì che l'attività svolta nel corso dell'anno 2022 ha avuto carattere esclusivamente privatistico, non si è proceduto ad effettuare la rotazione del personale.

7.7. PROCEDIMENTI A MAGGIOR RISCHIO E PROCEDURE DA ADOTTARE

Per le attività particolarmente esposte al rischio di corruzione di cui alla tabella del presente Piano, oltre all'adozione dei regolamenti e delle misure riportate al paragrafo 6.1., la Società ha definito le seguenti misure di legalità e integrità:

- sistema gestionale informatizzato per la gestione del processo di acquisto che consente di automatizzare il processo che va dalla richiesta di ordine alla fase di pagamento e che prevede il coinvolgimento di diversi operatori;
- promozione di modalità, decisioni, condizioni al fine di facilitare il controllo sui processi decisionali ripartito fra più soggetti che concorrono e partecipano alla decisione;
- adozione di un sistema di firma singola e abbinata in funzione degli importi di spesa;
- collaborazione da parte di tutti i dipendenti nel vigilare sull'osservanza del Codice Etico e di Comportamento;
- divieto dell'inserimento nei bandi di gara di clausole che possano comportare il riconoscimento o il condizionamento dei partecipanti alla gara o riferite a caratteristiche possedute in via esclusiva da specifici beni, servizi o fornitori;

- il dipendente a cui è affidata una pratica, nella istruttoria e nella definizione delle istanze presentate deve rigorosamente rispettare l'ordine cronologico (**data di “pervenuto”**), fatti salvi i casi d'urgenza che devono essere espressamente richiamati con provvedimento motivato del responsabile del procedimento;
- il dipendente non deve richiedere né accettare donativi o altre utilità di qualsiasi natura, per sé o per altri, da qualsivoglia soggetto, sia esso persona fisica, società, associazione o impresa, con cui sia in corso attività d'ufficio, o vi sia stata, o vi sia potenzialità futura. In caso di offerta, ne deve dare segnalazione al proprio Responsabile.

7.8 FLUSSI FINANZIARI

VIO ha in programma lo sbancamento della collina prospiciente il magazzino al fine di realizzare un autoparco con annessi servizi alle persone. Detto progetto, per essere realizzato, presuppone la valutazione positiva di usufruire di risorse PNRR.

Trasparenza, tracciabilità e correttezza nella gestione dei flussi monetari/finanziari è priorità ancor più accentuata a seguito della diffusione delle **criptovalute e del sistema blockchain**, in particolare negli appalti pubblici e nel monitoraggio degli asset nelle reti aziendali. La lotta alla corruzione, la riduzione delle asimmetrie informative e la verifica dei requisiti soggettivi sono gli aspetti che maggiormente potrebbero trarre vantaggio dall'utilizzo della blockchain, ad esempio, nell'ambito delle gare pubbliche.

Ma non si può dire che di recente in detto campo non siano verificate situazioni patologiche, ciò che involge particolare attenzione con riferimento alle misure in tema di cybersecurity per far fronte a tali rischi *ab externo*, su cui VIO effettuerà opportune valutazioni e cautele per scongiurare/evitare di incorrere in tale rischio.

7.9 PNRR

Il Piano di Ripresa e Resilienza (cd. PNRR)³ è oggetto di attenzione da parte di ANAC, sotto molteplici profili: prevenzione di attività criminali, trasparenza, corretta gestione dei fondi pubblici, vigilanza collaborativa, fascicolo virtuale degli operatori economici e digitalizzazione.⁴

Laddove VIO intenda approcciare l'utilizzo di fondi PNRR, informerà tutta l'attività pre-contrattuale e contrattuale al rispetto delle norme disciplinanti la fattispecie e, in particolare per quanto qui di interesse, si atterrà alle disposizioni in tema di tracciabilità di flussi finanziari, seguendo le disposizioni di legge, le linee guida ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-371-del-27-luglio-2022-linee->

¹ In data 11.1.2023 ANAC e la Conferenza Regioni e Province Autonome hanno sottoscritto il Protocollo di Intesa <https://www.anticorruzione.it/-/trasparenza-e-anticorruzione-negli-appalti-pnrr-firmato-il-protocollo-anac-e-regioni> con l'intento di consolidare la collaborazione e agevolare il confronto tra i vari organi ed enti deputati alla gestione del PNRR.

