



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E

TRASPARENZA (PTPCT)

2026-2028

approvato dal Consiglio di amministrazione

dell'Interporto di Vado I. O. S.p.A.

il *02.02.2026*

INDICE

1 IMPIANTO NORMATIVO E PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA	4
2 QUADRO DI RIFERIMENTO – IL PIANO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	
La Legge 190 del 2012	6
Coordinamento tra la Legge 190 del 2012 e il D.lgs. 231 del 2001: il Piano della Prevenzione della corruzione di VIO	7
Regolamenti, Modello 231 e PTPCT	8
3 STRUTTURA DEL PTPCT	9
4 OBIETTIVI	10
5 ASSETTO ORGANIZZATIVO DI VIO	11
6 PROCESSO PIANO DI SVILUPPO E AGGIORNAMENTO PTPCT	12
7 POLITICA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI VIO	12
L'impegno contro la corruzione	13
Modello e piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza	13
Coinvolgimento dei Dirigenti/Dipendenti nella diffusione della cultura della prevenzione della corruzione e trasparenza	14
8 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	15
Requisiti del RPCT	15
Compiti del RPCT	15
Le risorse a disposizione del RPCT	16
Poteri di interlocuzione e controllo del RPCT	16
Relazione con gli organi di controllo/vigilanza e altre funzioni di controllo	16
9 ORGANISMO DI VIGILANZA	17
10 RESPONSABILITA' NEL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	17
Responsabili delle Funzioni aziendali	18
11 SVILUPPO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO	18
Elementi considerati nello sviluppo e aggiornamento del Piano	19

Analisi del contesto	19
Metodologia utilizzata per la mappatura e per l'analisi dei rischi	23
Identificazione dei processi	23
Valutazione del rischio e impostazione delle misure	23
12 TRATTAMENTO DEL RISCHIO E MISURE DI PREVENZIONE.	24
Il Sistema di controllo interno di VIO	24
Conflitto di interessi	26
Patti di integrità degli affidamenti	28
Incarichi extraistituzionali	28
Inconferibilità per gli incarichi dirigenziali ai sensi del D.lgs. 39/2013	29
Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali ai sensi del D.lgs. 39/2013	30
Pantouflage	31
Formazione in tema anticorruzione	32
Accordo Stato Regioni 2025	33
Rotazione del personale	36
Certificazioni di parità di genere	37
Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione europea e violazioni delle disposizioni normative nazionali (WHISTLEBLOWING)	37
13 ADEMPIMENTI DI TRASPARENZA	42
IA nuove norme e utilizzo	43
Monitoraggio dell'istituto dell'accesso civico semplice e generalizzato	46
14 FLUSSI INFORMATIVI A RPCT	47
15 STRUMENTI DI RACCORDO E REPORTING DA PARTE DEL RPCT	50
16 SISTEMA DISCIPLINARE	51

1 IMPIANTO NORMATIVO E PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono state approvate le **"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"** (di seguito anche "Legge Anticorruzione" o "Legge" o "Legge 190/2012").

In ottemperanza a quanto previsto dalla Legge e in coerenza con le disposizioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA), con il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche "Piano" o "PTPCT") il VIO spa (di seguito anche "Società" o "VIO") intende definire un sistema di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e l'illegalità, integrato con gli altri elementi già adottati da VIO, tra cui il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (MOG).

Il PTPCT ha l'obiettivo di rafforzare e razionalizzare il corpo degli interventi organizzativi e di controllo attuati da VIO, al fine di identificare le strategie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione a livello aziendale e si configura come parte integrante del Modello ex D.Lgs. 231/2001, adottato dalla Società ed aggiornato dal Consiglio di amministrazione di VIO S.p.A. in data 21.12.2021 e, per quanto riguarda il Whistleblowing, in data 30.01.2024. Con il PNA 2026-2028 (si è in attesa della pubblicazione), detto Piano assumerà una valenza ancor più rafforzata, atteso che verranno introdotte indicazioni di rilievo in punto digitalizzazione, formazione e utilizzo dell'IA.

Nello specifico, dalla data dell'ultimo adeguamento del Modello vengono recepiti gli ulteriori adeguamenti in relazione all'evoluzione della struttura organizzativa, le modifiche al decreto introdotte dalla D. Lgs. 24/2023 (Whistleblowing) oltre alle novità normative sulle fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/01.

Si precisa che il MOG di VIO, costantemente sotto focus di adeguatezza e verifica di efficienza in contesto di *risk assessment*, è stato adeguato ed aggiornato con delibera del Consiglio di amministrazione del 27.03.2025; inoltre, sul punto, è stata effettuata idonea formazione al comparto del personale dipendente, sia amministrativo che operativo. Si è preso atto della integrazione della lista dei reati presupposto, sia attraverso le fonti normative nazionali, sia attraverso il recepimento delle statuizioni comunitarie.

VIO non rientra tra i soggetti tenuti all'adozione del PIAO e **svolge attività di carattere privatistico**.

Nella redazione del presente documento, tenuto conto delle specificità organizzative, strutturali e della particolare natura dell'attività svolta dalla Società, l'intendimento è ottimizzare il processo di allineamento ai principi e alle indicazioni formulate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito anche "ANAC" o "Autorità") con i PNA, da ultimo con il PNA 2025-2027, in fase di approvazione, e con il Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione approvato in via definitiva dal Consiglio di ANAC con delibera n.450 del 11 novembre 2025. Nel presente Piano sono stati inoltre presi in considerazione, ove applicabili a VIO, gli approfondimenti svolti su specifici settori di attività o materie, presenti nei PNA e negli aggiornamenti ai PNA adottati da ANAC, e da ultimo la delibera n. 449 dell'11 novembre 2025 su "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione".

VIO recepisce, inoltre, il quadro normativo di riferimento, così come modificato ed arricchito dagli interventi del legislatore e dalle linee guida adottate da ANAC in merito all'applicazione dei principi anticorruzione applicabili alle società controllate da PA.

L'elenco dei **reati presupposto di responsabilità amministrativa degli Enti** è costantemente soggetto a modifiche legislative. Recentemente nuove normative intervenute nel nostro panorama legislativo hanno avuto risvolti anche all'interno del D.lgs. 231/2001.

Il reato presupposto è un reato propedeutico per la commissione di un altro atto colposo. Il reato presupposto è un crimine che rappresenta la condizione necessaria, la motivazione affinché possa realizzarsi un ulteriore reato (per esempio reato di ricettazione, reato di riciclaggio etc.).

Le ultime novità, apportate dalle numerose leggi emanate nel 2025 (Leggi nn. 82-132-147-211) riguardano, in particolare, l'introduzione all'interno del c.d. "catalogo 231" delle seguenti famiglie di reato:

Reati contro gli animali

Reati ambientali

Reati in materia di utilizzo dell'intelligenza artificiale

Reati per violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea (la cui violazione prevede un sistema sanzionatorio più oneroso per le imprese, facendo riferimento le sanzioni stesse a percentuali sul fatturato, non più "quote", sanzioni interdittive più incisive e impatto diretto sul risk assessment, controlli interni e responsabilità apicali). La compliance sulle violazioni internazionali diventa così un asset strategico.

In particolare, con riferimento ai reati ambientali, sono stati introdotti le seguenti fattispecie:

art. 452 septies c.p. Abbandono/ combustione illecita di rifiuti, ostacolo ai controlli;

art. 452 terdecies c.p. Omessa bonifica e traffico organizzato di rifiuti;

In materia di intelligenza artificiale sono state introdotte delle nuove aggravanti con riferimento al reato di agiotaggio (art. 2637, c.c.) laddove il reato sia commesso attraverso l'utilizzo dell'IA.

Art. 185 T.U.F. in materia di manipolazione del mercato attraverso l'uso di I.A.;

Art. 171, comma 1, L 633/41, sono previsti aggravanti in materia di diritto d'autore laddove commesse attraverso l'utilizzo di I.A..

Poiché queste modifiche implicano un adeguamento dei sistemi di controllo ed un rafforzamento dei medesimi, l'adeguamento del MOG e una intensificazione della formazione in materia, VIO, considerata la semplicità che caratterizza la struttura amministrativa ed operativa, ha cura di procedere sulla base dei seguenti step:

- Check list ai fini della verifica delle eventualità dell'uso della I.A. al proprio interno
- In esito valutazione in compliance del Regolamento informatico attualmente in essere
- Rafforzamento della formazione
- Valutazione adozione specifiche ed ulteriori regolamentazioni di controllo dell'uso della I.A..

La legge n. 90 del 17.7.2024 interviene in materia di **reati informatici e di rafforzamento della cybersicurezza nazionale**. Nel frattempo, si è avviata una concertazione con il Ministero, in ordine all'applicazione della normativa NIS2 agli Interporti, anche se caratterizzati da realtà imprenditoriali significativamente dimensionate, come può configurarsi VIO, per il che si sta attendendo l'indirizzo interpretativo della pertinente normativa.

In particolare, con riferimento alla responsabilità amministrativa degli enti, sono state introdotte le modifiche ai seguenti reati presupposto previsti dall'art. 24-bis del Decreto 231, che assume significativa rilevanza in questo Piano, in funzione delle disposizioni e delle prospettive che pone l'utilizzo dell'IA:

«**Accesso abusivo a un sistema informatico o telematico**» di cui all' art. 615- ter c.p.;

«**Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici**» di cui all'art. 615-quater c.p.;

«**Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche**» di cui all'art. 617- quater c.p.;

«**Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche**» di cui all'art. 617-quinquies c.p.

In conclusione, le modifiche normative sopra menzionate diventano motivo di aggiornamento del Modello 231 già redatto dall'ente sia in termini di integrazione dell'elenco dei reati presupposto che del relativo *risk assessment*. Se poi la valutazione del rischio associato alla commissione di uno o più dei nuovi reati risultasse significativa, allora il Modello dovrebbe essere aggiornato anche in termini di procedure per la prevenzione di questi reati a rischio significativo.

Considerata l'implementazione e la qualità dei reati presupposti introdotti appare pertanto coerente quanto sopra prospettato in tema di valutazione e procedure dell'uso della I.A.

2 QUADRO DI RIFERIMENTO - IL PIANO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

LA LEGGE 190 DEL 2012

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, in attuazione della Convenzione dell'ONU contro la corruzione, ratificata dallo Stato italiano con Legge n. 116 del 3/8/2009, sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Tale legge, tra l'altro, ha rafforzato gli strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo ed ha individuato i soggetti preposti a mettere in atto iniziative in materia. Mediante il provvedimento normativo si è inteso introdurre nel nostro ordinamento un "sistema organico di prevenzione della corruzione", il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione su due livelli:

- ✚ ad un livello "nazionale", la Legge ha previsto che il Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.) predisponesse, sulla base di linee di indirizzo definite da un Comitato interministeriale, un Piano

Nazionale Anticorruzione (PNA), aggiornato annualmente, attraverso il quale sono individuate le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella PA;

- ✚ al secondo livello, “decentrato”, ogni amministrazione pubblica deve definire un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che, sulla base di quanto previsto dal PNA, riporta l’analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi, in senso lato, volti a prevenirli.

In particolare, tra gli elementi essenziali del Piano, la Legge 190/2012 definisce:

- ✚ l’individuazione delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, valutate in relazione al contesto, all’attività e alle funzioni dell’ente;
- ✚ per le attività individuate al punto precedente, la previsione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- ✚ la programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- ✚ l’individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- ✚ l’adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse nell’ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- ✚ la previsione di obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche “RPCT”), chiamato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Piano;
- ✚ la regolazione del sistema informativo finalizzata a consentire il monitoraggio dell’implementazione del Piano da parte dell’amministrazione vigilante;
- ✚ l’adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Piano;
- ✚ la definizione di procedure per l’aggiornamento del Piano medesimo.

COORDINAMENTO LEGGE 190 del 2012 - D.LGS. 231 del 2001 – PTPCT DI VIO

Secondo quanto riportato già nelle precedenti disposizioni PNA, al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali.

A tale riguardo si ricorda che il PNA statuisce:

- ✚ in termini generali, che i contenuti dello stesso siano rivolti agli enti pubblici economici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate;
- ✚ che per evitare inutili ridondanze, qualora le società partecipate adottino già modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, sulla base del D.Lgs. n. 231 del 2001 devono implementare solo delle misure di prevenzione alla corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Infatti, le misure organizzative previste dal D.Lgs. 231/2001 e le misure di prevenzione della corruzione disciplinate dalla Legge 190/2012, sono entrambe finalizzate a prevenire la commissione di reati e ad esonerare da responsabilità gli organi preposti ove le misure adottate siano adeguate, e

al contempo la giurisprudenza di legittimità ha iniziato a pronunciarsi, analizzando specifici comportamenti ed adottando orientamenti che formulano precisi “distinguo”. In particolare, il D.Lgs. 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche nell’interesse o a vantaggio di questa. La Legge 190/2012 è volta invece a prevenire reati commessi in danno della società.”

REGOLAMENTI, MODELLO 231 E PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Nella redazione del presente Piano, si è tenuto conto delle indicazioni evidenziate dal Presidente ANAC, Dott. Giuseppe Busia, in occasione della Giornata Internazionale contro la Corruzione (9.12.2025): indicazioni improntate ai **principi di Buona Amministrazione, Trasparenza e Digitalizzazione dei Contratti Pubblici come strumenti fondamentali per rafforzare la prevenzione dei fenomeni corruttivi. Del pari, si tiene in debita considerazione che l’attività di prevenzione sia anche “protettiva”, spiccatamente programmatica nel prevenire e gestire i rischi dei fenomeni corruttivi, promuovendo il valore pubblico (valore reputazionale) e la prevenzione digitale della corruzione.**

VIO recepisce pienamente tali principi, ma occorre evidenziare che, allo stato, **pur sempre esercitando attività di carattere più intrinsecamente privatistico**, è dotato di una struttura molto semplificata, sia sotto il profilo amministrativo, sia sotto quello operativo.

Ciò non vale a significare certamente una minore valutazione dei rischi ma, realisticamente, la possibilità di realizzazione del rischio è a carattere BASSO. La assenza di deleghe gestorie in capo a soggetti che non siano il Presidente del CDA, la concentrazione nelle due figure amministrative apicali, che lavorano sotto controllo del Presidente, limita fortemente il contesto e l’occasione del rischio corruttivo.

Neppure sono in corso procedure soggette al Codice dei Contratti Pubblici, né ve ne è previsione di avvio a breve-medio termine, in ogni caso dovendosi eventualmente prevedere l’affidamento del contratto e dell’esecuzione di opere ad imprese terze qualificate e strutturate a norma delle previsioni del citato Codice.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, il Codice di Comportamento, il Codice Etico, le procedure per la disciplina delle attività di ricerca, selezione e inserimento del personale dipendente e di conferimento degli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa e di lavoro autonomo, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 costituiscono un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell’etica e della trasparenza aziendale e sono elementi essenziali del sistema di controllo.