⁴ La digitalizzazione, in quanto fattore determinante per trasformare il paese e recuperare la produttività, è al centro anche delle riforme – trasversali, di sistema e settoriali – di accompagnamento al Piano. Nell'ambito delle riforme di semplificazione, infatti, particolare attenzione è attribuita alla materia della digitalizzazione dei contratti pubblici, nell'ambito della quale è previsto il potenziamento del database di tutti i contratti attualmente gestito dall'ANAC. Il compito di questa Autorità sarà quello di concorrere all'attuazione di tale imprescindibile processo di digitalizzazione, attraverso in particolare l'implementazione della Banca dati nazionale dei contratti pubblici, la realizzazione del fascicolo virtuale degli operatori economici nonché la messa in opera della piattaforma unica della trasparenza amministrativa.

[guida-sulla-tracciabilit%C3%A0-dei-flussi-finanziari](#) aggiornate con Delibera ANAC 27.7.2022

<https://www.anticorruzione.it/documents/91439/164664/Delibera+n.+371+del+27+luglio+2022.pdf/32f76414-5e4a-105b-3ea3-14c555dfb4af?t=1659602179258>

e le appena aggiornate FAQ

<https://www.anticorruzione.it/-/tracciabilit%C3%A0-dei-flussi-finanziari>.

Il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e l'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria per esigenze di celerità, dall'altra, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione, nel contempo salvaguardando le esigenze di semplificazione e velocizzazione delle procedure amministrative.

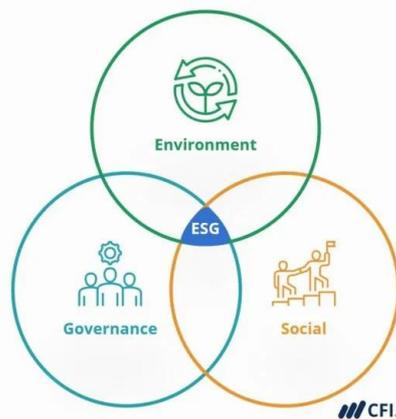
L'obiettivo è quello di protezione del valore pubblico, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, nel contempo di generare valore pubblico al fine di produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese.

Sempre nell'ipotesi di utilizzo di fondi derivanti da PNRR saranno poste in essere le misure e adottate le procedure come esplicitate nella parte speciale di PNA ANAC 2022 <https://www.anticorruzione.it/-/pna-2022-delibera-n.7-del-17.01.2023>

Saranno inoltre tenute in considerazione le nuove disposizioni che hanno ampliato l'elenco dei reati presupposto, e quindi ampliato la responsabilità amministrativa degli enti. Questa modifica richiede di procedere all'aggiornamento dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) degli enti per i quali svolgono la propria funzione (**“Delitti contro il patrimonio culturale” e “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”, reati sui flussi finanziari, reati societari, ecc.** <https://www.aodv231.it/catalogo-reati-aodv.php>)

Il Dlgs 2 marzo 2023, n. 19 in attuazione della Direttiva UE 2019/2121 ha introdotto una ulteriore nuova figura di reato presupposto, in caso di **“False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare”**, in caso di operazioni transfrontaliere.

VIO valuterà se informare la propria attività anche ai criteri ESG, secondo cui un'organizzazione gestisce i rischi e le opportunità relativi ai criteri ambientali, sociali e di governance (chiamati **fattori ESG**).



ESG è l'acronimo di Environmental, Social, and Governance. ESG ha una visione olistica secondo cui la sostenibilità va oltre le sole questioni ambientali.⁵

7.10 MONITORAGGIO

I Responsabili delle articolazioni aziendali, sulla base della normativa vigente, effettuano il monitoraggio delle misure adottate informandone prontamente il RPCT.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione (sia esso il PTPCT o integrativo del MOG 231) è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della **corruzione**. Le amministrazioni e gli enti sono chiamati a rafforzare il proprio impegno sul monitoraggio effettivo di quanto programmato.

Occorre pertanto fare focus su:

- monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza
- monitoraggio in relazione alla revisione complessiva della programmazione
- monitoraggio integrato delle diverse sezioni, con specifico riferimento al ruolo pro-attivo che può ricoprire il RPCT.

Il RPCT vigila sulla effettiva realizzazione da parte dei responsabili delle articolazioni aziendali delle azioni di monitoraggio, regolari e costanti nel tempo, attuandosi tale controllo su:

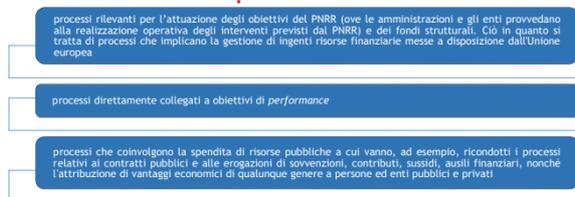
- ✚ Monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure
- ✚ Programmazione del monitoraggio
- ✚ Attuazione del monitoraggio

⁵ Il primo gennaio 2023 è entrata in vigore la **Corporate Sustainability Reporting Standard Directive, la Direttiva (UE) 2022/2464** (di seguito, Direttiva o CSRD), che modifica il precedente regime della **rendicontazione non finanziaria**, ampliando la responsabilità delle imprese in tema di economia sostenibile. Dalla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, avvenuta in data 16 dicembre 2022, l'Italia ha a disposizione 18 mesi per recepire la Direttiva nella legislazione nazionale. Le nuove norme si applicheranno ad un numero significativamente crescente di imprese che saranno chiamate a rendersi responsabili del loro impatto sulla società, sul rispetto dei diritti umani, sulla governance e sull'ambiente. Attraverso la disclosure di dati sull'impronta ambientale e sociale che dovranno essere resi disponibili al pubblico, la CSRD ha lo scopo di guidare le società verso un'economia maggiormente sostenibile. Allo stesso tempo, i nuovi requisiti di rendicontazione introdotti dalla Direttiva sono adattati e graduati alle varie dimensioni delle imprese e forniscono loro un periodo transitorio per prepararsi.

- ✚ Monitoraggio sulla Trasparenza
- ✚ Monitoraggio complessivo sul PTPCT

Per gli enti di minori dimensioni (soglia al di sotto di 50 dipendenti) è prevista una semplificazione.

Per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti si ritiene, in una logica di semplificazione - e in considerazione della sostenibilità delle azioni da porre in essere - di indicare le seguenti priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:



Nel rispetto del comma 28 dell'art.1 della Legge 190/2012, gli esiti del monitoraggio del rispetto dei tempi dei procedimenti amministrativi saranno consultabili nel sito web aziendale.

In ottemperanza a quanto disposto in Allegato 1 di PNA 2019 e PNA 2022 aggiornato 2023, è progressivamente adottato un regime sinergico di monitoraggio rafforzato, non solo a carattere di verifica finale, ma anche di costante attenzione alla realizzazione delle misure nel tempo intercorrente, e ciò a mezzo di periodico confronto tra i Responsabili e gli organi di vigilanza (internal audit). La suddetta attività ha condotto, e conduce, a risultati di implementazione, adeguamento e miglioramento di prassi virtuose, di procedure e documenti inerenti.

8. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Si rappresenta che, ai sensi del comma 9 lettera c) della legge n. 190/2012, gli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, chiamato a vigilare sull'osservanza e l'attuazione del Piano attengono in generale e con particolare riguardo alle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione. A tal proposito, i Responsabili delle Aree inviano al RPCT delle informative sui progressi raggiunti e sulle determinazioni adottate in relazione alle misure di prevenzione.