VIO al fine di ottemperare agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione di cui alla già menzionata Legge 190/2012:

- ✚ ha ritenuto opportuno effettuare un *risk assessment* integrato ex D.Lgs. 231/01 e L. 190/2012 nel quale vengono riepilogati i Processi a rischio reato rilevanti per entrambe le normative.
- ✚ nonostante entrambe le leggi prevedano l’adozione di sistemi di prevenzione del “rischio reato”, nel processo di integrazione ha considerato anche gli elementi peculiari dei due sistemi normativi (ad esempio, il criterio di beneficio o vantaggio dell’Ente proprio del solo D.Lgs. 231/2001, rispetto alla ratio di prevenzione del danno per l’amministrazione propria della L. 190/2012), adattando di

conseguenza i criteri di valutazione del rischio, secondo la metodologia dettagliata nei successivi paragrafi;

- ✚ ha conseguentemente provveduto ad adottare il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (che integra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001) ed a nominare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza incaricato dell'attuazione del PTPCT.

Il Piano è sviluppato in coerenza con i principi definiti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nei PNA, e in attesa della pubblicazione del PNA 2025, contenente le strategie 2026 – 2028, in linea con appositi atti regolatori. Il Piano è impostato, pertanto, sulla base del rispetto dei criteri di:

- ✚ trasparenza sul processo di formazione del Piano;
- ✚ connessione tra analisi conoscitive e individuazione delle misure;
- ✚ centralità delle misure di prevenzione, doveri di comportamento dei dipendenti e relative responsabilità;
- ✚ monitoraggio sull'effettiva attuazione delle misure e valutazione dell'efficacia delle stesse;
- ✚ integrazione, in una specifica sezione del Piano, delle misure in materia di trasparenza.

3 STRUTTURA DEL PTPCT

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è stato costruito attraverso un *risk assessment* integrato tra rischi ex D.Lgs. 231/2001 e rischi ex L.190/2012. Il Piano è costituito:

- dalla presente “Parte Generale”, che descrive la normativa rilevante e le componenti essenziali del Piano, con particolare riferimento alle misure di prevenzione della corruzione;
- dalla “Parte Speciale” che identifica gli Obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e monitoraggio.

La Società si impegna ad attuare efficacemente il Piano, ad adeguarlo costantemente ai cambiamenti del contesto interno ed esterno e a garantire la sua osservanza e il suo funzionamento applicando metodologie specifiche, adottando le modalità operative ritenute ogni volta più appropriate e rispettando principi inderogabili di controllo.

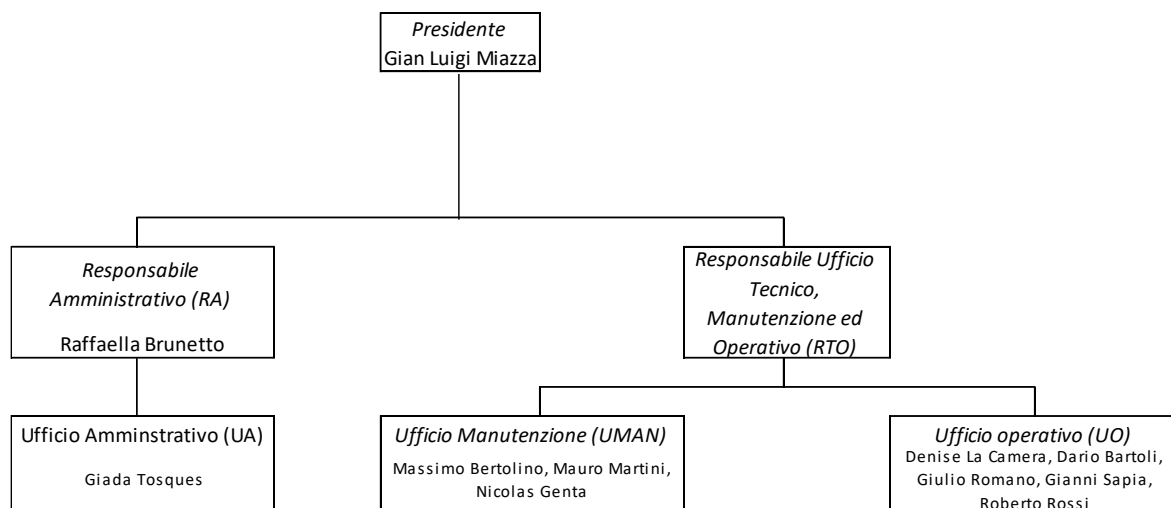
4 OBIETTIVI

La prevenzione della corruzione e la trasparenza sono a protezione del valore pubblico e, esse stesse, creano valore pubblico. Tale obiettivo viene declinato attraverso i seguenti obiettivi strategici previsti nel presente Piano, ad integrazione di quanto presente nel Modello:

- + ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- + creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- + adottare interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione;
- + determinare una piena consapevolezza all'interno dell'organizzazione che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone la Società e il suo Azionista a gravi rischi sul piano reputazionale e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- + sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuazione delle misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- + aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- + considerare il contrasto alla corruzione come uno degli elementi della performance aziendale, nell'ottica di una più ampia gestione del rischio;
- + rafforzare, per le attività ritenute maggiormente a rischio, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- + definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione, con monitoraggio sulla qualità della formazione erogata;
- + definire gli obblighi di informazione nei confronti del RPCT circa il funzionamento e l'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività valutate maggiormente a rischio di corruzione;
- + monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- + monitorare i rapporti tra la Società ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti di fornitura;
- + consolidare un sistema di indicatori funzionali al monitoraggio dell'attuazione del Piano;
- + creare un ambiente di diffusa percezione di rispetto delle regole, basato sulla prevenzione e sulla formazione della cultura della legalità, rendendo residuale la funzione di repressione dei comportamenti difforni.

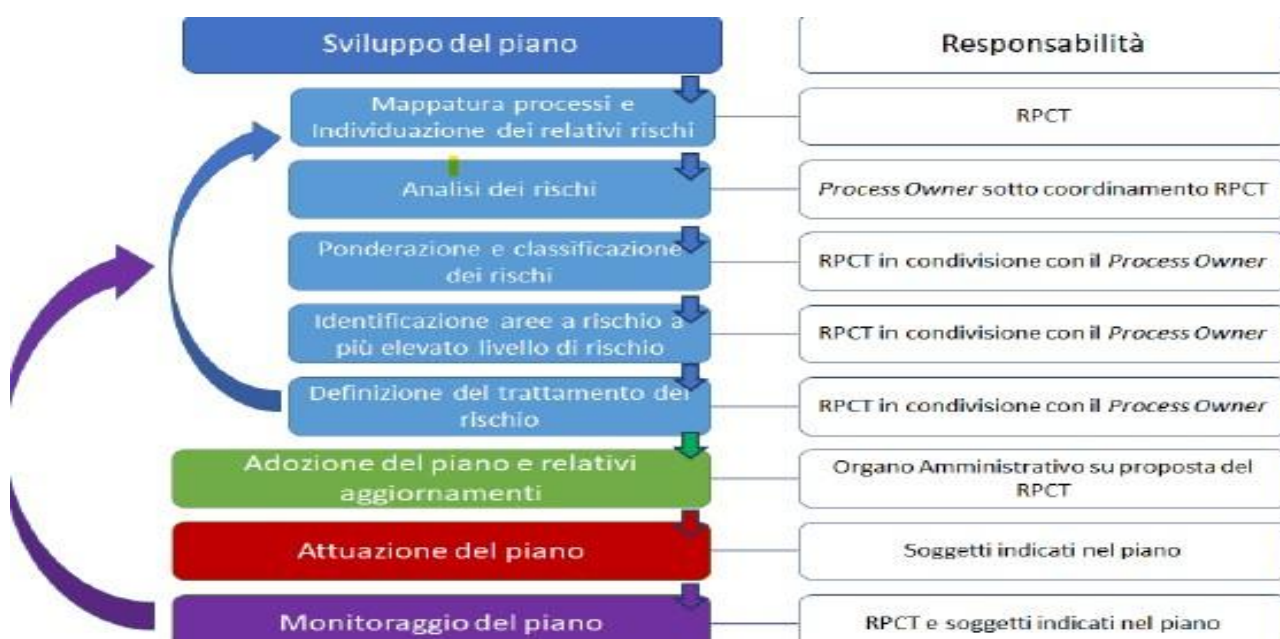
5 ASSETTO ORGANIZZATIVO DI VIO

ORGANIGRAMMA INTERPORTO DI VADO I.O. S.P.A.



6 PROCESSO PIANO DI SVILUPPO E AGGIORNAMENTO DEL PTPCT

Il processo di gestione del rischio corruttivo, ovvero di sviluppo e aggiornamento del PTPCT, è sintetizzato nel seguente schema che riporta, per ciascuna delle attività previste, i ruoli e le responsabilità dei vari soggetti coinvolti. In considerazione dell'integrazione del PTPCT con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il processo di sviluppo del Piano ha visto costantemente informato anche l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001. Le attività di identificazione e analisi dei rischi (nel seguito anche "risk assessment") sono state condotte dal Responsabile Amministrativo (*Process Owner*), sotto il coordinamento del RPCT, di concerto con l'OdV:



7 POLITICA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI VIO

VIO conferma il suo impegno nella lotta alla corruzione creando un sistema di riferimento volto ad attuare una concreta politica di anticorruzione implementata nel corso del tempo. Il contrasto al fenomeno corruttivo è massimo all'interno della Società, rivolgendosi sia alle ipotesi normativamente definite del fenomeno, che alla connotazione di *mala gestio* amministrativa. VIO contrasta tutti i fenomeni di natura corruttiva. I rapporti di VIO con la PA sono improntati alla massima trasparenza e correttezza.

VIO opera in ottemperanza ai principi ESG, sulla base dei tre principali drivers che sono la trasparenza e la responsabilità sociale, a mente della **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, entrata in vigore il 5 gennaio 2023 https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en.

ESG CONSIDERATIONS IN INVESTMENT DECISIONS



Environmental

Renewable fuels
Climate risk
Greenhouse gas emissions
Energy efficiency
Water management
Recycling processes
Population growth
Emergency preparedness



Social

Health & safety
Human rights
Working conditions
Employee relations
Inclusion & diversity
Impact on local communities



Governance

Ethical standards & corporate behaviour
Board diversity & structure
Stakeholder engagement
Executive compensation
Shareholder rights

Source: World Economic Forum

L'IMPEGNO CONTRO LA CORRUZIONE: MODELLO E PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Codice Etico, il Codice per la disciplina delle attività di ricerca, selezione e inserimento del personale dipendente e di conferimento degli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa e di lavoro autonomo, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale e sono elementi essenziali del sistema di controllo.

Il Codice Etico esprime i principi di “deontologia aziendale”, ai quali VIO attribuisce un valore etico positivo, capace di indirizzare la propria attività verso un percorso di trasparenza gestionale e di correttezza etica.

Il Codice è costituito:

- ✚ dai principi etici che individuano i valori di riferimento che devono ispirare il comportamento di VIO;
- ✚ dai criteri di condotta da utilizzare nel rapporto con tutti gli *stakeholders* con cui VIO interagisce;
- ✚ dalla individuazione di meccanismi che formano il sistema di controllo al fine di garantire una corretta applicazione del Codice.

In data 27.03.2025 il Consiglio di amministrazione ha approvato l'aggiornamento del MOG e del Codice Etico Aziendale, contenente anche principi generali di comportamento, nonché del Regolamento acquisti per

lavori, servizi e forniture diversi da quelli necessari a dare corso ai programmi di attuazione oggetto di contributi statali. Per essere efficace, il Codice Etico viene regolarmente aggiornato per allinearsi alle norme e ai regolamenti e riflettere i cambiamenti della cultura aziendale. I principali interventi di aggiornamento, che riflettono l'evoluzione normativa e organizzativa, riguardano il tema della tutela dei diritti umani in ogni contesto operativo, la parità di genere, i temi dell'inclusione e del coinvolgimento nonché della sostenibilità ambientale.

Il VIO è dotato di una procedura per la disciplina delle attività di recruitment, selezione e inserimento del personale dipendente e di conferimento autonomo, degli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa e di lavoro. **Si precisa che la disciplina che regola i rapporti di lavoro in VIO è di natura privatistica.**

Esso definisce i criteri e le modalità da seguire nel processo di ricerca e selezione esterna di personale dipendente e di conferimento di incarichi studio, ricerca o collaborazione alla luce delle norme vigenti, del CCNL di categoria e nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo esistente è in fase di aggiornamento.

Il PTPCT costituisce un elemento costitutivo del sistema di controllo interno di VIO, attraverso la cui attuazione si esercita una efficace azione di contrasto alle fattispecie corruttive.

VIO è impegnato, inoltre, a garantire la massima trasparenza nelle pubblicazioni dei dati, previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e succ. mod., nella sezione "Società Trasparente" del sito web istituzionale, nello sviluppo di una cultura della legalità e integrità anche del proprio personale. La società si adopera affinché sia assicurato il flusso informativo interno, il confronto e la consultazione dei soggetti interessati, garantendo il monitoraggio del PTPCT.

COINVOLGIMENTO DEI TITOLARI DI POTERE GESTIONALE/DIPENDENTI NELLA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

I detti soggetti rispettano le prescrizioni contenute nel PTPCT, prestano collaborazione al RPCT e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al RPCT e/o all'ANAC eventuali situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza.

Il dipendente è tenuto a segnalare ogni eventuale violazione, presunta o conclamata, del PTPCT e/o della normativa interna e/o esterna, dei principi etici, da parte della Società, di un collega, di un collaboratore o di una terza parte, ivi comprese le richieste o le offerte di pagamenti indebiti da queste ricevute.

I titolari dei processi/attività a rischio corruzione individuati nel presente Piano sono tenuti a:

-  svolgere attività informativa nei confronti del RPCT, assicurando la completezza e la tempestività del flusso informativo;
-  partecipare al processo di gestione del rischio, collaborando con il Responsabile per individuare le misure di prevenzione;
-  assicurare l'osservanza dell'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano;
-  adottare le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la mobilità del personale;
-  verificare e garantire l'esattezza e la completezza dei dati pubblicati/da pubblicare;

- ✚ aggiornare periodicamente il RPCT sullo stato di attuazione delle misure previste dal Piano o sulle eventuali criticità riscontrate.

8 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

VIO ha nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza l'avv. Raffaella Femia.

REQUISITI RPCT

I criteri di scelta adottati per l'individuazione del Responsabile, in coerenza con il dettato normativo di cui l'art. 1, co. 7, l. n. 190/2012 e le indicazioni fornite dall'Autorità nella delibera n. 1134 del 2017 e nella delibera n. 215 del 2019 e riepilogate in specifico allegato del PNA 2022, sono sotto specificati:

- ✚ aver dato nel tempo dimostrazione di comportamento integerrimo;
- ✚ avere una adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento della società e autonomia valutativa;
- ✚ essere dotato di competenze qualificate per svolgere con effettività il proprio ruolo;
- ✚ non essere un dirigente inserito nell'ufficio di diretta collaborazione dell'autorità di indirizzo politico o amministrativo;
- ✚ non essere stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna, né di provvedimenti disciplinari;
- ✚ non essere in conflitto di interessi;
- ✚ non essere un dirigente incaricato dei settori tradizionalmente più esposti al rischio della corruzione.