9. RELAZIONE SULL'ATTIVITA' SVOLTA

Il RPCT, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione recante i risultati dell'attività svolta e i risultati conseguiti, basata anche sui rendiconti a lui pervenuti sulle misure poste in essere e sui risultati realizzati in esecuzione del Piano stesso. Della stessa relazione, informando la Presidenza, viene data pubblicazione nell'apposita sezione del sito web.

Il termine per la pubblicazione della relazione annuale 2023 è stato prorogato da ANAC al 31 gennaio 2024.

10. ADEGUAMENTI DEL PIANO

Il presente Piano sarà adeguato alle indicazioni che verranno fornite dal Dipartimento della funzione pubblica e dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) con il Piano Nazionale Anticorruzione e con altri atti di indirizzo, avendo preso atto degli allegati alla Delibera ANAC n. 1064/2019 e, segnatamente, Allegato 1, recante Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi. Allo stato, non risultano emersi indicatori relativi a: a) fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; b) introduzione di modifiche organizzative rilevanti; c) modificazione gli obiettivi strategici.

11. REVISIONE DEL MODELLO DI COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO DI CUI ALLA LEGGE 231/2001, CODICE ETICO e DI COMPORTAMENTO

VIO ha proceduto alla revisione del MOG e del Codice Etico e di Comportamento, in conformità alle più recenti direttive in materia, e porrà in essere gli adeguamenti necessitati dall'entrata in vigore del Codice dei Contratti Pubblici e dell'integrazione dell'elenco dei reati presupposto.

12. DIGITALIZZAZIONE E NORME CAD

Per quanto riguarda la digitalizzazione (per i Contratti Pubblici con decorrenza 1.1.2024), e tutti i procedimenti connessi all'applicazione del CAD aggiornato (ad esempio, dematerializzazione, transizione/trasformazione digitale), la Società ha assunto, e assumerà, le iniziative in adeguamento alla predetta normativa, in funzione della tipologia di attività, allo stato tipicamente privatistica che svolge in attuazione dell'oggetto sociale della dimensionata struttura amministrativa e della forza lavoro.

E' 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.

Entro la data del 1° ottobre 2021, si sono dotati di SPID le figure del Presidente, del Responsabile amministrativo e dell'addetta all'ufficio amministrativo.

PARTE SECONDA: IL PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA

1. INTRODUZIONE

La presente sezione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) è costituita dal Programma Triennale per la trasparenza 2024-2026 (PTT), costituisce l'aggiornamento del Programma precedentemente adottato e descrive gli obiettivi di trasparenza che VIO intende perseguire per il prossimo triennio in coerenza con quanto definito dal d.lgs. n. 33 del 2013, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e nel rispetto di quanto previsto dalle "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016" (Delibera ANAC n. 50 del 4.7.2013) e nelle "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" (Determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017).

Il presente Programma Triennale è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 30 gennaio 2024.

Specialmente nell'ipotesi in cui si addivenga alla fruizione di risorse PNRR e l'attività di VIO si sviluppi verso caratteristiche di ampliamento, si procederà alla consultazione degli *stakeholder*, sottoponendo il PTPCT alla valutazione per le osservazioni.

Il presente Piano è stato elaborato al fine di:

- individuare gli obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività di VIO previsti dal d.lgs. 33/2013;
- individuare gli uffici responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati;
- definire la tempistica per la pubblicazione, l'aggiornamento e il monitoraggio.

Il PTPCT viene aggiornato annualmente e sottoposto per l'approvazione del Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo le proroghe concesse da ANAC.

Le misure di trasparenza sono confluite in un'apposita sezione del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001.

Le richieste di pubblicazione sono inviate, attraverso lo stesso sistema, alla redazione del sito *web*, la quale prende in carico l'attività e, dopo aver verificato la completezza dei dati, con il supporto informatico del personale tecnico, procede alla predisposizione di quanto necessario per la pubblicazione sul portale.

Il Responsabile Amministrativo cura l'elaborazione e la comunicazione dei dati che richiedono la pubblicazione sul portale compilando in ogni campo la scheda e la invia al personale tecnico che prende in carico l'attività, verifica la completezza della richiesta e procede alla pubblicazione sul portale secondo le indicazioni ricevute.

In tema di trasparenza, in stretta correlazione con la spinta alla digitalizzazione come pilastro a funzione anticorruptiva, si focalizzano molti interventi ed iniziative. Già dall'inizio del 2022, ANAC ha focalizzato il ruolo che intende affrontare con il PNRR, la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, digitalizzazione e trasparenza, interoperabilità delle banche dati, la cultura della legalità nella società e nelle istituzioni, in linea con il raggiungimento degli obiettivi di Transizione 4.0, Transizione ecologica, "Infrastrutturazione del Paese", 5G esteso a tutto il territorio, Competenze/Formazione a tutti i livelli scolastici.

Tuttavia, gli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza di cui al d.lgs. n. 33 del 2013 appaiono al momento particolarmente gravosi per amministrazioni e comuni, soprattutto di ridotte dimensioni demografiche, sia da un punto di vista economico che amministrativo. In tale ambito devono essere annoverati anche gli obblighi di pubblicazione inerenti al settore della contrattualistica pubblica in quanto settore particolarmente esposto al rischio di infiltrazioni criminali.

L'assetto normativo che prevede obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori servizi e forniture si desume principalmente dal combinato disposto delle norme contenute nella L. 190/2012 e nel suo decreto attuativo in materia di trasparenza (D.lgs. 33/2013), nonché nello stesso Codice dei Contratti Pubblici. Tali disposizioni, anche se non adeguatamente coordinate fra loro, mettono in evidenza la chiara intenzione del legislatore di rendere il più possibile trasparenti le procedure di gara e, sia pure con minore intensità, l'esecuzione dei contratti.

Il Codice dei contratti pubblici prevede la pubblicazione sui siti istituzionali di tutti gli atti inerenti alla programmazione e le procedure di affidamento. Il meritorio obiettivo perseguito dalla norma è proprio quello di introdurre disposizioni generali, affinché gli appalti siano soggetti alla piena trasparenza lungo le varie fasi in cui si snoda il procedimento di acquisto.

L'attuale sistema è, infatti, basato sull'obbligo imposto a carico di ogni Amministrazione, a prescindere dalla estensione, di creare sul proprio sito una sezione "Amministrazione trasparente", secondo regole dettate centralmente.

In questa direzione si colloca il piano strategico di ANAC, inteso alla realizzazione di una piattaforma unica della trasparenza, che consenta alle pubbliche amministrazioni di caricare direttamente i dati in un unico luogo virtuale, accessibile a chiunque (al quale dovrebbero rinviare i siti istituzionali degli enti interessati) e all'amministrazione centrale di disporre di una quantità maggiore e più puntuale di informazioni: una sorta di portale di portali, un punto unico di accesso e consultazione, in grado di semplificare sia le attività di pubblicazione da parte delle amministrazioni che di consultazione.

Si rimarca l'assoluta rilevanza riconosciuta al principio di trasparenza che, in ossequio all'evoluzione della normativa, non soltanto di settore, assume a parametro di riferimento delle procedure e degli atti di gara, al fine di fondare un controllo di tipo diffuso sull'attività amministrativa, anche in funzione di prevenzione della corruzione, intesa in senso ampio.

In quest'ottica, e compatibilmente con le proprie caratteristiche dimensionali e l'attività privatistica, VIO sta procedendo alla redazione digitale dei contratti e la pubblicazione delle procedure di affidamento.

2. L'IMPEGNO DI VIO ALLA TRASPARENZA

VIO riconosce nel PTPCT un importante strumento per responsabilizzare il personale e, di conseguenza, per contrastare la corruzione, e rinnova il suo impegno volto a garantire:

- un adeguato livello di trasparenza;
- la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità;
- l'uso di forme di comunicazione rispettose del diritto alla replica e della tutela della privacy.