COMPITI RPCT

Al RPCT sono assegnate in termini generali le seguenti responsabilità:

- ✚ predisporre annualmente, in via esclusiva, il PTPCT da sottoporre all'Organo Amministrativo per la sua approvazione;
- ✚ redigere e pubblicare la Relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, entro la data comunicata dall'ANAC;
- ✚ verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità;
- ✚ proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni/eventuali ritardi/criticità o di mutamenti dell'organizzazione;
- ✚ rilevare eventuali inadempienze e segnalarle agli organi competenti e, nei casi più gravi, alla struttura preposta all'azione disciplinare;
- ✚ monitorare l'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate; nonché segnalando all'Organo Amministrativo, all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), all'ANAC e al Responsabile Amministrativo i casi di mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- ✚ trattare le richieste di accesso civico semplice e di riesame dell'accesso civico generalizzato;

- ✚ attivare, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, il sistema riservato di ricezione delle segnalazioni (*whistleblowing*) e attuare gli atti necessari a una prima attività di verifica e di analisi delle stesse, assicurando la tutela di coloro che effettuano le suddette segnalazioni;
- ✚ effettuare incontri periodici (almeno semestrali) con l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 al fine di coordinare le rispettive attività.

Inoltre, ai sensi dell'art. 15, commi 1 e 2 del D.Lgs. 39/2013, Il Responsabile deve:

- ✚ curare, anche attraverso le opportune indicazioni nel Piano, il rispetto delle disposizioni applicabili in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
- ✚ contestare ai soggetti interessati l'esistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità, di cui al D.Lgs. 39/2013, segnalando altresì i casi di possibile violazione delle già menzionate disposizioni ai soggetti competenti.

LE RISORSE A DISPOSIZIONE DEL RPCT

Al fine di garantire l'autonomia e il potere di impulso del RPCT, considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo che lo stesso deve svolgere, il RPCT persegue il rafforzamento delle competenze al fine di mantenere la presenza delle dovute professionalità, anche attraverso corsi formativi, webinar, ecc.

POTERI DI INTERLOCUZIONE E CONTROLLO DEL RPCT

Al RPCT sono assegnati poteri per lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, ivi inclusi i poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure previste nel PTPCT. A tal fine di sono garantiti al RPCT i seguenti poteri:

- ✚ effettuare controlli sulle procedure e sui processi aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza, proponendo le modifiche ritenute necessarie e, nel caso di mancata attuazione, segnalare il tutto all'Organo Amministrativo;
- ✚ partecipare, su richiesta, all'adunanza dell'Organo Amministrativo chiamato a deliberare sull'adozione del PTPCT e suo aggiornamento;
- ✚ riferire all'Organo Amministrativo, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni necessarie per l'espletamento dei propri compiti.

Per l'espletamento dei propri compiti, il RPCT dispone della libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali rilevanti per le proprie attività di analisi e controllo; può richiedere dati, rilevanti per le attività di competenza, a qualunque Funzione aziendale, che è tenuta a rispondere.

Al RPCT non competono poteri di gestione o decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

Nello svolgimento dei compiti, il RPCT può avvalersi del supporto delle altre funzioni interne, qualora necessario od opportuno, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione.

Il RPCT, nonché i soggetti dei quali lo stesso, a qualsiasi titolo, si avvalga, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza e il segreto d'ufficio su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. In ogni caso, ogni informazione è trattata in conformità con la legislazione vigente.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione sono tenuti a fornire la necessaria collaborazione, sia nella fase di predisposizione/aggiornamento del PTPCT, sia nelle successive fasi di

verifica e controllo dell'attuazione delle misure.

RELAZIONE CON GLI ORGANI DI VIGILANZA E LE ALTRE FUNZIONI DI CONTROLLO

Il RPCT garantisce un idoneo flusso informativo utile a supportare gli organi di controllo e vigilanza nei rispettivi compiti e facilita l'integrazione tra gli organismi aziendali deputati ad attività di governance e di controllo favorendo il coordinamento e lo scambio dei rispettivi flussi informativi. In particolare, alla luce dell'integrazione tra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, il RPCT svolge le proprie attività in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, pur nel rispetto della reciproca e rispettiva autonomia, propria dei due ruoli e della distinzione tra gli stessi, anche in termini di responsabilità attribuite e perimetri d'intervento. L'OdV dovrà segnalare al RPCT situazioni non direttamente rilevanti ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001, ma di potenziale attinenza al sistema dei controlli introdotti dal PTPCT.

9 ORGANISMO DI VIGILANZA

Nella Delibera n. 1134/2017 ANAC indica che la definizione dei nuovi compiti di controllo degli OdV nel sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza induce a ritenere che, anche nelle società, occorra individuare il soggetto più idoneo allo svolgimento delle medesime funzioni. È avviso dell'Autorità che le società attribuiscono tali compiti all'organo interno di controllo reputato più idoneo ovvero all'OdV o altro organo.

L'Organo Amministrativo di VIO ha nominato, con Deliberazione del 21.11.2024 l'Organismo di Vigilanza di VIO nella persona del dott. Giovanni Viscovi (CROWE).

10 RESPONSABILITA' NEL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Responsabilità generali nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, per quanto di rispettiva competenza, sono attribuite all'Organo Amministrativo e a tutto il personale a qualsiasi titolo occupato presso VIO.

L'Organo Amministrativo è tenuto a:

-  nominare il RPCT e assicurare che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;
-  definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza nonché di digitalizzazione dei processi negoziali e gestionali, ove funzionali a tali obiettivi;
-  adottare il PTPCT. La mancata adozione del PTPCT determina l'irrogazione di una sanzione amministrativa da parte di ANAC nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo e del RPCT. Il titolare di poteri gestionali ed il personale alle dipendenze di VIO assicurano la propria collaborazione per l'attuazione del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in generale, e del Piano, in particolare, adempiendo alle disposizioni e alle

attività previste, secondo le indicazioni tecnico-operative e gli indirizzi definiti dal RPCT, definire i criteri d'attuazione delle iniziative di formazione, di cui al punto precedente, supportando il processo di formazione, nella realizzazione dello specifico piano formativo riguardante il PTPCT;

- ✚ assicurare la massima diffusione dei contenuti del Piano tra i dipendenti di VIO;
- ✚ definire gli standard e gli strumenti tecnici per il monitoraggio sull'attuazione del Piano, anche avvalendosi dei dati e delle informazioni acquisite dal sistema dei controlli interni.

RESPONSABILI DELLE FUNZIONI AZIENDALI

I Responsabili delle Funzioni aziendali, per l'area di rispettiva competenza, partecipano all'attuazione del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In particolare, essi, sulla base delle esperienze maturate nei settori funzionali cui sono preposti:

- ✚ forniscono le informazioni richieste dal RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- ✚ concorrono alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
- ✚ si assumono la responsabilità di attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operano in materia tale da creare le condizioni per l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale, monitorandone i risultati;
- ✚ vigilano sul personale assegnato alle strutture di propria competenza, al fine di assicurare che lo stesso conformi il proprio comportamento ai principi e agli obblighi previsti nel Piano, nel Modello, nel Codice Etico, segnalando al Responsabile eventuali violazioni;
- ✚ provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, attuando, quando prevista, la rotazione del personale preposto alle attività a maggior rischio, tra gli uffici di appartenenza, nonché segnalando al Responsabile sopravvenute esigenze di riassegnazione;
- ✚ in casi d'urgenza, nell'ambito del contesto funzionale ed organizzativo di propria competenza, al fine di minimizzare i rischi di corruzione, possono adottare ulteriori misure, ovvero individuare ulteriori attività ritenute sensibili, oltre a quelle individuate dalla legge e/o dal Piano, dandone tempestiva comunicazione al Responsabile ai fini del recepimento in fase di aggiornamento del Piano.

Il mancato adempimento degli obblighi informativi nei confronti del RPCT, nelle circostanze sopra indicate, è suscettibile di essere sanzionato disciplinarmente.

11 SVILUPPO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il presente aggiornamento del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza viene adottato in attuazione Legge 190/2012. La norma prevede che tutte le Amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, misure atte a valutare il livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione,

predisponendo gli interventi organizzativi volti a prevenire tale rischio e le procedure dirette a selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti.

L'obiettivo del Piano resta quello di un continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio corruttivo e di massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, rappresentando un'importante occasione per l'affermazione della "buona amministrazione" e per la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità all'interno dell'Azienda.

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato ogni anno con atto dell'Organo Amministrativo.

ELEMENTI CONSIDERATI NELLO SVILUPPO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Di seguito si riportano i principali ambiti/ macro settori che VIO ha considerato nel proprio PTPCT:

SOGGETTI: nell'ambito del PTPCT sono identificate le strutture organizzative coinvolte nella prevenzione della corruzione;

PROCESSI A RISCHIO: a seguito di un'attività di valutazione del rischio, tenendo conto anche dei processi a rischio identificati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e delle aree di rischio generali (art. 1, comma 16, Legge 190/2012), nonché dall'Allegato 1 del PNA 2019, come pure identificati a seguito dell'evoluzione normativa e regolamentare e dell'integrazione dei reati presupposto, sono identificati i processi a rischio in relazione alla corruzione e agli altri reati contro la PA;

MISURE: in funzione delle aree di rischio identificate e degli interventi di ponderazione del rischio e identificazione delle priorità di trattamento, sono indicate le misure di prevenzione generali previste dalla legge in materia e dal PNA e quelle ulteriori;

MODALITÀ DI ATTUAZIONE E TEMPI: nell'ambito del PTPCT sono indicati i tempi di attuazione previsti per le misure da implementare, la periodicità del monitoraggio riportando il collegamento con i "soggetti" responsabili nonché le modalità di valutazione e controllo dell'efficacia del PTPCT;

MISURE DI TRASPARENZA: VIO adempie agli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti dalla Legge 190/2012 e dal D.Lgs. n. 33/2013 e suc. mod., con particolare riferimento alle: (i) attività di pubblico interesse, disciplinate dal diritto nazionale e dell'Unione Europea; nonché (ii) alle disposizioni di diretta applicazione alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni e da esse controllate, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile.

ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, interno ed esterno, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali (contesto esterno), o per via delle caratteristiche organizzative interne (contesto interno).

CONTESTO ESTERNO

Seguendo questo approccio, sempre per quanto riguarda i fenomeni corruttivi, si è provveduto a reperire ed acquisire informazioni/dati oggettivi e rilevanti (es. dati economico-giudiziari), attingendo da diverse fonti. È

importante sottolineare che l'analisi condotta ha consentito di dettagliare meglio le aree di rischio presenti nella mappatura dei processi, nonché di identificare nuovi eventi rischiosi e di elaborare specifiche misure a presidio degli stessi.

Si è tenuto in considerazione che l'attività di VIO è di natura differente e di fatto non coincidente con quella dell'azionista di maggioranza Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale: nel corso del 2024, quest'ultima era stata impattata da iniziative giudiziarie penali avviate dal Tribunale di Genova nei confronti di soggetti apicali. Per l'effetto è stata disposta la nomina di Commissario straordinario; nel mese di luglio 2025 è stato nominato il Presidente, nella persona del dott Matteo Paroli.

Transparency International¹ pubblica l'edizione 2024 dell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI)², **il principale indicatore globale della corruzione nel settore pubblico**. L'Indice assegna un punteggio a 180 Paesi e territori di tutto il mondo in base alla percezione della corruzione nel settore pubblico, utilizzando dati provenienti da 13 fonti esterne. I punteggi riflettono le opinioni di esperti. Il CPI 2024 si concentra su **come la corruzione stia indebolendo l'azione per il clima in tutto il mondo**.

Il punteggio dell'Italia nel CPI 2024 è di **54 e colloca il Paese** al 52° posto nella classifica globale ed **al 19° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea**. Nell'ambito di una tendenza alla crescita, **con +14 punti dal 2012, il CPI 2024 segna il primo calo dell'Italia (-2)**. Le più recenti riforme ed alcune questioni irrisolte stanno indebolendo i progressi nel contrasto alla corruzione.

Transparency International Italia, nel mese di febbraio 2025, ha pubblicato, con l'edizione 2024, l'indice di percezione della corruzione. ([CPI 2024. Per l'Italia la prima inversione di tendenza dal 2012 - Transparency International Italia](#))

Il sistema nazionale, negli ultimi tredici anni, ha innescato **positivi cambiamenti in chiave anticorruzione**: dalla Legge anticorruzione **190/2012**, alla Legge **179/2017** per la tutela di coloro che segnalano reati o irregolarità (whistleblower) di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, fino alla **trasposizione della Direttiva europea sul Whistleblowing** con il D.Lgs. 24/2023. Ancora, il ruolo dell'**Autorità Nazionale Anticorruzione** che, negli ultimi anni, ha rafforzato la disciplina sugli appalti e creato un database pubblico che rappresenta **un esempio regionale di rinnovata fiducia nei sistemi di trasparenza**.

Tra i fattori che ancora **incidono negativamente sulla capacità del sistema di prevenzione della corruzione nel settore pubblico**: la mancanza di una **regolamentazione in tema di conflitto di interessi** nei rapporti tra pubblico e privato, l'assenza di una **disciplina in materia di lobbying** e il perdurare del rinvio all'implementazione **del registro dei titolari effettivi**, che potrebbe limitare l'efficacia delle misure antiriciclaggio. Questo stallo comprometterebbe la capacità di affrontare le sfide più urgenti: la crisi climatica, la questione dello Stato di diritto e l'efficienza dei servizi pubblici. ([Transparency International Italia - Transparency International Italia](#)).

¹Transparency International è un'organizzazione internazionale non governativa, che dal 1995 pubblica un rapporto annuale sulla Corruzione percepita.

²Il *Corruption Perception Index* (Indice di Corruzione Percepita) è un indicatore sintetico, utilizzato per misurare la percezione della corruzione nel settore pubblico in numerosi Paesi. Si basa, in ogni caso, su interviste e questionari rivolti ad interlocutori ritenuti qualificati.

Tuttavia, occorre rammentare che tale graduatoria, che pure ha il merito di attirare l'attenzione sul fenomeno, si basa, appunto, su un "indice di percezione della corruzione"³ che è, quindi, influenzato da fattori – non quantificabili – di valutazione soggettiva.

In generale, per quanto riguarda i dati sull'andamento della delittuosità, nell'argomentare sul fenomeno sarebbe, ovviamente, riduttivo analizzare solo lo specifico delitto definito dal legislatore come "corruzione", dovendo piuttosto fare riferimento ad una pluralità di reati che vengono considerati come espressione di atti corruttivi, nell'ambito quindi più generale dei delitti contro la PA.

Il Rapporto Ecomafia 2025 <https://noecomafia.legambiente.it/2025/07/10/report-ecomafia-nel-2024-in-italia-oltre-40mila-reati-contro-lambiente-144-avanza-anche-la-corruzione-i-dati-di-legambiente/> espone l'aumento dei reati ambientali. Se nel 2023 si attestavano a 35.487, il nuovo report del 2025 mostra un trend impetuoso in continua crescita. I reati contro l'ambiente nel nostro Paese nel 2024 hanno oltrepassato la soglia dei 40 mila (+14,4% rispetto al 2023), per la precisione 40.590, con una media di oltre 111 reati al giorno, 4,6 ogni ora.