VIO condivide il concetto di trasparenza definito dal d.lgs. n. 33/2013 come *accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.*

Si conferma per il Programma triennale 2023-2025 l'impegno di VIO ad attuare gli obblighi generali di trasparenza sull'organizzazione (obblighi di pubblicazione e accesso generalizzato).

Per quanto riguarda la trasparenza attinente ai contratti pubblici, qualora vengano conclusi, VIO seguirà le indicazioni di cui all'Allegato 9 al PTPCT 2023-2025 ANAC.

VIO non rileva la presenza in azienda dei dipendenti e collaboratori a mezzo rilevazione di dati con sistemi biometrici.

In ottemperanza al **Dlgs 27 giugno 2022, n. 104 (cd. Decreto Trasparenza)** sono state dettate norme in materia di protezione dati personali a carico del datore di lavoro, ed in particolare ulteriori obblighi informativi qualora il datore di lavoro utilizzi "sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori". In particolare, è stato poi introdotto l'obbligo di una specifica informativa ai sensi del GDPR: tra le informazioni ulteriori che il datore di lavoro, in qualità di titolare del trattamento, deve fornire all'interessato rientrano: gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati; il funzionamento dei sistemi; i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; il livello di accuratezza, robustezza e cibersicurezza dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse. Considerato che il Decreto prevede infine che con riguardo ai rapporti di lavoro instaurati anteriormente al 1° agosto 2022 i dipendenti possono ottenere i predetti elementi informativi a seguito di specifica richiesta scritta rivolta al datore di lavoro, il quale è tenuto a fornire riscontro entro

60 giorni (v. art. 16), si precisa che resta salvo il diritto per l'interessato di ottenere l'accesso ai propri dati personali comprese le ulteriori informazioni previste dal Decreto alle condizioni e nei tempi previsti dall'art. 15 Regolamento in materia di diritto di accesso ai propri dati personali.

3. OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

VIO è soggetta agli adempimenti di pubblicità relativamente agli aspetti desumibili dai commi da 15 a 33 della Legge 190/2012.

In particolare, VIO è tenuta ad attuare la trasparenza secondo le indicazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013.

A titolo esemplificativo, VIO pubblica i dati relativi a:

- organizzazione (art. 14 D. Lgs. 33/2013);
- consulenti e collaboratori (art. 15 bis D. Lgs. 33/2013);
- selezione del personale (art. 19 D. Lgs. 33/2013);
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (art. 27 D. Lgs. 33/2013);
- Bilanci (art. 29 D. Lgs. 33/2013);
- Beni immobili e gestione del patrimonio (art. 30 D. Lgs. 33/2013)

L'elenco esaustivo degli obblighi di pubblicazione è riportato nell'Allegato B del presente Piano.

Nell'ipotesi in cui la Società usufruisse di erogazioni pubbliche, provvederà ad adeguarsi alle disposizioni di cui al D. L. 34/2019, convertito in Legge 28 Giugno 2019 n. 58, nonché alle disposizioni derivanti dall'eventuale fruizione di cui alle misure del PNRR e dei vari Decreti Sostegni.

4. MODALITA' DI PUBBLICAZIONE ONLINE DEI DATI

Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

I dati sono pubblicati sul sito istituzionale, nella sezione *Società Trasparente*, raggiungibile facilmente dalla home page. La sezione è organizzata in sottosezioni nel rispetto di quanto previsto dalla Delibera ANAC n. 50/2013 e succ. indicazioni (vedi FAQ ANAC), anche a mente delle indicazioni di cui alla Delibera ANAC n. 840/2018 sui compiti del RPCT e del coordinamento delle strutture e persone preposte di VIO, competenti in tema di trasparenza.

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, sono stati formulati quesiti all'ANAC volti a chiarire la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013. Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il

previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento". Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che "La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1". Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verificano che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d). Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che "Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione". Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde all'esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati. In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

In ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al

rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

Quindi, per quanto riguarda i Rapporti tra RPCT e Responsabile della Protezione dei Dati-RPD, le considerazioni espresse dal Garante per la Protezione dei Dati Personali con riferimento alle amministrazioni e gli enti, valgono anche per i soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013 tenuti a nominare il RPCT, qualora, ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, siano obbligati a designare anche il RPD. Risultando però che VIO non svolge attività di interesse generale, non pare che la Società rientri tra i soggetti a ciò obbligati.