Aumenta il fatturato ecocriminale, pari a 9,3 miliardi di euro. Così come continuano a salire i numeri dei delitti ambientali previsti dal Codice penale, inquinamento in testa, contestati dalle forze dell'ordine e dalle Capitanerie di porto (971, +61,3%).

La Campania guida anche nel 2024 la classifica regionale, con 6.104 reati, seguita da Puglia (4.146), Sicilia (3.816) e Calabria (3.215), territori di tradizionale insediamento mafioso, in cui si è concentrato quasi il 43% dei reati. Il ciclo del cemento è quello con il maggior numeri di illeciti penali (13.621, il 33,6% del totale), seguito dal ciclo dei rifiuti, in crescita del 19,9%, poi i crimini contro gli animali, gli incendi boschivi e i reati in danno del patrimonio culturale e archeologico del nostro Paese.

Anche le filiere agroalimentari registrano numeri da record, con 46.358 illeciti penali e amministrativi. La corruzione ambientale (88 le inchieste monitorate, in aumento rispetto al 2023) fa da collante tra queste attività e gli interessi delle mafie. Salgono a 389 i clan dell'ecomafia censiti da Legambiente.

È stata inserita la presentazione della campagna nazionale per costruire dal basso un "Clean Industrial Deal made in Italy" che garantisca decarbonizzazione, competitività e lotta all'illegalità.

Classifica regionale: Tornando ai reati ambientali accertati nel 2024, la Campania svetta al primo posto con 6.104 illeciti penali, pari al 15% del totale nazionale, con un aumento delle persone denunciate (5.580), dei sequestri effettuati (1.431) e un totale di 50 arresti. La Puglia sorpassa la Sicilia e ritorna al secondo posto, con 4.146 reati, pari al 10,2% del totale nazionale, facendo registrare il maggior numero di arresti (69). Al terzo posto ritroviamo la Sicilia, con il 9,4% di illeciti penali. Stabile al quarto posto la Calabria che, tuttavia, incrementa il numero di reati (3.215) e più che raddoppia il dato sugli arresti (41). Quinto posto per il Lazio, con 2.654 reati, in crescita del 20,6% rispetto al 2023, che supera la Toscana, dove si registra comunque un aumento degli illeciti penali dell'11,6%. La Sardegna si conferma anche quest'anno al settimo posto, dopo il balzo in avanti registrato nel 2023, con 2.364 reati, pari al +13,9% sull'anno precedente. Al primo posto come

³ Il *Corruption Perception Index* (Indice di Corruzione Percepita) è un indicatore sintetico, utilizzato per misurare la percezione della corruzione nel settore pubblico in numerosi Paesi. Si basa, in ogni caso, su interviste e questionari rivolti ad interlocutori ritenuti qualificati.

regione del Nord la Lombardia (ottava nella classifica nazionale, con 2.324 reati ambientali nel 2024, pari al +17.7%), seguita dal Veneto, nono con 1.823 illeciti penali (+3,5%).

Classifica provinciale: A livello provinciale Napoli con ben 2.313 reati, si conferma al primo posto, seguita da Bari, che sale dal terzo al secondo posto (1.526) e da Salerno (quinta nel 2023) con 1.321 illeciti penali. La provincia di Roma è stabile in quarta posizione (1.021) ed è terza nella classifica degli illeciti amministrativi, con 1.316 infrazioni. Rimonta per la provincia di Cosenza al quinto posto con 963 reati, salendo dall'ottava posizione, mentre scende dal podio e si ferma al sesto posto Avellino (906). Entrano tra le prime dieci province quella di **Genova (ottava, con 723 reati)** e Ancona (decima, con 704 illeciti penali). Salgono, infine, nella classifica delle prime venti province italiane Cagliari, Perugia, Crotone, Catanzaro e Brescia.

Classifica per inchieste su corruzione ambientale: Il 46,6% delle indagini ha riguardato le quattro regioni a tradizionale presenza mafiosa. In testa alla classifica regionale, la Campania si trova al primo posto con 17 inchieste, seguita da Lombardia (16), Puglia (10), Sicilia, Lazio (8) e Calabria (6). A guidare la classifica per gli arresti eseguiti, ben 96, è la Puglia, mentre la Campania si colloca al secondo posto (77), seguita dalla Lombardia (61), dal Lazio (58) e dalla Calabria (41). Se osserviamo la classifica in base alle persone denunciate, il Lazio balza al comando (154), seguito dalla Campania (128) e dalla Puglia (96). Dal 2010, primo anno della rilevazione effettuata da Legambiente, si contano 1.560 inchieste su reati di corruzione ambientale, con 9.133 arresti, 12.374 persone denunciate e 2.532 sequestri.



CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione, **all'esame della struttura organizzativa come già evidenziata ut supra** e dei ruoli e delle responsabilità interne, l'analisi della documentazione interna, costituita dai documenti organizzativi, per i quali si rimanda a quanto indicato nei relativi capitoli del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001, oltre ad altri documenti societari riportanti informazioni e dati sui progetti che la società intende perseguire negli anni e alla rilevazione e analisi dei processi organizzativi, ovvero la mappatura dei processi che individua in modo sistematico tutte le attività di VIO. Come previsto nel PNA, la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

L'organico di VIO al 31.12.2025 è costituito da n. 11 unità con qualifica di operai, impiegati, e quadri. Non sono stati avviati procedimenti disciplinari e non sono pervenute segnalazioni come whistleblowing.

E' costante l'attenzione a misure di protezione fisica del patrimonio immobiliare aziendale in linea con i piani e le strategie della Società. Una particolare attenzione è stata posta alla sicurezza informatica, attraverso

l'adozione di strategie tese alla protezione degli asset informativi e la definizione di processi per limitare i rischi legati all'adozione delle tecnologie digitali.

In relazione alla normativa sulla cybersicurezza ai sensi della legge 28 giugno 2024, n. 90 (NIS2), si continua ad attenzionare alla sicurezza informatica, in attesa delle determinazioni più specifiche di provenienza interpretativa ministeriale.

METODOLOGIA UTILIZZATA PER LA MAPPATURA E PER L'ANALISI DEI RISCHI

L'attività di *risk assessment* è condotta seguendo i processi indicati in PNA, nonché i principi e le procedure che regolano tale valutazione.

IDENTIFICAZIONE DEI PROCESSI

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. VIO, continuando un processo già intrapreso nei precedenti Piani, procede, anche in previsione del PNA 2025, ad una ricognizione delle proprie attività e ad una analisi approfondita delle stesse, al fine di definire con maggiore precisione i processi aziendali. I processi organizzativi non sono stati modificati, mentre altre procedure sono costantemente aggiornate /adeguate.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO E IMPOSTAZIONE DELLE MISURE

L'analisi del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio volta a misurare l'incidenza dell'evento rischioso sul perseguimento degli obiettivi aziendali e, a tal fine, occorre misurarne, ovvero stimarne, i relativi elementi caratterizzanti. La valutazione del rischio è stata effettuata su tutti i processi ed attività sulla base di una metodologia integrata ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della L.190/2012 - PNA. Tale metodologia è stata sviluppata considerando le peculiarità metodologiche e normative ex D.Lgs. 231/2001 ed ex L. 190/2012 – PNA e definendo una matrice di valutazione «complessiva» dei rischi, pur tenendo in considerazione le differenze intrinseche tra i due ambiti.

Con riferimento agli indicatori di valutazione (di seguito anche “indicatori”) relativi ai rischi ex L. 190/2012, sono state seguite le indicazioni dell'Allegato 1 del PNA 2019.

Oggetto di valutazione è stata la rischiosità inerente, ossia il rischio che un'attività incorpora nell'ambito dei diversi processi aziendali, al netto dei controlli e degli altri fattori di mitigazione posti in essere dalla Società. Il rischio inerente è calcolato in termini di frequenza di accadimento dell'evento rischioso all'interno del processo associato e di impatto da questo generato.

Nello specifico, l'impatto e la frequenza inerente sono costituiti da specifici indicatori ai quali è stato attribuito un ranking sulla base dei seguenti indicatori:

-  sanzioni pecuniarie. Tale indicatore valuta la previsione di sanzioni pecuniarie rispetto alle categorie di reato cui il processo a rischio è potenzialmente esposto;
-  sanzioni interdittive. Tale indicatore valuta la previsione di sanzioni interdittive rispetto alle categorie di reato cui il processo a rischio è potenzialmente esposto;
-  pubblicazione della sentenza. Tale indicatore valuta la previsione della pubblicazione della sentenza rispetto alle categorie di reato cui il processo a rischio è potenzialmente esposto;

- ✚ strategicità del processo. Per strategicità del processo si intende la rilevanza del processo in relazione alla mission aziendale. Tale indicatore e la relativa misurazione sono stati definiti in funzione della conoscenza della realtà aziendale ed in base alla rilevanza rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- ✚ impatto reputazionale. Per rischio reputazionale si intende il rischio attuale o prospettico legato alla percezione negativa dell'immagine dell'azienda da parte di clienti, controparti, azionisti, investitori o autorità di vigilanza in occasione di eventi sfavorevoli riconducibili, in questo caso, a categorie di rischi legali che impattano sul processo;
- ✚ grado collaborazione Responsabile. Per grado di collaborazione del Responsabile si intende il livello di collaborazione del responsabile del processo (Process Owner) o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del Piano; una scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità. Tale indicatore e la relativa misurazione sono stati definiti così come indicato nell'Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

Nel contesto di VIO non risultano accadimenti di fatti corruttivi, né risultano procedimenti disciplinari a carico di dipendenti in relazione a fattispecie di reato di tipologia corruttiva. Tale assenza è stata rilevata anche in funzione dell'inesistenza di indagini/sentenze a carico dei dipendenti e/o dirigenti, come emerso a seguito di interviste con il Presidente e i Responsabili, del grado di discrezionalità. Per discrezionalità si intende la facoltà di libera azione e decisione nell'esercizio della propria funzione: i poteri gestori rappresentativi e di firma sono concentrati nella persona del Presidente e i decisori, fatte salve le fattispecie entro i limiti di spesa stabiliti con apposita delibera assembleare, sono ricondotti al CDA.

Il rischio corruttivo in esito alle verifiche e monitoraggi può qualificarsi BASSO.

12 TRATTAMENTO DEL RISCHIO E MISURE DI PREVENZIONE

IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controllo interno di VIO è costituito dall'organizzazione, dai principi, dalle regole di comportamento ed operative e dalle procedure aventi lo scopo di monitorare il rispetto delle strategie ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- ✚ efficacia ed efficienza dei processi e operazioni aziendali;
- ✚ qualità e affidabilità dell'informazione economica e finanziaria;
- ✚ rispetto di leggi e regolamenti, delle norme e delle procedure aziendali;
- ✚ salvaguardia del valore delle attività aziendali, del patrimonio sociale e protezione dalle perdite.

In particolare, nell'ambito del sistema di controllo interno, VIO ha adottato e aggiorna:

- ✚ il Codice Etico, che esprime i principi di "deontologia" di indirizzo per l'attività aziendale, in un percorso di trasparenza gestionale e di correttezza. VIO sta provvedendo al suo aggiornamento i cui principali interventi, riflettendo l'evoluzione normativa ed organizzativa, riguardano il tema della tutela dei diritti umani in ogni contesto operativo, i temi dell'inclusione, della parità di genere e del coinvolgimento nonché della sostenibilità ambientale;

- ✚ il Modello di organizzazione, gestione e controllo redatto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che ha come obiettivo quello di rappresentare in modo organico e strutturato principi atti a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, tra cui quelli commessi a danno della PA;
- ✚ le procedure per le attività di ricerca, selezione e inserimento del personale dipendente e di conferimento degli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa e di lavoro autonomo;
- ✚ il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, che integra le misure del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- ✚ la delega (che è solo esecutiva) conferita al Responsabile Tecnico in qualità di Dirigente della Sicurezza;
- ✚ le disposizioni organizzative, con cui vengono definite, comunicate ed attuate le scelte inerenti all'assetto organizzativo aziendale;
- ✚ le procedure e le linee guida operative, che disciplinano singole attività o processi.

I principali soggetti attualmente responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società sono:

- ✚ **Presidente di VIO spa, che detiene tutti i poteri di rappresentanza e di firma;**
- ✚ Organo Amministrativo (CDA)
- ✚ Collegio Sindacale e Società di Revisione;
- ✚ Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- ✚ Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nominato da VIO;
- ✚ Responsabile amministrativo.

VIO sta procedendo, nella sua attività per ora esclusivamente di natura privatistica, con la digitalizzazione di alcune procedure.

VIO, a mente della PARTE SPECIALE CONTRATTI PUBBLICI del PNA 2025 (documento in attesa di adozione) ha preso atto delle disposizioni integrative ivi contenute. Come già sopra evidenziato, nel medio -lungo termine, non si prospettano procedure negoziali di natura pubblica; in caso contrario, VIO, o il soggetto terzo legittimato come Stazione appaltante certificata, si atterranno a tali disposizioni per quanto di rispettiva competenza.

A mente della nuova delibera di carattere generale sull'esercizio del potere di vigilanza e accertamento, la Società, ha preso atto circa le nuove disposizioni ricavabili in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi di cui al d.lgs. n. 39 del 2013. Anac ha infatti aggiornato i contenuti della precedente delibera n. 833 del 2016, in parte superati a seguito di interventi legislativi e indirizzi giurisprudenziali che nel frattempo si sono venuti a formare. In particolare, negli ultimi dieci anni, sono intervenute rilevanti modifiche della disciplina e sentenze della magistratura amministrativa, che, pronunciandosi su atti dell'Autorità, hanno fornito importanti chiarimenti in materia.

La Delibera ANAC n. 464 è stata approvata dal Consiglio del 26 novembre 2025
<https://www.anticorruzione.it/-/news.10.12.25.inconferibilita.incompatibilita>
<https://www.anticorruzione.it/-/del.464-26.11.2025>

La delibera, ponendosi in continuità con lo schema di Piano Nazionale Anticorruzione [PNA](#) 2025 e, ad ausilio dei RPCT e di tutti gli utenti, contiene importanti novità che si traducono in particolare in:

- **Chiarimenti sulla natura giuridica del potere di Anac e dei suoi provvedimenti**

- Chiarimenti sui rapporti tra i poteri di Anac (“vigilanza esterna”) e i compiti dei RPCT (“vigilanza interna”), in un’azione sinergica e contestuale sia in via preventiva sia in fase di accertamento
- Una schematizzazione del flusso di attività per i doveri connessi con le dichiarazioni sull’insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità (art. 20 del d.lgs. n. 39/2013).

La Società, quindi, nella programmazione degli adeguati assetti di una strategia anticorruzione sempre più efficace, si predispone ad assumere le iniziative suggerite dalla detta delibera, ovviamente in coerenza e compatibilità con la contenuta struttura societaria ed aziendale, valutando quindi la ricorrenza dei presupposti di applicazione delle misure, ma sempre comunque in un rispettoso e volontario adeguamento della prevenzione della corruzione, onde evitare di incorrere in violazioni, ancorchè involontarie o debolmente colpose.

CONFLITTO DI INTERESSI

Nell'ambito del PNA 2019 e con un focus nel PNA 2022, ANAC aveva già posto particolare attenzione alle problematiche inerenti ai conflitti di interesse, sia con riferimento alle misure per evitare il verificarsi di tali situazioni, sia con riguardo a soluzioni particolari, come quelle organizzative finalizzate a neutralizzare la condizione di dipendenti con poteri di adozione di atti a rilevanza esterna. La gestione di conflitti di interesse si pone, pertanto, tra le misure generali di prevenzione della corruzione in ogni ambito dell’attività amministrativa, con riguardo alla posizione dei responsabili dei procedimenti e/o per i titolari degli uffici, nell’adozione di pareri come nell’espressione di valutazioni tecniche, nella redazione di atti endoprocedimentali e nell’adozione del provvedimento finale.

In linea generale, il conflitto di interessi si configura quando un incaricato di pubblico servizio potrebbe avere l’opportunità di anteporre un interesse privato al proprio obbligo professionale di imparzialità nella cura dell’interesse pubblico.

Per **interesse privato**, che potrebbe porsi in contrasto con l’interesse pubblico, è da intendersi qualsiasi interesse di natura finanziaria ed economica, oppure dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell’azione amministrativa. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per la Società, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

L’art. 1, comma 41, della L. n. 190/2012 ha introdotto l’art. 6-bis nella legge n. 241/1990, rubricato “**Conflitto di interessi**”, che contiene due prescrizioni:

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

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

Il codice Etico di VIO prevede specifici principi comportamentali in materia. Gli amministratori, i dipendenti, i fornitori e i collaboratori della Società, al fine di evitare situazioni pregiudizievoli per l’immagine e l’integrità

aziendale, oltre che per il rispetto di norme di legge, devono evitare di compiere azioni volte a contrapporre l'interesse personale a quello aziendale o che possano interferire nel regolare svolgimento della propria attività nell'interesse dell'impresa.

Per evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto d'interesse, la Società richiede ai propri amministratori, una dichiarazione circa l'insussistenza di eventuali condizioni di conflitto di interesse, ma si propone di estendere questa richiesta a dipendenti con funzioni gestorie.

Tali dichiarazioni sono e saranno soggette di essere successivamente aggiornate qualora dovessero verificarsi eventuali condizioni di conflitto di interesse. Le stesse verranno archiviate in appositi registri a cura delle funzioni aziendali preposte alla loro acquisizione.

Nel PNA 2022 ANAC ha dedicato un approfondimento al tema del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, intendendo superate le indicazioni fornite nel PNA 2019 (redazione di atti endoprocedimentali e adozione del provvedimento finale).

VIO non ha in corso procedure regolate dal Codice dei Contratti Pubblici ma, allorchè nel triennio di operatività del presente PTPCT intenda procedere in tal senso, terrà in considerazione ed osserverà le seguenti disposizioni.

L'art. 16, comma 1 del D. Lgs. 36/2023 specifica che si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia concreta ed effettiva alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione.

L'art. 16, comma 4 del D. Lgs. 36/2023 dispone che le stazioni appaltanti adottano misure adeguate a individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione (comma 3).

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

Il comma 2 chiarisce che in coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.

La disposizione citata va coordinata con **l'articolo 95, comma 1, lett. b) del codice dei contratti pubblici** secondo cui "La stazione appaltante esclude dalla partecipazione alla procedura un operatore economico qualora accerti che la partecipazione dell'operatore economico determini una situazione di conflitto di interesse di cui all'articolo 16 non diversamente risolvibile.". L'esclusione dalla gara, precisa l'ANAC, "è trattata come extrema ratio, adottabile nel caso in cui il conflitto di interessi non possa essere fronteggiato in altro

modo oppure la partecipazione di un soggetto che versi in una situazione di conflitto di interessi abbia già messo in pericolo la regolarità della procedura di gara”.

L'ambito di applicazione dell'articolo 16 riguarda il “personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi, che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni”. Il tema va considerato sia sotto il profilo di identificazione delle stazioni appaltanti che con riferimento all'identificazione del personale cui la norma si applica. Riguardo alle stazioni appaltanti vengono definite dall'art. 3 del codice degli appalti.

Mentre, con riferimento al personale delle stazioni appaltanti, si tratta dei dipendenti in senso stretto, ossia dei lavoratori subordinati e di tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna. Ci si riferisce, ad esempio, al Responsabile del Procedimento (RP), ai membri degli organi di amministrazione e controllo della stazione appaltante che non sia un'amministrazione aggiudicatrice, agli organi di governo delle amministrazioni aggiudicatrici e agli organi di vigilanza esterni.

VIO richiederà, laddove vengano stipulati contratti pubblici, la preventiva dichiarazione sostitutiva della insussistenza di conflitti di interessi rispetto ai soggetti membri dell'organo gestionale CDA, Collegio Sindacale, e a quelli che intervengono nella procedura negoziale/contrattuale o nella fase esecutiva.

Il modello di dichiarazione, trasmesso tramite sistema documentale, ai soggetti nominati/nominandi, viene da questi firmata e restituita via mail al Responsabile amministrativo che provvede alla relativa archiviazione, registrando il nominativo e la data della nomina.

PATTI DI INTEGRITÀ DEGLI AFFIDAMENTI

In attuazione dell'art. 1, comma 17 della L. 190/2012, qualora VIO avvii procedure per la conclusione di contratti soggetti a tale normativa, ed in particolare per le gare finanziate con fondi PNRR e PNC, valuterà come predisporre **Patti d'integrità e protocolli di legalità** negli affidamenti di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, inserendo negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito una clausola di salvaguardia, secondo la quale il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto d'integrità stipulati dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Il Patto di Integrità rappresenta un complesso di regole di comportamento che rafforzano condotte già doverose per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara, in funzione di prevenzione del fenomeno corruttivo, con particolare riferimento alla prevenzione di eventuali tentativi di infiltrazione della criminalità nel delicato settore dei contratti pubblici e al fine di valorizzare comportamenti eticamente adeguati a tutti gli operatori economici.

INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

VIO ha cura che i propri dipendenti e componenti degli organi gestionali o di controllo non rivestano incarichi extraistituzionali che possano compromettere il buon andamento dell'azione aziendale, per favorire interessi contrapposti a quelli affidati alla cura dei propri dipendenti. La violazione di tale precetto può dare luogo a responsabilità amministrativa o disciplinare.

Con il Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 è stata recepita la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Il sopra citato decreto stabilisce che uniche condizioni che consentono al datore di lavoro di «limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro» sussistono allorché:

- i) vi sia un «pregiudizio per la salute e sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi»;
- ii) sia necessario «garantire l'integrità del servizio pubblico»;
- iii) «la diversa e ulteriore attività sia in conflitto di interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 del codice civile».

Come indicato nella circolare esplicativa del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 19 del 20 settembre 2022, la sussistenza delle condizioni sopra indicate, che hanno carattere tassativo, deve essere verificata in modo oggettivo: le stesse devono, quindi, essere concretamente sussistenti e dimostrabili e non rimesse a mere valutazioni soggettive del datore di lavoro.

Con riferimento all'espressione «integrità del servizio pubblico», poiché resta ferma, ai sensi dell'articolo 8, comma 4, la disciplina del lavoro pubblico di cui all'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001, essa è da intendersi limitata a quei servizi pubblici gestiti da enti o società cui non si applica la disciplina dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Il conflitto di interessi, anche alla luce degli orientamenti maturati in materia di anticorruzione, può ritenersi che ricorra quando l'ulteriore attività lavorativa, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 cod. civ., comporti, anche potenzialmente, interessi in contrasto con quelli del datore di lavoro.

INCONFERIBILITÀ PER GLI INCARICHI AI SENSI DEL D.LGS. 39/2013

Il D.Lgs. n. 39/ 2013, recante “Disposizioni in materia di **inconferibilità e incompatibilità** di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”, ha disciplinato alcune specifiche ipotesi di inconferibilità per incarichi dirigenziali o incarichi a questi assimilati, incarichi di amministratore delegato, presidente con deleghe gestionali dirette e di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente, con particolare riferimento a situazioni in cui tali soggetti siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la PA, nonché negli altri casi previsti dal decreto.

VIO introduce e aggiorna le iniziative finalizzate a verificare l'insussistenza di cause di inconferibilità, anche a mente della FAQ ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/news.05.11.24.faq>, secondo cui sussiste ipotesi di inconferibilità nel caso in cui venga conferito l'incarico di componente del Comitato di Gestione da parte di una Autorità di Sistema Portuale a colui che, nei ultimi due anni, abbia rivestito la carica di Presidente (con deleghe gestionali) o Amministratore di una impresa, che opera nell'ambito della medesima Autorità di Sistema Portuale ed effettua operazioni e servizi portuali, e ciò in base all'articolo 4, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 39/2013.

Il Responsabile Amministrativo, che gestisce il processo di selezione/assunzione del personale, acquisisce da tutti i candidati per le posizioni rilevanti rispetto alle prescrizioni del D.Lgs. 39/2013, informazioni e dichiarazioni in sede di selezione/assunzione aventi lo scopo di verificare l'insussistenza di una delle cause di inconferibilità previste da D.lgs. 39/2013, nel caso si prospettassero necessità di assunzione di queste figure.

La vigilanza sull'osservanza delle disposizioni sull'inconferibilità degli incarichi previste dal Decreto, in quanto applicabili a VIO, è demandata al RPCT. La Funzione amministrativa competente trasmette al RPCT la documentazione acquisita in merito all'insussistenza di cause di inconferibilità, affinché lo stesso possa effettuare, con il supporto del Responsabile Amministrativo, tutti i controlli ritenuti opportuni.

Nel caso in cui sussistano cause di inconferibilità il RPCT, in coordinamento con il detto Responsabile, è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato e ad attivare le conseguenti misure previste dal D.Lgs. 39/2013. In particolare, il RPCT segnala i casi in cui ravvisa possibili cause di inconferibilità all'ANAC e alle Autorità indicate all'art. 15 dello stesso D.lgs. 39/2013.

INCOMPATIBILITÀ AI SENSI DEL D.LGS. 39/2013

Al RPCT è demandata la vigilanza sull'osservanza delle disposizioni sull'incompatibilità degli incarichi previste e può, pertanto, eseguire controlli sulle dichiarazioni di incompatibilità rese in fase di assunzione di incarico.

Il RPCT segnala i casi di possibili violazioni di quanto previsto dal D.lgs. 39/2013 all'ANAC e alle autorità indicate dall'art. 15 dello stesso Decreto.

La Legge 190/2012 introduce specifiche misure di prevenzione di carattere soggettivo, che mirano a prevenire i rischi di fenomeni corruttivi al momento della formazione degli organi deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, prevedendo specifici controlli in relazione all'assegnazione di incarichi per gli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione, finalizzati in particolare a verificare l'assenza di condanna per reati contro la pubblica amministrazione.

L'ANAC, nel PNA 2019, ha evidenziato che l'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 presenta alcune analogie con l'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, ai sensi del quale non possono essere conferiti gli incarichi ivi specificati in caso di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale. Secondo la valutazione operata dal legislatore, i requisiti di onorabilità e moralità richiesti per le attività e gli incarichi di cui all'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 e all'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, coincidono con l'assenza di precedenti penali, senza che sia consentito alcun margine di apprezzamento all'amministrazione/società.

Deve essere richiesta agli interessati:

-  certificazione attestante l'assenza di precedenti penali (es. copia del fascicolo personale del casellario giudiziario);
-  in alternativa) dichiarazione sostitutiva di tale certificazione, resa dall'interessato sotto propria responsabilità.

Il RPCT ha la responsabilità di accertare il rispetto di tali disposizioni e può, pertanto, eseguire controlli a campione sulle dichiarazioni e sulla documentazione acquisita. Qualora dovessero emergere procedimenti penali per delitti contro la PA, il RPCT si attiva con le Funzioni aziendali competenti, sentito l'Organo Amministrativo, per valutare la sospensione del conferimento dell'incarico.

Dopo il conferimento degli incarichi, in caso di notizia d'avvio di procedimento penale per reati contro la PA in capo ad un soggetto incaricato, il RPCT si attiva con le Funzioni aziendali competenti, sentito l'Organo Amministrativo, per valutare nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento,

la presenza dei presupposti giuridici in merito all'opportunità di comminare una sospensione cautelare, ovvero altre misure.

PANTOUFLAGE

La Legge 190/2012 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 (comma 16-ter) volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage).

ANAC, alla luce delle problematiche interpretative e applicative riscontrate nello svolgimento dei propri compiti istituzionali ha ritenuto necessario formulare osservazioni in merito alla disciplina del pantouflage, contenuta nel suddetto art. 53, segnalando altresì la necessità di un intervento urgente del legislatore (ANAC -Atto di segnalazione n. 6 del 27 maggio 2020).

L'Autorità dedica nel PNA 2022 un approfondimento al divieto di pantouflage, compendiate successivamente nelle **"Linee Guida n. 1 in tema di c.d. divieto di pantouflage art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001"** <https://www.anticorruzione.it/documents/91439/190203148/Linee+guida+n.+1+-+divieto+di+pantouflage+-+delibera+n.+493+del+25+settembre+2024.pdf/ba91a700-0dd1-8382-10ec-e3b83b57964d?t=1731493679573> ed adottate dall'Autorità con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024

<https://www.anticorruzione.it/en/-/news.13.11.24.linee.guida.pantouflage#:~:text=Con%20delibera%20n.%20493%2C%20approvata%20dal%20Consiglio%20dell%E2%80%99Autorit%C3%A0,sostanziali%20e%20sanzionatori%20riguardanti%20il%20divieto%20di%20pantouflage.>

Per quanto riguarda gli enti di diritto privato in controllo pubblico, sono sottoposti al divieto di pantouflage coloro che rivestono uno degli incarichi di cui all'art.1 del D.gs.39/2013, secondo quanto disposto dall'art. 21 del medesimo decreto, ovvero gli amministratori e i direttori generali. Non è consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal D.Lgs. 39/2013.

Presupposto perché vi sia pantouflage è l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, pertanto, l'estensione del divieto di pantouflage non sembra essere applicabile ai dirigenti ordinari, a meno che agli stessi non siano attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali in base allo statuto o a specifiche deleghe.

Nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Sono escluse dall'ambito di applicazione del pantouflage le società in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico.

In caso di assunzione di ex dipendenti pubblici, con esclusione di quelli provenienti dall'amministrazione controllante, sarà richiesta una specifica dichiarazione da parte dell'interessato di non aver esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione nei confronti di VIO.

FORMAZIONE IN TEMA ANTICORRUZIONE

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del presente Piano, al fine di consentire la diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati da VIO in materia di etica, integrità, trasparenza ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

Il RPCT determina il programma di formazione ai fini di prevenzione della corruzione, valutando le sinergie con la normativa relativa al contrasto al riciclaggio e, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, con le attività di formazione previste con riferimento al Modello ex D.Lgs. 231/2001, determinando i criteri con cui individuare il personale e i dirigenti da destinare a sessioni di formazione specifica.

La Società nel programmare adeguati percorsi di formazione adotta una articolazione su due livelli:

- + livello generale per i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- + livello specifico, per il RPCT, Dirigenti e soggetti apicali operanti nelle aree che presentano i profili di rischio maggiormente rilevanti: riguarda i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione.

In considerazione:

- + della non eccessiva complessità organizzativa e dell'esiguo numero di dipendenti di VIO (n. 11);
- + del fatto che non tutti i dipendenti operino in aree di elevata sensibilità rispetto ai rischi trattati nel presente Piano;
- + della necessità di implementare un approccio formativo "a cascata" volto a rafforzare il concetto secondo il quale l'adeguata sensibilità sui temi della prevenzione della corruzione deve essere trasmessa, in primis, dai soggetti apicali,

il programma di formazione anticorruzione:

- può avere un orizzonte pluriennale;
- può essere strutturato sia con modalità d'aula, che con sistemi di e-learning;
- può essere differenziato in funzione dei destinatari (livello organizzativo e operatività in aree che presentano profili di rischio più o meno elevati);
- deve prevedere in termini prioritari (anche rispetto alla programmazione pluri-annuale), sessioni formative per i seguenti soggetti:
 - + Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
 - + Personale idoneo a ricoprire l'incarico di Responsabile delle Funzioni amministrative, operative e di sicurezza sul lavoro;
 - + Soggetti apicali operanti nelle aree che presentano profili di rischio maggiormente rilevanti (il Presidente, cui sono ricondotti i poteri di firma e gestionali, non essendo state conferite procure sostanziali e non essendo stati nominati amministratori o consiglieri delegati).

Vio ha previsto lo svolgimento di sessioni formative sia in presenza, sia per via telematica, adeguandole ai differenti profili professionali presenti nella società.

ACCORDO STATO REGIONI PER LA FORMAZIONE SULLA SALUTE e SULLA SICUREZZA

La **Conferenza Stato-Regioni** convocata, in seduta ordinaria il **17 aprile 2025**, ha **sancito l'Accordo per la formazione** ai sensi dell'articolo 37, comma 2 del D.Lgs. 81/2008 tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, finalizzato alla **individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza**.

L'Accordo sostituisce gli Accordi per la Formazione del **2011** (lavoratore, datore, dirigente, preposto) e del **2016** (RSPP).

Il testo pubblicato sulla GU 119/2025 sancisce formalmente l'accordo, includendo come parte integrante il relativo documento tecnico (allegato A), che contiene i dettagli sui percorsi formativi.

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/vediMenuHTML?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2025-05-24&atto.codiceRedazionale=25A03080&tipoSerie=serie_generale&tipoVigenza=originario

<https://www.lavoro.gov.it/media/88228>

Tale allegato A, approvato con l'atto n. 59/CSR, è stato pubblicato il 19 maggio 2025 sul **sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**.

La formazione dei lavoratori è un obbligo di legge. Il datore di lavoro deve garantire che ogni lavoratore riceva un'adeguata formazione e informazione, documentando l'avvenuta formazione. In caso contrario, rischia sanzioni amministrative o penali e pertanto VIO prevede l'organizzazione e l'adozione delle opportune iniziative, coerentemente alle caratteristiche e alla qualità della propria struttura, ai fini dell'adeguamento alle disposizioni, ritenendo che anche tale aspetto rientri nei principi ispiratori del proprio MOG e del Codice Etico.

L'intesa, siglata tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008, riorganizza e aggiorna gli accordi formativi già in vigore in tema di sicurezza stabilendo regole su:

- ✓ **durata, contenuti minimi e modalità di erogazione dei corsi** obbligatori che rientrano tra le responsabilità dei datori di lavoro;
- ✓ **modalità per le verifiche finali** rivolte ai partecipanti, valide sia per la formazione iniziale che per l'aggiornamento;
- ✓ **monitoraggio e controllo delle attività formative** e della corretta applicazione delle norme, con attenzione sia agli enti formatori sia ai destinatari della formazione.

Il nuovo accordo:

- a) definisce in modo preciso le **ore obbligatorie di formazione** e i **corsi di aggiornamento** destinati a datori di lavoro, dirigenti e preposti;
- b) introduce inoltre **nuovi obblighi formativi per l'uso di attrezzature specifiche**
- c) istituisce **percorsi formativi mirati per chi opera in ambienti confinati** o potenzialmente inquinati.

Vengono anche regolamentati l'**organizzazione dei corsi** – con limiti sul numero di partecipanti, requisiti minimi di frequenza, rapporto massimo docente/discente – e le **modalità di erogazione e verifica finale**.

Infine, il testo classifica chiaramente i soggetti autorizzati a svolgere l'attività formativa.

1) La formazione per i datori di lavoro

Secondo il nuovo accordo, la formazione obbligatoria per i datori di lavoro richiede un corso di **16 ore suddiviso in moduli giuridici e organizzativi**.

L'aggiornamento deve essere effettuato con cadenza **quinquennale**, a decorrere dalla data di conclusione del modulo comune, con durata minima di **8 ore**, in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Qualora il datore di lavoro abbia frequentato i moduli specialistici e ne permangono le condizioni per gli stessi, l'aggiornamento dovrà riguardare anche le tematiche ivi previste.

2) La formazione per i preposti alla sicurezza

Il preposto, oltre alla formazione per i lavoratori, deve completare un ulteriore modulo di **12 ore suddiviso in quattro aree tematiche**, con **aggiornamento biennale** e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi con **durata minima di 6 ore**.

Esclusa l'opzione e-learning, con l'obiettivo di assicurare interazioni pratiche e formazione specifica sulle tecniche di comunicazione e supervisione.

3) La formazione per RSPP e ASPP

Il **Responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** e l'**Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)** devono completare una formazione strutturata su due moduli (A, B) obbligatori (**28 ore e 48 ore**), con un terzo modulo (Modulo C) di **24 ore per il solo responsabile**.

L'aggiornamento è **ogni 5 anni**, con 40 ore per i responsabili e 20 ore per gli addetti, assicurando continuità nelle competenze di sicurezza.

La modalità di e-learning è consentita solo per il modulo A (**28 ore**).

4) La formazione per i coordinatori per la sicurezza

Il **Coordinatore per la sicurezza** in fase di progettazione e di esecuzione dovrà completare un **corso intensivo di 120 ore**. Anche in questo caso, l'**aggiornamento quinquennale** prevede un **corso di 40 ore** per garantire un adeguamento continuo alle nuove pratiche e tecnologie in tema di sicurezza nei cantieri.

La modalità di e-learning è consentita per il corso di aggiornamento, mentre per la formazione è concesso solo per il modulo giuridico.

5) La formazione generale e specifica per i lavoratori

Per la formazione dei lavoratori è confermata la **struttura in 2 parti**:

☐ **4 ore di formazione generale;**

☐ **da 4 a 12 ore per la formazione specifica** in base alla classe di rischio del settore secondo il codice ATECO:

☐ 4 ore per i settori della classe di rischio basso;

☐ 8 ore per i settori della classe di rischio medio;

☐ 12 ore per i settori della classe di rischio alto.

L'aggiornamento deve essere effettuato ogni volta che si verificano modifiche significative nei risultati della valutazione dei rischi o quando le verifiche di efficacia della formazione, durante l'attività lavorativa, ne mostrano la necessità.

In ogni caso, è richiesto **almeno ogni 5 anni** e deve avere una **durata minima di 6 ore** a partire dalla data di fine corso indicata nell'attestato.

La modalità di e-learning è consentita per il corso di formazione generale, mentre per la formazione specifica solo per i settori di rischio basso.

Per il corso di aggiornamento la modalità di e-learning è sempre consentita.

Il datore di lavoro deve provvedere alla corretta informazione e formazione dei lavoratori. Inoltre, deve attestare l'avvenuta formazione dei lavoratori altrimenti rischia di incorrere in sanzioni amministrative o penali.

6) Requisiti dei formatori

L'accordo chiarisce i requisiti per chi eroga corsi di formazione e aggiornamento, identificando **3 categorie di soggetti formatori**:

- ☐ istituzionali;
- ☐ accreditati;
- ☐ altri soggetti come gli organismi paritetici e i fondi interprofessionali di settore.

Nel settore dei lavori in ambiente confinato o sospetto di inquinamento i formatori devono possedere una documentata esperienza professionale sia giuridico-tecnica che pratica di almeno 3 anni.

7) Sicurezza negli ambienti confinati

Viene introdotta una formazione specifica di **12 ore per lavoratori**, datori di lavoro e lavoratori autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, con una **sessione pratica obbligatoria di 8 ore**.

L'**aggiornamento** deve essere effettuato **con cadenza quinquennale** e con **durata minima di 4 ore** relative alla parte pratica. Durante il corso di aggiornamento, è opportuno che il docente illustri eventuali modifiche normative e evoluzioni tecniche. Esclusa la modalità in videoconferenza o e-learning, con l'obbligo di completare il corso entro **12 mesi** dall'entrata in vigore dell'accordo.

8) Modalità di erogazione ed organizzazione dei corsi

L'accordo prevede **4 modalità di erogazione della formazione**:

- ☐ in presenza;
- ☐ in videoconferenza sincrona;
- ☐ in e-learning;
- ☐ in modalità mista.

Le principali indicazioni organizzative riguardano:

- numero massimo di partecipanti: non più di 30 per corso (eccetto l'e-learning);
- rapporto docente/discente: non superiore a 1 docente ogni 6 partecipanti per le attività pratiche;
- registro di presenza: obbligatorio in formato cartaceo o elettronico;
- frequenza minima: almeno il 90% delle ore formative per accedere alla verifica finale;
- verbale delle verifiche finali: da predisporre e archiviare, in formato cartaceo o elettronico;
- predisposizione del progetto formativo secondo le indicazioni vigenti.

La rilevanza delle disposizioni in questione, pongono in primo piano la sicurezza e la salute anche ai fini 231, per il qual motivo VIO, sempre attenta a tali aspetti, programmerà anche nel contesto di attuazione MOG e Codice Etico, una formazione sempre capillare e dettagliata, ma anche frequente, del personale.⁴

ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale, definita come “ordinaria”, è stata inserita dal legislatore come una delle misure organizzative idonee a prevenire la corruzione e può essere adottata nei confronti dei dipendenti che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione; ciò per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza, infatti, riduce il rischio che un dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa fondare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali.

Va rilevato che ANAC, nelle proprie Linee Guida, auspica che la misura della rotazione sia attuata anche all'interno delle società a controllo pubblico, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa e che non deve “tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività di elevato contenuto tecnico”. Nel caso di VIO, considerando la snella ed essenziale struttura dell'organizzazione del personale, non essendo la medesima così articolata non consente una effettiva rotazione.

Per le aree di attività esposte a profili di rischio significativo, il RPCT collabora con l'Organo Amministrativo e il responsabile amministrativo nello sviluppo di ulteriori misure di carattere organizzativo o tecnologico di prevenzione (ad es. misure di trasparenza, oltre alla segregazione dei ruoli ulteriore condivisione nelle fasi procedurali e di valutazione o adozione di strumenti tecnologici).

⁴La VI Sezione penale della Corte di Cassazione n. 143/2026 chiarisce che, quando il reato presupposto emerge insieme a concreti indizi a carico dell'ente, il pubblico ministero non può eludere l'accertamento della responsabilità 231 concentrando l'azione solo sulla persona fisica. L'obbligo di avviare l'azione nei confronti dell'ente discende direttamente dalla previsione normativa. Netto anche il principio in materia cautelare. Se il rischio di reiterazione nasce dall'operatività della società, la misura adeguata è quella interdittiva nei confronti dell'ente. Colpire il mero rappresentante formale sarebbe una risposta inefficace e sproporzionata. Le misure cautelari vanno valutate in modo unitario e sostanziale, evitando compressioni inutili dei diritti personali quando l'obiettivo di prevenzione può essere più efficacemente raggiunto colpendo l'ente.

Per quanto concerne l'istituto **della rotazione straordinaria del personale**, prevista dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) D.Lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi - come evidenziato anche da ANAC nella delibera n. 215/19 - quando nei confronti di dipendenti di amministrazioni o enti pubblici ovvero di **enti a prevalente partecipazione pubblica** è disposto il rinvio a giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314 primo comma, 317, 318, 319, 319 ter, 319 quarter, 320 cp e art.3 L.1383/1941, è applicabile la misura del trasferimento ad altro ufficio (Legge n. 97/2001).

CERTIFICAZIONE DI PARITA' DI GENERE

VIO osserva le norme e le disposizioni che assicurino parità di genere, sia negli organi amministrativi, sia negli organi di controllo, sia nell'ambito del personale dipendente, con ovvia considerazione delle tipologie di attività operative che rappresentano l'impianto organizzativo ed operativo della Società.

VIO è a conoscenza che le aziende in possesso della **certificazione della parità di genere** possono avvalersi, di un esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in base a quanto disposto dalla legge 5 novembre 2021, n.162. L'art. 1, comma 138 della legge di bilancio 2022 ha stanziato ulteriori fondi per finanziare la misura a regime, a decorrere dal 2023.

Ai sensi della legge 5 novembre 2021, n. 162, art 5, comma 3, 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 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.

Ulteriori forme di incentivi, legate alla partecipazione alle gare di appalto, sono state introdotte con l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36. L'art 106, comma 8, del Codice prevede, per tutte le tipologie di contratto, una diminuzione della garanzia del 20%, cumulabile con tutte le altre riduzioni previste dalla legge, in caso di possesso di certificazioni (riportate nell'allegato II. 13 al Codice) attestanti specifiche qualità, tra le quali rientra anche la certificazione della parità di genere. Inoltre, secondo quanto previsto dall'art. 108, comma 7 del Codice, così come modificato dall'art. 6 co. 2 bis del decreto-legge 10 maggio 2023 n. 51, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023 n. 87, le amministrazioni aggiudicatrici indicano, nei loro avvisi, un maggiore punteggio legato al possesso della certificazione della parità di genere.

VIO terrà in considerazione tali disposizioni nella prospettiva di accedere a procedure soggette al Codice dei Contratti Pubblici.

PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA E VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI (WHISTLEBLOWING)

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Il Decreto raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato, volta a una maggiore tutela del segnalante (whistleblower).

Con delibera n. 478, approvata dal Consiglio del 26 novembre 2025, Anac ha approvato le [Linee Guida](#) in materia di **whistleblowing** sui **canali interni di segnalazione**, dando indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione. L'obiettivo è garantire un'applicazione uniforme ed efficace della normativa sul whistleblowing e indirizzare ulteriormente i soggetti tenuti a dare attuazione alla stessa.

Nelle Linee Guida sono approfonditi i profili relativi a: il canale interno di segnalazione, le modalità di effettuazione della segnalazione e le ipotesi sanzionatorie; il gestore e la sua attività; i doveri di comportamento del personale dei soggetti sia del settore pubblico che privato; la formazione del personale; il ruolo di sostegno svolto dagli Enti del Terzo Settore.

Con delibera n. 479 approvata dal Consiglio del 26 novembre 2025, l'Autorità ha poi apportato modifiche ed integrazioni alle Linee guida sulla presentazione e gestione delle **segnalazioni esterne**, così da assicurare la coerenza dei contenuti con le indicazioni presenti superando alcune criticità segnalate dai soggetti tenuti ad applicare il d.lgs. n. 24/2023. (Whistleblowing, approvate le Linee Guida sui canali interni di segnalazione - www.anticorruzione.it) (Linee Guida n. 1 - 2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione - approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025 – www.anticorruzione.it).

La disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.

Chi segnala, fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Garantire la protezione dei soggetti che si espongono con segnalazioni o denunce contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il Decreto estende la tutela anche a soggetti diversi da chi segnala come il facilitatore, cioè la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata, o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità, per la concorrenza e per garantire il buon andamento e l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni.

VIO si è dotata di specifica Circolare, affissa in bacheca aziendale e diffusa tra il personale dipendente e i componenti degli organi gestionale e di controllo.

CHI PUO' SEGNALARE

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto pubblico o privato, in qualità di: dipendenti pubblici, lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato, collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o privato, volontari, tirocinanti e azionisti.

COSA SI PUO' SEGNALARE

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono: (i) in violazioni di disposizioni normative nazionali (illeciti amministrativi, contabili, civili o penali- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione) (ii) violazioni di disposizioni normative europee (illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea) di cui sono venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie attività.

QUANDO NON SI APPLICA LA DISCIPLINA SUL WHISTLEBLOWING

La disciplina in esame, ai sensi dell'art. 1 comma 2 del D. Lgs.24/2023, non si applica:

- alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerente ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II del sopramenzionato decreto;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

CANALI DI SEGNALAZIONE PREVISTI DAL D.LGS 24/23

- ✚ • interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- ✚ • esterno (ANAC);
- ✚ • divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- ✚ • denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

In via prioritaria, i segnalanti sono incoraggiati a utilizzare il canale interno e, solo al ricorrere di certe condizioni, possono effettuare una segnalazione esterna o una divulgazione pubblica.

a) Canale interno (ambito del contesto lavorativo)

I segnalanti potranno utilizzare i seguenti canali:

- ✚ servizio postale (mail o indirizzo presso la sede);
- ✚ numero verde
- ✚ incontri diretti con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT).

b) Canale esterno (ANAC)

Le segnalazioni possono essere, altresì, effettuate direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nella specifica piattaforma informatica dedicata, solo laddove ricorrano le seguenti condizioni:

- ✚ il canale interno pur essendo obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal decreto con riferimento ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni interne che devono essere in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti tutelati;
- ✚ la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito da parte della persona o dell'ufficio designati;
- ✚ la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- ✚ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente.

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)

c) *Divulgazione (tramite stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone)*

Le segnalazioni possono essere, inoltre, effettuate direttamente tramite divulgazione pubblica quando:

- ✚ la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- ✚ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- ✚ la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

d) *Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile*

Al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica, la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

In linea con le indicazioni già fornite da ANAC nelle LLGG n. 469/2021, si precisa che qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche

laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria o contabile i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

RISERVATEZZA

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, qualora la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni connesse sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, per recepire le novità normative introdotte dal legislatore, è stata istituita una piattaforma informatica dedicata accessibile dal sito di VIO attraverso il seguente link: interportovio_wb@sigmaservizi.net.

L'applicativo prevede che le segnalazioni arrivino esclusivamente all'RPCT.

L'OdV analizzerà le segnalazioni aventi ad oggetto il funzionamento e l'aggiornamento del Modello, ovvero l'adeguatezza dei principi del Codice Etico e delle procedure aziendali, nonché di eventuali comportamenti in violazione degli stessi.

Il RPCT definisce, in accordo con l'Organismo di Vigilanza, appositi flussi informativi; in particolare lo stesso Organismo e il RPCT si scambiano informazioni relative a fatti o circostanze apprese nell'esercizio delle loro specifiche funzioni in materia di violazioni del Modello nelle parti concernenti la prevenzione dei reati contro la PA.

Il RPCT monitorerà che tutte le segnalazioni pervenute tramite il canale del whistleblowing siano prese in carico e analizzate.

13 ADEMPIMENTI DI TRASPARENZA

La Legge n. 190/2012 è intervenuta a rafforzare gli strumenti già vigenti in materia di trasparenza, prevedendo una serie di disposizioni che si applicano direttamente a tutte le pubbliche amministrazioni e agli enti pubblici nazionali, compresi quelli aventi natura di enti economici, nonché alle società partecipate e a quelle da esse controllate, per la loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea.

Con l'approvazione del D.Lgs. n.33/2013, novellato dal D.lgs. n. 97/2016, il legislatore ha provveduto al riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PA.

Nel novellato art. 10 del D.Lgs. 33/2013, che prevede l'accorpamento tra la programmazione della trasparenza e la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, viene chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché, come indicato dalle ultime e recenti disposizioni ANAC, i flussi informativi dovranno essere intensificati e resi disponibili secondo le modalità previste in compliance con il sistema di monitoraggio dei flussi stessi.

Caratteristica essenziale della sezione dedicata alla trasparenza è l'elencazione dei nominativi o, in alternativa, della posizione ricoperta nell'organizzazione dai soggetti responsabili di ciascuna fase relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione.

A seguito dell'avvicinarsi delle suddette disposizioni, VIO è destinataria degli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013, limitatamente alle disposizioni applicabili alle Società controllate da PA, consapevole che la trasparenza rappresenta un importante presidio per la prevenzione della corruzione, per favorire la conoscibilità dell'azienda e delle attività da essa realizzate in favore degli utenti e stakeholder interni e esterni nonché l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, attua le misure di trasparenza previste dalla normativa, pubblicando le informazioni richieste dalla stessa normativa sul proprio sito istituzionale.

VIO adotterà le misure necessarie per l'adempimento delle richieste contenute nelle nuove Linee Guida emesse dall'ANAC in termini di Trasparenza (Amministrazione trasparente, nuovi schemi di pubblicazione su utilizzo risorse, organizzazione e controlli su attività)⁵
<https://www.anticorruzione.it/en/-/delibera-n.-495-del-25-settembre-2024>

Con la Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 il Parlamento europeo e il Consiglio hanno inteso intervenire con l'obiettivo di dare effettiva attuazione al principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o lavoro di pari valore (art. 157 TFUE) e al divieto di discriminazione (art.

⁵ La Delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024, con l'obiettivo di semplificare e standardizzare l'organizzazione delle informazioni obbligatorie nei portali istituzionali, prevede l'introduzione di nuovi schemi di pubblicazione per rendere più semplice e uniforme l'inserimento online di dati e documenti legati alla trasparenza amministrativa.
<https://www.anticorruzione.it/en/-/delibera-n.-495-del-25-settembre-2024>

4, direttiva 2006/54/CE), basata sul principio che una maggiore conoscibilità del sistema retributivo di una azienda, dei dati effettivi del divario retributivo di genere, delle informazioni specifiche per ciascun lavoratore sia elemento centrale e decisivo per prevenire ed eliminare la discriminazione retributiva e garantire la parità.

https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2024/03/CELEX_32023L0970_IT_TXT.pdf

Gli Stati membri devono recepire la direttiva entro il 7 giugno 2026.

Affinché questi obiettivi siano più facilmente perseguibili, **la direttiva non limita il campo di applicazione al rapporto di lavoro, ma lo estende alle fasi di selezione, regolamentando la trasparenza e la parità prima della assunzione**, a partire dalla formulazione degli avvisi e l'utilizzo di titoli professionali che devono essere neutri sotto il profilo del genere, così come le procedure di assunzione non devono mettere in atto condotte discriminatorie.

Le delibere **ANAC 495 del 25 settembre 2024, come modificata dalla delibera 481 del 3 dicembre 2025, nonché la delibera 497 del 3 dicembre 2025**, hanno introdotto nuove disposizioni in tema di assolvimento degli obblighi di pubblicazione, approntando schemi da adottare ai fini della gestione della sezione [Amministrazione Trasparente](#) dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione, la società si è predisposta all'adozione.

Considerato che la delibera ANAC 481/2025 prevede che i soggetti di cui all'art. 2 bis D. Lgs 33/2013 siano tenuti agli obblighi di pubblicazione, e quindi a conformarsi agli schemi, e ciò in virtù del richiamo ex art. 48, c. 5 D. Lgs 33/2013, va evidenziato che, sempre a norma dell'art. 2 bis già citato, **gli obblighi di pubblicazione riguardano le attività di pubblico interesse** (art. 2 bis, n. 3: "La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica, in quanto compatibile, limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, alle società in partecipazione pubblica come definite dal decreto legislativo emanato in attuazione dell'articolo 18 della *legge 7 agosto 2015, n. 124*").

Ne consegue che, allo stato attuale, VIO non è destinatario di detto obbligo, fermo restando che, laddove dovesse porre in essere attività di interesse pubblico, prontamente effettuerà le pubblicazioni degli schemi di che trattasi.

<https://www.anticorruzione.it/-/news.23.12.2025-cinque-schemi-pubblicazione>

<https://www.anticorruzione.it/-/news.23.12.2025.modifiche-schemi-pubblicazione>

IA NUOVE NORME E UTILIZZO

Dal 19 settembre 2025 la trasparenza amministrativa ha cambiato volto: con **TrasparenzaAI**, le verifiche ANAC sulle sezioni [Amministrazione Trasparente](#) dei siti istituzionali sono ora automatiche e centralizzate.

Tale servizio è erogato tramite la piattaforma TrasparenzaAI, una soluzione open source sviluppata nell'ambito di una collaborazione istituzionale tra il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) e l'Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac), con l'obiettivo di semplificare e rendere più efficiente la verifica, l'accesso e il

monitoraggio delle informazioni pubblicate nella sezione “Amministrazione Trasparente” dei siti delle amministrazioni/enti. ([TrasparenzaAI, software open source per obblighi di pubblicazione delle PA - www.anticorruzione.it](#))

È previsto l'utilizzo di tecniche di *web crawling* e web scraping (mappatura ed estrazione di informazioni), la nuova piattaforma ANAC è infatti in grado di effettuare in meno di 20 ore il **monitoraggio sistematico dei siti istituzionali appartenenti agli oltre 23.000 Enti presenti su IPA**, l'indice dei domicili digitali della Pubblica Amministrazione e dei Gestori di Pubblici Servizi, senza interventi umani.

Un cambiamento che rende ancora più necessario dotarsi di strumenti capaci di garantire pubblicazioni corrette e conformi agli standard ANAC, come **la piattaforma TrasparenzaPA**, in grado di assicurare il 100% di conformità dell'alberatura dei contenuti.

In attesa della pubblicazione del PNA, si guarda, al momento, alle Linee strategiche del nuovo PNA, la Piattaforma Unica della Trasparenza ([Piattaforma Unica della Trasparenza - www.anticorruzione.it](#)) e le nuove Linee guida Anac sui canali interni di segnalazione al fine di individuare le azioni comuni da intraprendere per il raggiungimento degli obiettivi di semplificazione, standardizzazione di dati e processi, miglioramento della qualità delle informazioni e valorizzazione del merito.

L'impatto della Legge 132 del 2025 sul Decreto 231 del 2001, già citata, rappresenta uno dei temi più discussi nel mondo della compliance. La nuova normativa sull'Intelligenza Artificiale crea infatti un punto di svolta per tutte le imprese italiane, perché introduce novità che incidono sulle strutture dei rischi, sui Modelli 231 e sui compiti dell'Organismo di Vigilanza. Inoltre, la nuova legge spinge aziende e professionisti a rivedere processi, controlli, deleghe, flussi informativi e protocolli.

Infatti, ogni organizzazione utilizza già sistemi di Intelligenza Artificiale o li userà tra pochissimo. E poiché [la legge](#) connette l'uso dell'IA a responsabilità penali e a responsabilità amministrative degli enti, risulta evidente la necessità di un'analisi completa e aggiornata.

La Legge 132/2025 introduce un nuovo approccio ai reati che coinvolgono sistemi di IA. Come si è visto, la norma infatti modifica tre reati già presenti nel catalogo del Decreto 231 e inserisce una nuova fattispecie penale che, pur non essendo ancora reato-presupposto, crea comunque effetti indiretti sui rischi aziendali. Inoltre, la legge inserisce una delega al Governo che potrebbe ampliare ulteriormente i reati 231 legati all'IA. Le imprese quindi si trovano davanti a uno scenario in evoluzione continua, che richiede aggiornamenti rapidi e consapevoli.

La legge modifica tre reati che già appartengono al catalogo del Decreto 231, e queste modifiche cambiano il perimetro dei rischi. Inoltre, il nuovo art. 612-quater c.p. interagisce indirettamente con i Modelli 231 perché impone nuovi controlli per evitare abusi interni.

Questa normativa richiede l'adeguamento del Modello 231, includendo protocolli sull'uso dell'IA, linee guida per la creazione di contenuti e controlli tecnici. Inoltre, deve prevedere verifiche periodiche, formazione mirata e sistemi di segnalazione di rischi digitali.

Per effetto delle prescrizioni ex L.132/2025, i controlli devono essere finalizzati ad impedire la creazione di contenuti falsi, scraping non autorizzato, manipolazioni automatizzate, aggregazione di dati illegittima e utilizzo improprio degli algoritmi. Andranno quindi scelti software affidabili, essere configurati strumenti di controllo e introdotte autorizzazioni interne chiare.

Le imprese possono ridurre il rischio analizzando i processi interni, formando il personale e monitorando l'uso dei sistemi. Inoltre, possono introdurre sistemi di controllo automatico, linee guida interne e protocolli di revisione.

Le modifiche normative influenzano anche l'assetto di governance, di fatto involgendo chiare definizioni di ruoli e l'aggiornamento dei flussi informativi verso l'OdV.

I protocolli dovranno includere analisi dei dati, controlli sull'accesso ai sistemi e regole chiare sulla creazione di contenuti digitali. Devono inoltre prevedere controlli sull'utilizzo delle piattaforme di IA. Anche la formazione deve risultare più intensa e frequente.

L'IA può generare contenuti falsi, diffondere messaggi errati e creare problemi legati alla gestione dei dati. Una condotta scorretta, anche se involontaria, può rovinare la reputazione di un'impresa. Questo genera conseguenze anche sotto il profilo 231.

La formazione è fondamentale. Le imprese devono spiegare ai dipendenti come utilizzare l'IA e come evitare reati. Devono anche mostrare esempi concreti e introdurre test di valutazione periodici.

In quest'ottica, VIO aggiornerà le procedure già esistenti in tema di utilizzo dei dispositivi informatici ed elettronici, al tempo stesso rafforzando la formazione e favorendo una sempre migliore trasmissione di flussi informativi all'OdV.

LINEE GUIDA AGID PER ADOZIONE DI AI NELLA PA

Nei primi mesi del 2025 sono state sottoposte a consultazione pubblica le Linee guida per l'adozione dell'Intelligenza Artificiale nella Pubblica Amministrazione“, (Bozza di linee guida per l'adozione di IA nella pubblica amministrazione), che delineano sei ambiti prioritari di miglioramento e presentano **20 principi** chiave suddivisi in cinque categorie: conformità e governance; etica e inclusione; qualità e affidabilità; innovazione e sostenibilità; formazione e organizzazione.

Un elemento centrale del documento è il modello di Codice Etico, che fornisce direttive precise per il personale interno e per collaboratori esterni, consulenti e appaltatori. Tra le raccomandazioni, le amministrazioni pubbliche sono invitate a rendere pubblico l'elenco delle soluzioni di IA in uso, promuovendo così trasparenza e fiducia nei confronti dei cittadini. L'iniziativa si muove nella cornice dell'AI Act europeo e mira a guidare le amministrazioni nell'adozione consapevole e regolamentata dell'Intelligenza Artificiale.

Anche sotto tale profilo, VIO - presa conoscenza della prospettiva e dagli orientamenti desumibili dalle Linee Guida – monitorerà l'evoluzione della regolamentazione di tale settore, ormai cruciale, nell'organizzazione della società e dell'azienda, sia sotto il profilo della pervasività dell'uso e dell'offerta di IA, sia della progressiva obbligatorietà di adozione di detti strumenti, soprattutto laddove si dovesse procedere a contrattualistica pubblica, ovvero adeguarsi per legge all'utilizzo di piattaforme o sistemi di IA, anche agentica. adottando le dovute misure, in compliance con la legge e in modalità compatibile con la struttura societario/operativa.

PROCESSO DI ATTUAZIONE DELLA SEZIONE TRASPARENZA E MISURE ORGANIZZATIVE PER LA REGOLARITÀ E TEMPESTIVITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI

In relazione alle singole tipologie di dati da pubblicare ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 sono stati individuati compiti e responsabilità in materia di individuazione/elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, in conformità con le attribuzioni previste dall'organizzazione aziendale.

Ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso dei dati oggetto di pubblicazione è garantito dal Responsabile amministrativo in cui è articolata l'organizzazione della gestione operativa di VIO.

In tale ambito la funzione responsabile:

- + verifica e garantisce l'esattezza e la completezza dei dati da pubblicare;
- + garantisce il tempestivo e regolare flusso dei dati da pubblicare ai responsabili della trasmissione dei dati;
- + effettua il monitoraggio di primo livello sull'effettiva pubblicazione dei dati.

la funzione responsabile:

- + garantisce il tempestivo e regolare flusso dei dati da pubblicare;
- + verifica che il format utilizzato sia conforme agli standard aziendali.

La trasmissione dei dati da pubblicare, nonché dei relativi aggiornamenti, deve essere effettuata tramite posta elettronica aziendale all'indirizzo di posta elettronica di VIO.

Per la sola pubblicazione dei dati relativi ai bandi di gara e contratti non è previsto il sopra descritto flusso informativo in quanto si provvede direttamente alla pubblicazione sul sito di VIO.

INDIVIDUAZIONE DEI REFERENTI PER LA TRASPARENZA E MODALITÀ DI COORDINAMENTO CON RPCT

Il RPCT si avvale del Responsabile amministrativo (Referente per la trasparenza) all'interno della Società, con l'obiettivo di adempiere agli obblighi pubblicazione dei dati nella sezione "Società Trasparente".

Per le materie di competenza, il Referente ha obblighi di collaborazione, monitoraggio e azione diretta riguardo alla trasparenza, con riferimento al tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ed aggiornare, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

MONITORAGGIO DELL'ISTITUTO DELL'ACCESSO CIVICO SEMPLICE E GENERALIZZATO

L'istituto dell'accesso civico generalizzato è una delle principali novità introdotte dal D.Lgs. 97/2016 che ha apportato numerose modifiche alla normativa sulla trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013.

La nuova tipologia di accesso, delineata nell'art. 5, co. 2 e ss. del D.Lgs. 33/2013, si aggiunge all'accesso civico già disciplinato dal medesimo decreto e all'accesso agli atti ex Legge n. 241/1990, ed è volto a favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

In attuazione a quanto previsto dall'art. 5-bis, co. 6 del D.Lgs. 33/2013, introdotto dal D.Lgs. 97/2016, l'Autorità ha emesso Linee Guida con Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, nelle quali sono fornite indicazioni operative in merito alla definizione delle esclusioni e dei limiti previsti dalla legge

all'accesso, da parte di chiunque, a dati, documenti ed informazioni detenuti dalle amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

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

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha avviato, insieme all'ANAC e al Garante per la protezione dei dati personali, un percorso di riflessione congiunto per individuare soluzioni tecniche e interpretative adeguate, adottando la Circolare n.1/2019. Le raccomandazioni operative, integrative di quelle contenute nella Circolare FOIA n. 2/2017, hanno riguardato i seguenti profili: a) criteri applicativi di carattere generale; b) regime dei costi; c) notifica ai controinteressati; d) partecipazione dei controinteressati alla fase di riesame; e) termine per proporre l'istanza di riesame; f) strumenti tecnologici di supporto.

Con parere anticorruzione, approvato dal Consiglio ANAC il 9 luglio 2025, è stato precisato che la legge riconosce a "chiunque" il diritto di accesso civico agli atti di una amministrazione, senza doverne spiegare le ragioni.

Nella sezione "Società Trasparente" del sito web istituzionale di VIO sono pubblicate le informazioni relative alla disciplina ed alle modalità di esercizio dell'istituto dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato per i quali sono stati attivati i seguenti canali di comunicazione:



posta elettronica all'indirizzo e-mail: responsabile.anticorruzione@interportovado.it

VIO predispone il registro degli accessi, con pubblicazione nella sezione "Società Trasparente" del sito web istituzionale.

14 FLUSSI INFORMATIVI A RPCT

Con l'entrata in vigore di nuove disposizioni organizzative, VIO ha ritenuto opportuno definire il contenuto degli obblighi informativi, le figure aziendali tenute agli adempimenti e la periodicità dei flussi destinati all'OdV, RPCT e controllo interno. In termini generali, devono essere trasmessi al RPCT i seguenti flussi informativi afferenti alle misure previste dal presente Piano:

Tipologia di flusso informativo	Owner dell'informazione	Frequenza
Transazioni giudiziali e stragiudiziali (anche relativi agli accordi bonari)	Responsabile amministrativo	Tempestivo ad accadimento

Situazione contenzioso penale e civile con evidenza dei reati contro la pubblica amministrazione	Presidente e Responsabile amministrativo	Tempestivo ad accadimento
Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità riguardanti dipendenti, ex dipendenti o ignoti, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati ex d.lgs. 231/01, per reati contro la Pubblica Amministrazione	Presidente e Responsabile amministrativo	Tempestivo ad accadimento

Informativa riguardante eventuali segnalazioni potenzialmente attinenti al sistema dei controlli introdotti dal Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza Organismo di Vigilanza Collegio Sindacale	ODV	Tempestivo ad accadimento
Report periodici e relazioni annuali su attività di controllo	Collegio Sindacale e responsabile Amministrativo Preposto alla redazione dei documenti contabili	Su base periodica
Elenco infortuni sul lavoro accaduti nel periodo ed altri fatti gravi potenzialmente idonei a minacciare la sicurezza del personale sui luoghi di lavoro, con l'indicazione degli eventuali provvedimenti già assunti	Responsabile sicurezza sul lavoro e reparto operativo Responsabile amministrativo	Ogni sei mesi
Elenco invitati alla partecipazione alle sessioni formative in tema di anticorruzione ed esiti degli interventi di monitoraggio sull'efficacia dell'azione formativa	Responsabile amministrativo	Tempestiva ad accadimento
Aggiornamento del sistema delle deleghe	Responsabile amministrativo	Tempestiva Ad accadimento

Tipologia di flusso informativo	Owner dell'informazione	Frequenza
Comunicazione di incarichi assegnati ai propri dipendenti con indicazione delle ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, l'oggetto dell'incarico e i compensi, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti e la rispondenza dei medesimi ai principi di	Responsabile amministrativo	Tempestiva Ad accadimento

buon andamento dell'amministrazione nonché indicazione delle norme in base alle quali si sono conferiti tali incarichi		
Informativa riguardante eventuali segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi da parte di dipendenti	Presidente e Responsabile amministrativo	Tempestiva Ad accadimento
Notizie riguardanti i procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti collegati all'inosservanza del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, del Codice Etico e/o per fatti penalmente rilevanti, con indicazioni del tipo di eventuali sanzioni adottate e dei fatti penalmente rilevanti riconducibili a reati contro la PA	Presidente e Responsabile amministrativo	Tempestiva Ad accadimento

Informativa su selezioni interne ed esterne. Per la selezione di figure gestorie e dirigenziali, trasmissione delle relative dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità.	Responsabile amministrativo	Tempestiva Ad accadimento
Verifica di assenza di conflitto di interessi con i fornitori partecipanti a contratti privatistici o contratti pubblici, ovvero notizia di pressione sui dipendenti da parte dei fornitori	Presidente e Responsabile amministrativo	Tempestiva
Elenco contratti o gare annullati o revocati con motivazione. Comunicazioni varianti contrattuali avvenute in corso d'opera	Presidente e Responsabile amministrativo	Tempestiva
Eventuali casi di ricorso all'arbitrato, mediazione e negoziazione assistita	Presidente e Responsabile amministrativo	Tempestiva
Scheda di attuazione e monitoraggio delle misure previste nel PTPCT	Responsabile amministrativo	Semestrale

DIRETTIVA (UE) 2024/2831 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO, DEL 23 OTTOBRE 2024, RELATIVA AL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO NEL LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI

La Direttiva UE 2831/2024, che è entrata in vigore in data 1° dicembre 2024 e dovrà essere recepita dagli Stati Membri entro il 2 dicembre 2026, mira a garantire livelli di protezione sempre maggiori per quei lavoratori che svolgano la propria prestazione di lavoro attraverso l'utilizzo di piattaforme digitali.

Tale intervento del legislatore comunitario è stato ritenuto necessario al fine di porre rimedio alla condizione di un numero crescente di lavoratori costretti a operare in un contesto di scarsa tutela.

Novità più rilevante della Direttiva, infatti, è l'introduzione di una presunzione legale semplice di subordinazione dei lavoratori che operano attraverso piattaforme digitali in presenza di specifici indicatori, quali l'assoggettamento al potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, in questi casi esercitato per il tramite della piattaforma digitale.

In Italia, la norma di recepimento della Direttiva dovrà necessariamente essere coordinata con l'articolo 2 del D.lgs. n. 81/2015 che impone già l'applicazione della disciplina dei rapporti di lavoro subordinato alle collaborazioni, svolte in maniera prevalentemente personale dal collaboratore e caratterizzate dall'assoggettamento di questi al potere organizzativo del committente.

La Direttiva introduce, inoltre, limitazioni più stringenti in relazione al trattamento dei dati personali dei lavoratori e più puntuali obblighi informativi che permettano un'adeguata conoscenza da parte degli stessi dell'utilizzo dei sistemi di monitoraggio della prestazione e dei processi decisionali automatizzati.

In particolare, viene introdotto l'obbligo di effettuare una valutazione d'impatto rispetto al trattamento dei dati personali dei lavoratori e di adottare specifiche misure per favorire la trasparenza rispetto all'utilizzo dei sistemi automatizzati che incidono sulla gestione del rapporto di lavoro.

Con cadenza biennale, poi, i datori di lavoro dovranno effettuare valutazioni che riguardano l'impatto dei sistemi di monitoraggio e dei sistemi decisionali automatizzati sui lavoratori e sulle condizioni di lavoro, con specifico riferimento alla parità di trattamento degli stessi, modificando le procedure adottate qualora emerga che esse abbiano generato un elevato rischio di discriminazione o abbiano violato i diritti del lavoratore.

Infine, la Direttiva riconosce il diritto del lavoratore di ottenere spiegazioni da parte del datore di lavoro in merito a ogni decisione da questi assunta e derivante dall'utilizzo dei sistemi decisionali automatizzati. In particolare, qualsiasi decisione di limitare, sospendere o risolvere il rapporto di lavoro e qualsiasi scelta ugualmente pregiudizievole per il lavoratore che svolge la sua attività mediante l'utilizzo di piattaforme digitali, richiederà l'intervento di un operatore umano e il datore dovrà identificare una persona specificamente preposta a riscontrare i lavoratori in merito alle richieste di informazioni relative ai sistemi decisionali automatizzati in uso in azienda.

VIO, che comunque non ha scelto la automatizzazione totale dei processi di trattamento dei dati dei dipendenti, analizzerà tutti gli aspetti della propria organizzazione aziendale che possano essere soggetti a tale normativa, ed adotterà le opportune misure a tutela dei dati dei lavoratori.

Inoltre, i flussi informativi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 che i destinatari sono tenuti a trasmettere all'Organismo di Vigilanza, devono essere inoltrati anche al RPCT qualora le informazioni abbiano rilevanza rispetto alla prevenzione dei reati contro la PA. L'invio può avvenire anche su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza.

Il RPCT stabilisce e comunica internamente all'organizzazione gli strumenti di raccordo ritenuti più opportuni per il conseguimento degli obiettivi del presente Piano, tra cui:

- ✚ confronti periodici di monitoraggio con le Funzioni aziendali;
- ✚ riunioni immediate per i casi di eventuale urgenza;
- ✚ meccanismi/sistemi di reportistica per permettere al Responsabile di conoscere tempestivamente elementi di rischio o altri elementi rilevanti ai fini del presente Piano che saranno basati, quando possibile, sull'utilizzo di sistemi informativi.

Oltre che con l'OdV, Il RPCT può relazionarsi con tutti i soggetti aziendali per garantire il corretto perseguimento degli obiettivi del presente Piano:

- ✚ soggetti incaricati dell'implementazione delle misure;
- ✚ soggetti o organi a cui possa essere conferita una funzione di controllo e di monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di valutazione;
- ✚ altri organismi di controllo interno per l'attività di mappatura dei processi e valutazione dei rischi;
- ✚ referenti cui sono affidati compiti di relazione e segnalazione;
- ✚ dirigenti, in base ai compiti a loro affidati dalle vigenti disposizioni di legge, nonché dalle eventuali direttive aziendali;
- ✚ Responsabile amministrativo e Presidente per dati e informazioni circa la situazione dei procedimenti disciplinari, nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali.

Il RPCT ogni anno redige, entro la data comunicata dall'ANAC, la relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia e sul livello effettivo di attuazione delle misure di prevenzione definite dal Piano e cura i flussi informativi alle autorità competenti. La relazione è pubblicata sul sito istituzionale di VIO.

16 SISTEMA DISCIPLINARE

Come disciplinato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, integrato dal presente Piano, cui si rimanda per approfondimento, la condotta tenuta dal lavoratore in violazione alle prescrizioni previste dal Modello e/o ai principi del Codice Etico, costituisce un illecito disciplinare che può determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

L'articolo 2104 cod. civ., individuando il dovere di obbedienza a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare nello svolgimento del proprio lavoro le disposizioni di natura legale e contrattuale impartite dal datore di lavoro.

In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di lavoro Logistica, Trasporto merci e Spedizione

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori"), ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.