I documenti contenenti atti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale di VIO e sono costantemente aggiornati anche al fine di consentire il cd monitoraggio civico.

Per ciò che attiene ai dati di competenza di ciascuna Area ed Unità Organizzativa, i Responsabili si impegnano a produrre i documenti di propria competenza da pubblicare sul sito istituzionale di VIO. A tal fine il RPCT promuove e cura il coinvolgimento degli uffici dell'ente interessati.

5. SANZIONI

L'inadempimento degli obblighi di tempestiva pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del PTPCT costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Annualmente viene pubblicato lo stato di attuazione del PTPCT all'interno della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e viene effettuato un costante monitoraggio raccogliendo feedback, da parte delle unità organizzative responsabili, per il buon avanzamento dello stesso.

6. ACCESSO CIVICO cd. SEMPLICE E GENERALIZZATO

Sui poteri e i doveri del RPCT in materia di trasparenza e accesso civico generalizzato, l'ANAC è intervenuta con due delibere, e cioè delibera n. 1309/2016 recante «Indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013», ed in particolare dell'Allegato: «Guida operativa all'accesso generalizzato», e delibera n. 1310/2016 recante «Indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016».

Il RPCT è destinatario delle istanze di accesso civico "semplice" (art. 5, co. 1, d.lgs. 33/2013), finalizzate a richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni e dati prevista normativamente. Sussistendone i presupposti, entro il termine di trenta giorni, avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e di comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale. Il RPCT segnala all'ufficio di disciplina, al vertice politico e all'OIV i casi in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni

o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria di cui sia stata riscontrata la mancata pubblicazione (art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013).

Con riferimento all'accesso civico generalizzato (art. 5, co. 2, d.lgs. 33/2013), il RPCT riceve e tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta. La decisione deve intervenire, con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni. Laddove l'accesso generalizzato sia stato negato o differito per motivi attinenti alla protezione dei dati personali, il RPCT provvede sentito il Garante per la protezione dei dati personali.

Con lo strumento dell'accesso civico, disciplinato dall'art. 5 del d.lgs. n. 33 del 2013, chiunque ha il potere di controllare democraticamente la conformità dell'attività amministrativa, non solo sul corretto adempimento formale degli obblighi di pubblicazione ma soprattutto sulle finalità e le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche, determinando anche una maggiore responsabilizzazione di coloro che ricoprono ruoli strategici all'interno dell'amministrazione.

È opportuno evidenziare che le richieste di accesso civico non sono sottoposte ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non devono essere motivate, sono gratuite e vanno presentate tramite e-mail al RPCT.

VIO ha pubblicato nella sezione *Altri contenuti*, all'interno della pagina *Società trasparente*, gli indirizzi di posta elettronica cui inoltrare le richieste di accesso civico.

Il RPCT provvederà ad inoltrare la richiesta al competente Responsabile, obbligato alla pubblicazione del dato. Entro trenta giorni dalla data della richiesta, l'amministrazione procederà a trasmettere tempestivamente all'interessato i dati richiesti e, laddove l'istanza riguardi dati o informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, a pubblicare sul sito i dati richiesti.

Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, il RPCT indicherà al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

L'accesso civico è rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela degli interessi pubblici inerenti a:

- sicurezza pubblica e ordine pubblico;
- sicurezza nazionale;
- difesa e questioni militari;
- relazioni internazionali;
- politica e stabilità finanziaria ed economica dello Stato;
- conduzione di indagini su reati e il loro perseguimento;
- regolare svolgimento di attività ispettive.

L'accesso è altresì rifiutato per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno dei seguenti interessi privati:

- protezione dati personali, in conformità con la disciplina legislativa;
- libertà e segretezza della corrispondenza;

interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali.