

C.I.R.A. S.r.l.

Servizio Idrico

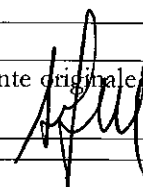
Località Piano 6/A – 17058 Dego (SV)

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E LA TRASPARENZA (PTPCT)**

(PTPCT) TRIENNIO 2023-2025

Il file disponibile sul server aziendale costituisce copia ufficiale conforme al presente originale cartaceo in vigore
Dego, 31/03/2023

Firma _____



Ver.	Data	Approvazione
1.0	25/08/2017	Approvato dal CdA con delibera num.24
2.0	24/11/2021	Approvato dal CdA con delibera num.64
2.1	16/05/2022	Approvato dal CdA con delibera num.69
2.2	31/03/2023	Approvato dal CdA con delibera num.73

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 2 di 53

SOMMARIO

1. OGGETTO DEL PIANO	4
2. LA SOCIETA'	6
3. IL MODELLO EX D.LGS. N. 31/01	7
4. OBBLIGHI DI C.I.R.A. S.R.L.	8
5. SOGGETTI PREPOSTI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA	9
6. ATTIVITA' SENSIBILI E VALUTAZIONE DEI RISCHI	13
7. GESTIONE DEL RISCHIO.....	18
8. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	19
8.1 MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PTPCT - INFORMATIVE CON ORGANISMO VIGILANZA E CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	20
8.2 TRASPARENZA.....	21
8.3 CODICE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO – BUONE PRATICHE E VALORI.....	21
8.4 ROTAZIONE DEL PERSONALE	23
8.5 OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE.....	25
8.6 SVOLGIMENTO DI INCARICHI DI UFFICIO – ATTIVITA' ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI	28
8.7 CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI PARTICOLARI ATTIVITA' O INCARICHI PRECEDENTI - PANTOUFLAGE O REVOLVING DOORS	29
8.8 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER)	34
8.9 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	36
8.10 PATTI DI INTEGRITA' NEGLI AFFIDAMENTI.....	38
8.11 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE	39
9. TRASPARENZA	39
9.1 OBIETTIVI IN MATERIA DI TRASPARENZA	40
9.2 TRASPARENZA E PRIVACY	41
9.3 USABILITA' E COMPRESIBILITA' DEI DATI.....	42
9.4 SOGGETTI RESPONSABILI.....	42
9.5 ACCESSO CIVICO	43
10. VIGILANZA E MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI ANTICORRUZIONE E DI TRASPARENZA	45
11. SISTEMA DISCIPLINARE	46
12. VIOLAZIONI DEL PIANO	46
12.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI	48
12.2 MISURE NEI CONFRONTI DELLA DIREZIONE	49
12.3 MISURE NEI CONFRONTI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.....	49

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 3 di 53

12.4 MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI E DI PROFESSIONISTI ESTERNI.....	49
13. MONITORAGGIO SULL'IMPLEMENTAZIONE DEL PTPCT	49

ALLEGATI

- **Allegato 1 – La Normativa**
- **Allegato 2 – Organigramma Aziendale**
- **Allegato 3 – Articolazione degli Uffici**
- **Allegato 4 - Tabella Mappatura dei rischi e processi sensibili**
- **Allegati 5 e 6 – Moduli Pantouflage**
- **Allegato 7 - C.I.R.A. S.r.l. - Prospetto degli obblighi di "Società Trasparente" ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 33/2013 e Allegato PNA 2022 N. 9**
- **Allegato 8 - Modulo dichiarazione di astensione in presenza conflitto di interessi**
- **Codice di Comportamento**
- **Codice Etico**

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 4 di 53

PREMESSA

1. OGGETTO DEL PIANO

Il presente Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (Piano o PTPCT) è stato sviluppato secondo la normativa applicabile a C.I.R.A. S.r.l. alla data di stesura.

Il Piano descrive le misure adottate e da adottare finalizzate alla prevenzione dei reati di corruzione. Ciascuna misura identificata è stata adattata alle specifiche esigenze operative della Società ed è il risultato dell'analisi delle aree a rischio, ossia delle attività che sono state valutate più esposte alla commissione dei reati associati al fenomeno della corruzione.

La Società, in linea con quanto riportato nel PNA 2019, con il presente PTPCT intende quindi contrastare i seguenti comportamenti:

- a. corruzione in senso stretto ovvero *“comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assume (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli”* che rientrano nelle fattispecie di rilevanza penale di cui al Titolo II dei Delitti contro la Pubblica Amministrazione del Codice penale – Capo I – dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione;
- b. condotte di natura corruttiva serie di comportamenti devianti, ad integrazione dei precedenti, che descrivono situazioni che possono rientrare nella fattispecie del Codice Penale di cui al Titolo II dei Delitti contro la Pubblica Amministrazione – Capo II - dei Delitti dei privati contro la Pubblica Amministrazione e di cui al Titolo XIII – Delitti contro il patrimonio - Capo II - dei Delitti contro il patrimonio mediante frode;
- c. cattiva amministrazione (maladministration) ovvero comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrative e disciplinari.

Il Piano rappresenta uno strumento concreto per identificare *“idonee misure da realizzare all'interno dell'organizzazione e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione”*, ha un valore precettivo fondamentale e dovrà essere osservato da tutti i Dipendenti, il Direttore Generale ed i collaboratori.

Ferma restando l'importanza riconosciuta all'innalzamento del livello qualitativo del complessivo sistema a presidio della prevenzione della corruzione, viene considerato strategico il perseguimento dei seguenti obiettivi di anticorruzione e di trasparenza:

- il rigoroso rispetto del Codice Etico;
- il potenziamento del percorso virtuoso, già attivo, dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
- il continuo miglioramento dei processi aziendali di pianificazione, programmazione e standardizzazione delle modalità di approvvigionamento, anche mediante l'utilizzo di soluzioni informatizzate;
- il continuo miglioramento dei processi aziendali di monitoraggio dei rapporti tra C.I.R.A. S.r.l. e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 5 di 53

relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti con i dirigenti e i dipendenti della società;

- il continuo aggiornamento delle procedure aziendali, adeguandole alle novità normative e alle variazioni organizzative, in una logica di trasparenza dei processi, responsabilizzazione e segregazione delle funzioni, tanto al fine di garantire il miglior presidio non solo anticorruzione, ma anche in ambito 231.

Il PTPCT rappresenta il documento fondamentale della società per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione al proprio interno. Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinandone gli interventi.

Ai sensi dell'art. 1 co. 14 della l. n. 190 del 2012 il responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno (salvo deroghe ANAC) redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai PTPCT.

C.I.R.A. S.r.l. promuove l'ampia diffusione del presente Piano e dei suoi successivi aggiornamenti, pubblicandone il testo sul sito istituzionale.

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. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal d.lgs. 231/2001, ma altresì a tutti quelli considerati nella l. 190 del 2012, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente.

Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione i meccanismi che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate ed alla loro attuazione.

Il PTPCT 2023 – 2025 ha mantenuto l'impianto del Piano precedente ma recependo le disposizioni del nuovo PNA 2022. Nel presente documento viene aggiornata la descrizione del contesto interno ed esterno, aspetti che meritano specifica attenzione. In particolare, per quanto concerne il contesto interno, si segnala per l'impatto positivo in ambito di prevenzione alla corruzione l'implementazione di un nuovo software dedicato a fatturazione elettronica, gestione commesse, gestione magazzino, logistica, gestione spese, acquisti e risorse umane e di un nuovo software per il protocollo elettronico.

Per il settore “gare e contratti” è stato portato avanti un lavoro di maggiore analisi e approfondimento, con particolare riferimento al conflitto di interesse.

Si evidenzia un progressivo miglioramento dei flussi di comunicazione e pubblicazione dei dati richiesti per la trasparenza, in modo particolare per le informazioni di carattere amministrativo, bandi di gara, appalti e programmazione economica. L'obiettivo futuro è di poter gradualmente formare e sensibilizzare tutto il personale per l'attuazione del piano e delle conoscenze in materia anticorruzione e trasparenza.

Gli obiettivi strategici del presente Piano sono:

- proseguire la formazione del personale dedicato con modalità e – learning;

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 6 di 53

- miglioramento dell'informatizzazione dei processi (sistema contabile-gestionale, gestione protocollo);
- semplificazione del piano con l'inserimento di alcuni paragrafi in relativi allegati specifici.

2.LA SOCIETA'

C.I.R.A. S.r.l. è una società a totale partecipazione pubblica costituita da 21 Comuni Soci, identificata quale Gestore Unico del Servizio Idrico Integrato nel territorio di competenza A.T.O. Centro Ovest 2 Savonese, secondo la forma di gestione c.d. "in house providing", con deliberazione dell'Ente di Governo dell'Ambito n. 93 del 29/12/2015.

C.I.R.A. S.r.l. trae origine dalla trasformazione societaria del Consorzio Intercomunale per il Risanamento dell'Ambiente, costituito in origine nel 1995 con inizio dell'attività il 01/03/1998, per la gestione dell'impianto di depurazione centralizzato a cui sono collettati i reflui civili ed industriali dei seguenti Comuni afferenti all'Ambito di riferimento di cui sopra: Cairo Montenotte, Carcare, Dego, Altare, Cosseria, Plodio, Bormida, Mallare e Pallare.

Il Consorzio Intercomunale per il Risanamento dell'Ambiente, in adempimento alla normativa vigente, a partire dal 01 gennaio 2015 si è trasformato costituendo (Ai sensi dell'art. 115, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e in conformità all'art. 113, comma 5, lett. c), del medesimo T.U.E.L) una Società a responsabilità limitata totalmente a capitale pubblico denominata C.I.R.A. S.r.l., al fine di avviare le attività finalizzate alla definizione del percorso amministrativo per poter effettuare la gestione del Servizio Idrico Integrato del comparto di appartenenza Centro Ovest 2 Savonese. I Comuni Soci e le rispettive quote sono riportate all'interno della Visura periodicamente aggiornata e pubblicata nella sezione del sito Società Trasparente.

L'affidamento del Servizio Idrico Integrato è operativo dal 27/01/2016, data di firma della convenzione tra le Parti, oggetto di successiva revisione con deliberazione dell'Ente di Governo dell'Ambito n. 60 del 28/06/2016 quale parte integrante e sostanziale.

Il perimetro amministrativo complessivo ove C.I.R.A. S.r.l. è deputata ad operare è rappresentato dai seguenti 21 Comuni dell'ambito:

Altare (SV), Bardineto (SV), Bormida (SV), Cairo Montenotte (SV), Calizzano (SV), Carcare (SV), Cengio (SV), Cosseria (SV), Dego (SV), Giusvalla (SV), Mallare (SV), Millesimo (SV), Mioglia (SV), Murialdo (SV), Osiglia (SV), Pallare (SV), Piana Crixia (SV), Plodio (SV), Roccavignale (SV), Sassello (SV), Urbe (SV).

L'ambito è composto complessivamente da 23 Comuni; di essi il Comune di Pontinvrea (SV) ed il Comune di Massimino (SV) restano esclusi dal perimetro individuato di cui sopra, per propria scelta di prosecuzione nella gestione autonoma del S.I.I.

Si precisa inoltre che nei 21 Comuni dell'ambito esistono alcune gestioni rispetto alle quali il Gestore Unico subentrerà alla data di scadenza prevista dalle vigenti gestioni salvaguardate/contratti di servizio; tali gestioni sono:

- IRETI S.p.A, che gestisce il servizio acquedottistico nei comuni di Altare, Cairo Montenotte e Cengio (la gestione del servizio di acquedotto nel Comune di Cengio è assimilata a gestione salvaguardata in base a quanto previsto dalla convenzione di Affidamento fra ATO Centro Ovest 2 Savonese e C.I.R.A. Srl)

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 7 di 53

- ENI REWIND S.p.A, che, nelle more dell'attivazione del nuovo Impianto di Depurazione realizzato dal Commissario Delegato per lo Stato di emergenza del Territorio di Cengio in ordine alla situazione di crisi socio-ambientale (D.P.C.M. 27 Dicembre 2006,) effettua in convenzione con i comuni di interesse, mediante proprio impianto trattamento acque reflue, il servizio di depurazione nei comuni di Cengio (SV), Millesimo (SV), Roccavignale (SV), e in minima parte anche di Cosseria (SV).

La Società gestisce l'intero Servizio Idrico Integrato (acquedotto, fognatura e depurazione) ad eccezione dei Comuni di Altare, Cairo Montenotte e Cengio dove il solo servizio di acquedotto è espletato da IRETI S.p.A in regime di salvaguardia.

E' previsto che sia l'organo di indirizzo politico (il Consiglio di Amministrazione di C.I.R.A. S.r.l.), su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, ad adottare il PTPCT.

Il Consiglio di Amministrazione è composto del Presidente e da altri due membri e le specifiche connotazioni della Società sono meglio rappresentate dallo Statuto ed agli atti consequenziali a cui si rimanda. La gestione aziendale è affidata ad un Direttore Generale il quale svolge le attività tecnico – manageriali orientate all'attuazione degli indirizzi programmatici e degli obiettivi imprenditoriali individuati per il perseguimento dei fini della Società.

La sede legale e operativa si trova in Loc. Piano 6/A, 17058 Dego, dove è attivo anche lo Sportello Utenti.

La pianta organica è piuttosto contenuta rispetto al territorio gestito ma è stata comunque potenziata (22 unità al 02/02/2023). Le prospettive – sia in caso di accorpamento con altri enti, sia qualora la dimensione rimanga conforme a quella presente – è di un incremento del personale, attese le plurime operatività societarie.

Allo stato la struttura interna è di fatto suddivisa in due macro aree:

- quella amministrativa, con personale destinato alla direzione generale, alle funzioni di laboratorio, contabilità e bilancio, appalti, relazioni con il pubblico, nonché gestione del personale e dei fornitori;
- quella tecnico – operativa, costituita da dipendenti che si occupano degli interventi riguardanti l'impianto di depurazione, la rete fognaria e l'acquedotto (non trascurando la connessa componente elettrica).

3. IL MODELLO EX D.LGS. N. 31/01

Per assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della stessa, delle aspettative dei propri Soci e del lavoro dei propri dipendenti, C.I.R.A. S.r.l. ha ritenuto opportuno procedere all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n.231/2001.

C.I.R.A. S.r.l. ha adottato in prima applicazione il proprio Modello con approvazione del CdA del 12 dicembre 2017. Il Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive sommariamente il D.lgs. 231/01, definisce l'architettura generale del Modello, chiarendone i principi, la funzione, gli obiettivi, le modalità di funzionamento ed individua i poteri ed i doveri dell'Organismo di Vigilanza, adottando un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 8 di 53

La Parte Speciale descrive le condotte che possono integrare i reati, individua le attività aziendali nelle quali potrebbero essere commessi, nonché disciplina le prescrizioni e le misure preventive a cui attenersi nello svolgimento di dette attività e che sono poste a presidio della legalità della condotta di C.I.R.A. S.r.l.

Tale articolazione è mirata a facilitare il recepimento del Modello da parte dei destinatari, in funzione delle aree di rischio in cui sono coinvolti. I sintetici presupposti sono che tutte le attività realizzate dal personale di C.I.R.A. S.r.l. nello svolgimento delle proprie funzioni e mansioni debbano essere ispirate:

- alla piena legittimità, sotto l'aspetto formale e sostanziale;
- alla prevenzione di incidenti e danni a cose o persone;
- alla salvaguardia dell'ambiente;
- alla fornitura al cliente/utente di un servizio di elevata qualità;
- alla correttezza contabile e gestionale;
- alla piena collaborazione con le Autorità.

Recentemente la società, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, ha provveduto all'aggiornamento del Modello ex D.Lgs. 231/01 ai sensi del D.lgs. 75/2020.

4. OBBLIGHI DI C.I.R.A. S.R.L.

C.I.R.A. S.r.l. società di diritto privato in controllo pubblico si profila, a seguito dell'affidamento della gestione Servizio Idrico Integrato nell'ATO Centro Ovest 2 Savonese, come "società in house". Come indicato nelle Linee guida ANAC *"in considerazione della peculiare configurazione del rapporto di controllo che le amministrazioni hanno con le società in house, queste ultime rientrano, a maggior ragione, nell'ambito delle società controllate cui si applicano le norme di prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012"*, pertanto la Società è destinataria della Legge n.190/12 e deve applicare le misure introdotte dalla L. n. 190/2012 ai fini della prevenzione della corruzione, anche se ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01.

Per quanto concerne la normativa in materia di trasparenza (L. n. 190/2012 e D.Lgs. 33/2013), le Linee Guida ANAC, come già anticipato, stabiliscono che gli obblighi debbano essere applicati al complesso delle attività gestite dalla Società e senza alcune limitazioni. C.I.R.A. S.r.l. deve adempiere ai seguenti obblighi:

- a. nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione con i requisiti previsti dalla L. n. 190/12;
- b. nominare il Responsabile della trasparenza di cui all'art. 43 del D. Lgs. n.33/13, che a seguito del D.Lg. 97/2016 deve coincidere con il soggetto nominato Responsabile della prevenzione;
- c. nominare le figure dei Referenti del Responsabile;
- d. garantire un processo di gestione del rischio che preveda:
 - la completezza della mappatura delle attività;
 - l'analisi dei rischi, con particolare attenzione alle cause degli eventi rischiosi;
 - la ponderazione del rischio ispirata al principio di prudenza;

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 9 di 53

- l'identificazione di misure efficaci, ossia capaci di incidere sulle cause degli eventi rischiosi, sostenibili e oggettivamente valutabili;
- e. redigere un Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza integrato con il Modello 231 della Società, denominato Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che rappresenti lo strumento per l'individuazione delle misure concrete da realizzare per la prevenzione della corruzione.

La Legge n. 190/12 prevede un concetto di corruzione più ampio rispetto a quello previsto dal D.Lgs. n. 231/01. L'approccio introdotto dalla Legge anticorruzione mira infatti a prevenire, come già indicato nel presente documento, qualsiasi comportamento, attivo o passivo, di infedeltà, corruzione e/o malaffare che può inoltre causare malfunzionamenti ed inefficienze. Il D.Lgs. n. 231/01 invece, con la sua impostazione incentrata sulla responsabilità amministrativa della Società, intende prevenire i comportamenti corruttivi intesi ad avvantaggiare la Società o comunque compiuti per conto e nell'interesse della Società.

Il presente documento attesta il rispetto degli adempimenti richiesti.

Il PTPCT rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione sistematizza e descrive un "processo"- articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione della corruzione e garanzia di trasparenza.

In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo. Ciò deve avvenire ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Attraverso la predisposizione del PTPCT, in sostanza, C.I.R.A. S.r.l. attiva azioni ponderate e coerenti tra loro capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti. Ciò implica necessariamente una valutazione probabilistica di tale rischiosità e l'adozione di un sistema di gestione del rischio medesimo.

Il PTPCT quindi è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi. Non è un documento di studio o di indagine, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione. Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del RPCT, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi.

5. SOGGETTI PREPOSTI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione e che garantiscono l'assolvimento degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di trasparenza sono stati identificati sulla base dei contenuti normativi con alcune integrazioni definite dalla Società:

a) Consiglio di Amministrazione

- nomina e revoca il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- identifica gli obiettivi strategici;

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 10 di 53

- adotta il PTPCT;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- gestisce le eventuali segnalazioni inerenti un comportamento, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, non conforme al PTPCT.

b) Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

- elabora la proposta di PTPCT, verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle relative prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività della società e, in ogni caso, ogni qualvolta ne ravvisi la necessità;
- promuove, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione capillare del Codice di Comportamento, del Codice Etico e delle misure di trasparenza adottate, delle procedure e dei documenti, compatibilmente e conformemente con ruoli e responsabilità aziendali;
- in collaborazione con i vari Referenti, svolge i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interesse;
- garantisce il collegamento con l'OdV per le materie di interesse comune;
- promuove il coordinamento dei Referenti, in modo particolare per garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- individua e valuta, con i vari Referenti, l'opportunità di inserimento di clausole risolutive del contratto e/o dichiarazioni da produrre per consulenti, collaboratori, soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società nell'ambito dei settori maggiormente a rischio corruttivo;
- coordina gli interventi e le azioni relative alla trasparenza e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- è destinatario di provvedimenti disciplinari e sanzionatori in caso di omessa vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza delle misure previste nel Piano (art. 1 c. 12 e 14 della Legge n. 190/2012) e di sanzioni pecuniarie nei casi previsti dal Decreto Trasparenza;
- identifica, in collaborazione con la Direzione, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano in ambiti particolarmente esposti al rischio di corruzione e le esigenze formative in materia di prevenzione della corruzione;
- segnala tempestivamente all'organo competente le violazioni di cui viene a conoscenza in merito alla mancata attuazione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza;
- favorisce la diffusione del Codice Etico all'interno della società;
- elabora proposte di azioni correttive per l'eliminazione delle criticità emerse nel monitoraggio dei processi aziendali, con riferimento alle attività individuate dal presente Piano quali a più alto rischio di corruzione;
- segnala al Consiglio di Amministrazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza ed eventuali misure discriminatorie,

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 11 di 53

dirette o indirette nei suoi confronti per motivi collegati, allo svolgimento delle sue funzioni, affinché il predetto Organo, a sua volta, effettui la segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della L. 190/2012. In caso di inerzia del Consiglio di Amministrazione potrà provvedervi direttamente;

- garantisce la pubblicazione sul sito web dei dati, documenti e atti societari richiesti dalla normativa vigente in materia di trasparenza (compresa la comunicazione e pubblicazione del presente Piano);
- entro il 15 dicembre di ogni anno, salvo diversa indicazione da parte dell'ANAC, predispone e pubblica sul sito web istituzionale della Società, una relazione recante i risultati dell'attività svolta.

In caso di assenza prolungata del RPCT sarà compito del Consiglio di Amministrazione attivarsi per la nomina di un nuovo responsabile, con l'adozione di un atto formale di conferimento dell'incarico.

c) Referenti e dipendenti della società

Il presente Piano individua i referenti del RPCT, che osservano le misure contenute nel piano stesso, svolgono attività informativa nei confronti del RPCT e monitorano l'attività svolta negli uffici in cui operano. Sono stati identificati i seguenti settori:

- Direzione Generale
- Amministrazione Finance-Personale
- Gare e Appalti
- Area Utenza Servizio Idrico Integrato
- Servizio Tecnico
- Ambiente e Rifiuti
- Progettazione, Sviluppo e Pianificazione
- Qualità Processi

Ai soggetti in capo a tali settori sono attribuiti i seguenti compiti:

- osservare, diffondere e far osservare ai dipendenti che operano nella propria area le misure previste dal Piano;
- svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile;
- mettere a disposizione la documentazione eventualmente richiesta dal Responsabile e fornire ogni eventuale informazione ritenuta necessaria per il corretto monitoraggio. Tali informazioni devono essere fornite entro 15 giorni dalla richiesta, salvo casi di urgenza espressamente indicati dal RPCT;
- partecipare al processo di gestione del rischio;
- segnalare le situazioni di illecito e le eventuali criticità nell'assolvimento degli adempimenti della trasparenza al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- segnalare i casi di personale conflitto di interessi;
- proporre eventuali azioni e/o attività migliorative ai fini del raggiungimento degli obiettivi di cui al presente piano.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 12 di 53

d) Collaboratori a qualsiasi titolo

- osservano le misure contenute nel PTPCT;
- segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della prevenzione della corruzione.

e) Responsabile per la Protezione dei Dati (RPD)

- essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione. Per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce quindi una figura di riferimento anche per il RPCT anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle funzioni.

f) Organismo di Vigilanza nominato dal CdA

- partecipa al processo di gestione del rischio considerando i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- segnala tempestivamente al CdA e al RPCT eventuali situazioni di potenziale pericolo emergenti dalla propria attività di controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da C.I.R.A. S.r.l.

Il Consiglio di Amministrazione di C.I.R.A. S.r.l. nella seduta del 28/05/2021, ha deliberato la nomina della Dott.ssa Verdino Ilenia quale Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza. La nomina è stata comunicata ad ANAC mediante la procedura prevista dall'Autorità.

Al RPCT sono assegnati idonei e congrui poteri per lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività:

- 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 al C.d.A.;
- collaborare con le strutture aziendali competenti alla redazione delle procedure aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza;
- interfacciarsi con il C.d.A., l'ODV e ciascun Referente aziendale, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni necessarie per il miglior espletamento dei propri compiti.

Il RPCT svolgerà in maniera autonoma un'attività di monitoraggio coordinandosi con gli altri attori del Sistema di Controllo Interno (OdV) all'interno di un programma annuale di vigilanza in cui verranno identificate le aree a rischio ed i controlli oggetto di verifica, le tempistiche e gli strumenti di vigilanza.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, RPCT potrà 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, nonché di disponibilità di risorse dedicate e tecnicamente preparate nell'esercizio dell'attività cui è tenuto.

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 in materia.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione sono tenuti a fornire la necessaria collaborazione, fornendo le informazioni richieste per l'adeguato espletamento dell'incarico da parte del

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 13 di 53

RPCT, sia nella fase di predisposizione/aggiornamento del PTPCT, sia nelle successive fasi di verifica e controllo dell'attuazione delle misure.

Nonostante la normativa vigente concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art 1, comma 12, L. n. 190/2012) in capo al Responsabile per la prevenzione, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività della Società mantengono, ciascuno, il proprio livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Azioni 2023-2025

- Identificare delle figure che operino come Referenti per la prevenzione e la trasparenza per l'area di rispettiva competenza (si veda organigramma aziendale) che possano svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione.
- Valutare un'eventuale relazione annuale redatta da ogni referente, entro il 31 dicembre, sul rispetto o meno delle prassi di prevenzione di propria competenza.

Azioni periodiche annuali:

- Aggiornamento e adozione del PTPCT entro la scadenza identificata da ANAC, pubblicazione nella sezione Società Trasparente e informativa ai dipendenti entro un mese dall'adozione – a cura RPCT e CdA;
- Un incontro annuale tra RPCT e OdV;
- Relazione annuale del RPCT, entro la scadenza identificata da ANAC, a cura RPCT.

LA REDAZIONE DEL PIANO PTPCT

6. ATTIVITA' SENSIBILI E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il presente Piano è volto, sulla base della situazione rilevata nel precedente documento, a precisare e focalizzare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione ed affinare i relativi strumenti di prevenzione attraverso un'azione sinergica e condivisa tra il RPCT ed i soggetti che operano all'interno e per la Società.

Lo sviluppo del Piano è stato effettuato valutando la probabilità del verificarsi di un evento corruttivo ed individuando e specificando le relative misure ed accorgimenti da adottare ai fini della prevenzione. Di seguito si riporta la metodologia attraverso la quale si è giunti alla predisposizione del nuovo Piano, articolata in quattro fasi operative.

Fase 1 – Attività preliminari e propedeutiche all'esecuzione del Risk assessment finalizzato a dare seguito agli adempimenti previsti dalla L.190/2012, attraverso:

- identificazione del contesto in cui è insito il rischio;
- identificazione dei processi e delle attività che possono essere interessati da fenomeni di corruzione o "mala amministrazione", ovvero quelle attività e processi aziendali che vengono definiti "a rischio" o "sensibili";
- analisi della struttura societaria ed organizzativa, sulla cui base sono stati messi a fuoco ulteriormente i processi/attività sensibili e le Unità/Uffici/Aree responsabili.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 14 di 53

Fase 2 – Verifica delle “aree a rischio” nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione considerando sia le aree a rischio obbligatorie, sia le ulteriori aree che sono state identificate in base alle specificità della Società. La definizione di tali aree è avvenuta tenendo conto anche delle aree a rischio previste nel Modello 231 della Società.

Fase 3 – Esecuzione di verifiche congiunte con i responsabili di processo, valutazione del rischio di corruzione e del sistema di controllo interno (processi, organizzazione e sistemi), attraverso la verifica e la valutazione delle misure predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio di corruzione, con particolare riferimento alla loro dimostrata o meno efficacia. Si è provveduto ad una valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e alle conseguenze che il rischio produce (impatto). In particolare, è stata verificata:

- la probabilità del verificarsi di un evento di natura corruttiva in un dato contesto sulla base della conoscenza delle attività anche esecutive e sulla base delle esperienze pregresse, anche con riferimento al precedente Piano e alle misure ivi previste;
- la gravità dei danni conseguenti all’evento corruttivo;
- l’incidenza della specifica attività all’interno della struttura organizzativa della Società in rapporto al numero delle transazioni ed all’entità delle spese di erogazione, rispetto ai costi ed alla burocratizzazione delle misure anticorruttive;
- la più o meno alta discrezionalità nello svolgimento dell’attività e il numero dei dipendenti coinvolti nello svolgimento dell’attività stessa. Per ciascuna area di maggior rischio sono state verificate le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità di commissione di reati richiamati dalla L. 190/12 s.m.i. L’identificazione delle misure di prevenzione è stata effettuata tenendo conto delle misure preventive e degli standard di controllo già previsti per le aree a rischio identificate nell’ambito del Modello 231 della Società.

Fase 4 – Definizione del nuovo Piano triennale di prevenzione della corruzione come documento coordinato con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01.

L’attuale sistema di prevenzione della corruzione è basato principalmente su:

- il Modello ex D.Lgs. 231/01 costituito da una Parte Generale e una Parte Speciale volta a regolare i processi aziendali più esposti a potenziali rischi “231”;
- il Codice Etico;
- il Codice di Comportamento;
- i flussi informativi verso l’OdV e le attività di verifica di compliance 231 e di vigilanza sulla sua efficacia effettuate dall’Organismo di Vigilanza;
- monitoraggio del Piano e audit specifici;
- trasparenza;
- misure alternative alla rotazione del personale, non attuabile stante l’esiguità del personale in forze;
- gestione conflitto di interessi;
- inconfiribilità e incompatibilità per gli incarichi di Direttore Generale;
- attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (a tempo indeterminato e determinato) e di lavoro autonomo;
- obblighi di informazione e tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower);

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 15 di 53

- comunicazione e formazione;
- sistema disciplinare.

L'analisi del **contesto interno**, relativa alla rilevazione e analisi dei processi organizzativi e amministrativi, ha portato all'individuazione di fasi, ruoli e responsabilità, obiettivi e strategie, risorse, qualità e quantità del personale, cultura dell'etica, sistemi e flussi informativi, processi decisionali, relazioni interne ed esterne, con riferimento ad aree di rischio Generali o specifiche (in base a peculiarità di C.I.R.A. S.r.l.).

La Società ha provveduto ad effettuare un'analisi dell'organizzazione aziendale per evidenziare le aree di rischio e le modalità con cui è possibile minimizzare i rischi derivanti. Si rimanda a quanto indicato al Cap.5 Soggetti preposti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, all'**Allegato n°2 Organigramma Aziendale** e all'**Allegato n°3 Articolazione degli Uffici**.

Nel contesto interno ad oggi non si sono verificati episodi di maladministration che hanno coinvolto personale interno.

Nell'analisi del **contesto esterno** l'obiettivo è quello di evidenziare determinate caratteristiche dell'ambiente nel quale C.I.R.A. S.r.l. opera, con attenzione particolare ai reati potenzialmente connessi all'oggetto sociale. Si ritiene opportuno avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati e nelle relazioni semestrali della Direzione Investigativa Antimafia. Si fa quindi riferimento alla "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" disponibile alla pagina web https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-01/relazione_al_parlamento_2020.pdf, e alle "Relazioni del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia" disponibili alla pagina web <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>.

E' inoltre importante inquadrare l'attività della società nel contesto territoriale di riferimento, passaggio necessario a comprendere come il rischio corruttivo possa presentarsi a causa delle specificità dell'ambiente in cui la stessa opera. Le variabili criminologiche, sociali, culturali ed economiche del territorio possono infatti potenzialmente favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

La favorevole posizione geografica della Liguria, fonte di ricchezza e di attrazione turistica, la presenza di importanti scali portuali e la configurazione del territorio, punto di passaggio strategico per le altre Regioni e l'Europa, sono stati alcuni dei fattori che hanno attirato l'interesse di alcune espressioni di criminalità organizzata. La zona di confine italo-francese e monegasca, inoltre, che negli anni ha favorito attività di supporto logistico per l'asilo di latitanti stabilitisi nell'area della Costa Azzurra, è un ulteriore motivo di valorizzazione di questa regione nelle logiche criminali. In questo contesto regionale, il principale macrofenomeno criminale è rappresentato dalla 'Ndrangheta. Il suo agire privilegia un percorso di penetrazione nelle attività economiche produttive (in particolare nei settori del movimento terra e dei lavori pubblici) e di condizionamento dei decisori politici locali. Infatti, la dimensione polivalente tipica delle proiezioni mafiose attive nella Regione, come riscontrato dalle indagini degli ultimi anni, si traduce nella spiccata propensione ad operare principalmente nel contesto dell'infiltrazione di parte dell'economia legale, in particolare attraverso il riciclaggio e nel narcotraffico internazionale grazie anche alle potenzialità offerte dalla favorevole posizione geografica, alla presenza dei porti e ai rapporti consolidati con i signori della droga sudamericani.

La Provincia di Savona, sia per la quota non trascurabile di ricchezza che produce, soprattutto nel settore turistico immobiliare, che per la sua conformazione geografica, crocevia strategico per i traffici illeciti di vario genere tra le Regioni del nord Italia, l'Europa e, attraverso il sistema portuale, gli altri continenti,

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 16 di 53

costituisce un territorio di estremo interesse per le organizzazioni criminali mafiose, in particolare per la 'Ndrangheta.

Per la corretta valutazione del contesto esterno, è importante evidenziare che la percentuale di disoccupazione nella Regione Liguria sia attestata al 8,3% nel 2020 e nella Provincia di Savona intorno al 6,2%. Questo dato rende quindi particolarmente importante la valutazione del rischio nell'area di selezione del personale.

L'ambiente di riferimento in cui opera C.I.R.A. è la Val Bormida, caratterizzata da un tessuto produttivo vitale. Sulla base delle indicazioni inerenti i Comuni soci e dai relativi Comandi di Polizia Locale non risultano essersi verificati recenti avvenimenti criminosi quali eventi delittuosi, legati alla criminalità organizzata, ovvero fenomeni di corruzione.

Il quadro di riferimento territoriale consente di valutare le dinamiche territoriali e le principali influenze e pressioni a cui C.I.R.A. S.R.L. è potenzialmente sottoposta, al fine di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio e le relative misure di prevenzione. L'ambiente esterno risulta comunque articolato e potenzialmente rischioso in relazione ai rapporti che la società intrattiene con gli enti pubblici coinvolti nella propria gestione e con gli enti/soggetti con i quali si confronta nello svolgimento delle normali attività societarie.

Gli interlocutori esterni e/o stakeholders della Società sono principalmente:

- Comuni soci e Provincia di Savona
- Amministrazioni Pubbliche ed Enti istituzionali (es. ARERA, Arpal, Asl, etc.)
- Soggetti privati destinatari dei servizi erogati (utenti)
- Imprese e consulenti con cui la Società si rapporta in termini istituzionali o contrattuali

Si riporta a seguire una rappresentazione sintetica dei principali potenziali rischi e delle azioni di contrasto che la Società attua per garantire il corretto svolgimento dei processi.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 17 di 53

CONTESTO ESTERNO				
Rischio	Rating (alto/medio/basso)	Area di impatto	Misure di prevenzione	Responsabile della misura di prevenzione
• Infiltrazioni della criminalità organizzata nelle procedure di affidamento ed esecuzione di appalti e contratti • Possibili condotte illecite di utenti, azioni di istigazione alla corruzione o violazione di norme etiche da parte del personale C.I.R.A. • Richieste dell'utenza mirate ad ottenere la complicità dei dipendenti della Società per la commissione di reati (es. reati ambientali, riciclaggio di denaro, etc.)	Medio/basso	• Consiglio di Amministrazione • Area Amministrativa e Acquisti • Area Risorse Umane • Area Esercizio (Servizio Clienti e Servizio Tecnico)	Controlli e verifiche in merito al possesso dei requisiti da parte degli appaltatori come da art. 80 del D.Lgs 50/2016	Area Amministrativa e Acquisti RPCT
			Controlli e verifiche antimafia	
			Segnalazioni alle Autorità competenti in merito ad eventuali illeciti o comunque di pressione criminosa	
			Azioni mirate alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità nei rapporti esterni con clienti e fornitori: • formazione del personale in materia, anche in riferimento ai rapporti con stakeholders e utenti esterni • adeguamento della modulistica e contrattualistica aziendale • consultazione pubblica del Piano e condivisione con gli stakeholders della Società • apertura di canali per la raccolta di segnalazioni dall'esterno	RCPT in collaborazione con ODV

Le attività di risk assessment condotte e le relative risultanze sono riportate nell'**Allegato 4 Tabella Mappatura dei rischi e processi sensibili**. Precisiamo che l'esame del complesso delle attività aziendali ha condotto ad evidenziare che la commissione dei reati individuati nella tabella di seguito sia molto poco probabile se non inesistente.

La mappatura dei processi consiste nell'individuazione ed analisi dei processi organizzativi, utilizzando il metodo tabellare come suggerito nel PNA 2019 e 2022.

Il Piano sviluppa la mappatura già condotta durante i precedenti PTPCT, mantenendo la suddivisione delle aree a rischio già individuate, integrandole, sviluppandole ed aggiornandole includendo anche aree a rischio specifiche.

Per effettuare l'analisi del "rischio reato" e la successiva realizzazione del Modello organizzativo, sono stati individuati i seguenti gruppi di processi/aree, pur non formalmente distinti in unità rigidamente separate all'interno di C.I.R.A. S.r.l.:

- Acquisizione e gestione del personale
- Gestione flussi finanziari
- Acquisizione lavori, servizi e forniture (differenziati per tipologia e importo)
- Area operativa

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 18 di 53

- Area ambiente
- Direzione
- Consiglio di Amministrazione
- RSPP e Medico competente
- Anticorruzione, Trasparenza, PTPCT e RPCT
- Privacy e DPO

All'interno di questa mappatura dei processi, sono stati individuati i soggetti destinatari della normativa, ovvero i soggetti in posizione apicale che assumono decisioni rilevanti o il personale sottostante che si occupa delle varie funzioni aziendali.

La strutturazione delle azioni preventive e di controllo rende possibile il monitoraggio periodico del PTPCT. Grazie all'attività di monitoraggio e valutazione dell'attuazione del Piano sarà possibile migliorarne la formalizzazione e l'efficacia, considerando anche la specificità dei processi.

La mappatura dei rischi sarà oggetto di verifica periodica e, se necessario, anche annuale in relazione ad eventuali adeguamenti normativi e/o riorganizzazione di funzioni o processi.

Azioni 2023-2025

- Monitorare ed eventualmente aggiornare la mappatura dei processi e le relative funzioni aziendali;
- Approfondire le categorie dei soggetti esterni alla Società che possono collaborare o prestare consulenza, per i quali si rimanda anche a eventuali futuri documenti integrativi.

7. GESTIONE DEL RISCHIO

Per gestione del rischio si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'azienda con riferimento al rischio. E' lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. La pianificazione, mediante l'adozione del PTPCT è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

L'intero processo di gestione del rischio richiede la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, con il coinvolgimento della direzione e dei responsabili delle aree di rispettiva competenza.

Le fasi principali da seguire vengono descritte di seguito e sono:

- mappatura dei processi attuali dall'amministrazione;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio.

L'analisi dei "rischi reato" è un procedimento adottato da C.I.R.A. S.r.l. in forma semplificata con riserva di approfondirne la verifica in occasione delle future revisioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

La valutazione del rischio si articola in tre fasi:

- identificazione: comprende tutti gli eventi rischiosi che potrebbero verificarsi in relazione al processo analizzato;
- analisi: fondamentale per comprendere i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di fatti o comportamenti corruttivi. Gli indicatori di riferimento per elaborare un giudizio sintetico e

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 19 di 53

qualitativo sono i seguenti: interesse esterno, discrezionalità, livello di trasparenza, livello di collaborazione, procedimenti giudiziari/disciplinari, segnalazioni e reclami.

- ponderazione/trattamento: in base agli esiti dell'analisi del rischio, identificare i processi i cui rischi necessitano un trattamento e le priorità di attuazione, con misure specifiche e priorità di attuazione.

Azioni 2023-2025

- Nel caso, eventuale ulteriore analisi per l'identificazione e la valutazione dei reati ex D.Lgs. 231/01.

8. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste, come detto, possono essere obbligatorie o ulteriori. Il principio guida prevede che non ci siano possibilità di scelta circa le misure obbligatorie, che debbono essere attuate necessariamente nell'amministrazione. Per queste, l'unica scelta possibile consiste nell'individuazione del termine entro il quale debbono essere implementate, ove la legge consenta questa discrezionalità.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal responsabile della prevenzione con il coinvolgimento dei responsabili per le aree di competenza e l'eventuale supporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V. - figura attualmente non presente in C.I.R.A. S.r.l.), tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio sulla trasparenza ed integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lett. a), d.lgs. n. 150 del 2009) o degli altri organismi di controllo interno.

Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura: la priorità deve essere assegnata alla misura obbligatoria rispetto a quella ulteriore;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio a seguito delle azioni di risposta ossia delle misure di prevenzione introdotte. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione. Tra le misure si segnalano a titolo di esempio:

- la trasparenza, che costituisce un'apposita sezione del PTPCT: gli adempimenti di trasparenza possono essere misure obbligatorie o ulteriori;
- l'informatizzazione dei processi: consente, per tutte le attività dell'amministrazione, la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 20 di 53

- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali: consente di far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi;
- motivare adeguatamente gli atti, soprattutto in caso di elevata discrezionalità;
- informare il personale sull'obbligo di astenersi in caso di conflitto di interessi, anche se solo potenziale;
- offrire ai cittadini la possibilità di un servizio di accesso on line, secondo principi di accessibilità, completezza e semplicità di informazione;
- monitorare la scadenza degli appalti al fine di ridurre il più possibile il ricorso a proroghe e rinnovi;
- assicurare il più possibile la rotazione dei professionisti e delle imprese nelle procedure negoziate;
- vigilare sulla corretta esecuzione di un contratto di appalto sollevando le dovute contestazioni in caso di inadempienze, applicando le penali e le clausole risolutive.

I passaggi seguiti per l'adozione delle misure anticorruzione sono i seguenti:

- coinvolgimento della Direzione e dei responsabili nell'attività di analisi e valutazione, proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione delle misure stesse;
- identificazione delle misure di contrasto già in essere e di quelle che si prevede di adottare in futuro;
- flussi informativi con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001;
- previsione ed adozione di specifiche attività di formazione di personale, con particolare riferimento al RPCT e ai responsabili competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- sensibilizzazione di tutto il personale circa il problema dell'integrità dei comportamenti.

Particolare attenzione verrà posta nel garantire la fattibilità delle azioni previste, in termini sia operativi che economici, ovvero evitando spese o investimenti non coerenti con la programmazione finanziaria della Società.

Azioni 2023-2025

- Individuare per ciascuna misura da implementare il responsabile dell'implementazione e il termine per l'introduzione.
- Fissare uno scadenziario per periodici monitoraggi, in modo particolare per le disposizioni in materia di trasparenza.
- Programmare interventi di formazione per i responsabili a capo dei settori maggiormente esposti al rischio corruzione.

8.1 MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PTPCT - INFORMATIVE CON ORGANISMO VIGILANZA E CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza monitora la realizzazione del PTPCT e valuta la sua adeguatezza ed efficacia ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi e di rispetto della normativa sulla trasparenza. L'aggiornamento del Piano, a cura del RPCT, è predisposto in assoluta sinergia con le attività e le iniziative di controllo dell'Organismo di Vigilanza, per quanto attiene alle materie di interesse comune.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 21 di 53

Il Responsabile provvede a presentare il PTPCT aggiornato al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione nei tempi richiesti dalla normativa. Inoltre, il RPCT può proporre interventi di adeguamento e/o aggiornamento del PTPCT, anche nel corso dell'anno, a seguito di:

- violazioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato inefficacia o incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- eventi che abbiano evidenziato la presenza di rischi precedentemente non previsti o l'inadeguatezza delle misure di prevenzione adottate;
- mutamenti significativi nel quadro normativo, tecnico-scientifico, nell'organizzazione, nella struttura societaria o nell'attività della Società tali da richiedere l'adozione di nuove misure o la modifica delle procedure di controllo;
- rilievi, a seguito dell'attività di monitoraggio e vigilanza, o suggerimenti migliorativi in termini di struttura organizzativa delle funzioni e con riguardo ai processi e alle misure di prevenzione dei rischi;
- individuazione di eventuali specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Oltre alle comunicazioni relative all'aggiornamento del Piano, il dovere di informativa tra l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile della prevenzione della corruzione riguarda le criticità, che abbiano attinenza con il tema della corruzione, rilevate sia nel corso delle verifiche periodiche che a seguito di una investigazione speciale.

Il Consiglio di Amministrazione sarà coinvolto attraverso gli strumenti di informazione previsti nel Modello e nel presente Piano ma anche, se necessario, attraverso apposite informative congiunte ad hoc.

Il monitoraggio delle misure previste nel Piano nel corso del 2022 non ha evidenziato criticità o anomalie.

Azioni 2023-2025

- RPCT ha pianificato di valutare nel corso del triennio un'attività di aggiornamento dei processi e attività sensibili.

8.2 TRASPARENZA

Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165 del 2001 debbono adempiere agli obblighi di trasparenza senza ritardo.

Gli adempimenti di trasparenza tengono conto delle prescrizioni contenute nel d.lgs. n. 33 del 2013, nella l. n. 190 e nelle altre fonti normative vigenti; inoltre, si conformano alle Linee guida della ANAC anche con riferimento ai dati sui contatti pubblici relativi a lavori, servizi, e forniture.

Per ulteriori dettagli si rimanda al paragrafo 9.

8.3 CODICE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO – BUONE PRATICHE E VALORI

La Delibera CIVIT / ANAC n. 75 del 24 ottobre 2013 (Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni - art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001) prevede tra l'altro che *"Le presenti linee guida possono, inoltre, costituire un parametro di riferimento per l'elaborazione di codici di comportamento ed etici da parte degli ulteriori soggetti considerati dalla legge n. 190/2012 (enti pubblici economici; enti di diritto privato in controllo pubblico, enti di diritto privato regolati o finanziati, autorità*

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 22 di 53

indipendenti), nella misura in cui l'adozione dei codici di comportamento costituisce uno strumento fondamentale ai fini della prevenzione della corruzione".

L'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 1, comma 44, della l. n. 190, ha assegnato al Governo il compito di definire un Codice di comportamento dei pubblici dipendenti *"al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico"*. In attuazione della delega il Governo ha approvato il D.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Lo strumento dei codici di comportamento è una rilevante misura di prevenzione in quanto le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa. Si tratta di una misura molto diffusa ed apprezzata anche negli altri Paesi europei e l'esperienza internazionale ne consiglia la valorizzazione.

Il Codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il cui rapporto di lavoro è disciplinato contrattualmente, ai sensi dell'articolo 2, commi 2 e 3 del medesimo decreto.

L'art. 2, comma 3, del Codice prevede l'estensione degli obblighi di condotta anche nei confronti di tutti i collaboratori dell'amministrazione, dei titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, nonché nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

C.I.R.A. S.r.l. adotta inoltre un proprio Codice Etico a corredo di un Modello ex d.lgs. 231/2001, che enuncia tutti i principi e richiama parte degli elementi previsti dal D.P.R. n. 62 del 2013.

Tale codice dovrà prevedere l'adeguamento di tutti gli "schemi tipo" di incarico, contratto, bando, inserendo la condizione dell'osservanza del Codice per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari dell'organo amministrativo, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore di C.I.R.A. S.r.l., nonché la previsione della risoluzione o della decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice stesso.

Il Codice Etico raccoglie ed integra i dettami che informano la cultura aziendale e che devono ispirare le condotte di coloro che operano nell'interesse di C.I.R.A. S.R.L., sia all'interno, sia all'esterno, al fine di evitare e prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D.Lgs. 231/2001. Pertanto, costituisce un compendio di requisiti etici minimi da diffondere anche alla conoscenza dei lavoratori non in posizione apicale e dei terzi che avranno rapporti con C.I.R.A. S.R.L.

Il Codice di Comportamento integra e specifica quanto già previsto nel Codice Etico aziendale e nel MOG redatto ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 231/2001, rivolto a tutti gli stakeholder aziendali (compresi dipendenti, collaboratori e consiglieri di amministrazione).

Per ulteriori dettagli si rimanda ai documenti Codice di Comportamento e Codice Etico allegati al presente PTPCT.

I dipendenti, i collaboratori non subordinati e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con C.I.R.A. S.R.L. sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice Etico. Il documento viene messo a disposizione dei fornitori (con strumenti informatici e sul sito web) invitandoli, nell'ambito dei rapporti in essere con la società, a rispettarne i principi ed i criteri di condotta.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 23 di 53

L'adozione del Codice deve essere indicata nell'ambito del PTPCT ed è raccomandata un'azione comunicativa - dentro e fuori l'amministrazione - finalizzata a diffondere un'immagine positiva all'amministrazione e della sua attività; a tal fine, è utile la comunicazione, anche attraverso il sito istituzionale, di buone prassi. È altresì auspicabile che ciascun dipendente, nell'ambito della propria sfera di competenza, segnali all'organo amministrativo della società articoli della stampa o comunicazioni sui media che appaiano ingiustamente denigratori dell'organizzazione o dell'azione dell'amministrazione affinché sia diffusa tempestivamente una risposta con le adeguate precisazioni o chiarimenti per mettere in luce il corretto agire dell'azienda. Così pure appare utile la segnalazione di informazioni di stampa su casi di buone prassi o di risultati positivi ottenuti dall'amministrazione affinché se ne dia notizia anche sul sito internet dell'amministrazione.

Azioni 2023-2025

- Programmare adeguate iniziative di formazione sui Codici;
- Valutare se predisporre o modificare gli schemi tipo di incarico, contratto, bando, inserendo la condizione dell'osservanza del Codice di Comportamento e Codice Etico per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'amministrazione, prevedendo eventualmente la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai Codici.

8.4 ROTAZIONE DEL PERSONALE

Per quanto la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione non sia realizzabile in C.I.R.A. S.r.l. in ragione dell'esiguità del personale e delle peculiari attività della Società, nel seguito sono riportati gli elementi cardine che sottendono tale adempimento così da rendere edotto e sensibilizzare il personale sulla maggiore attenzione e controllo che dovrà esercitato per compensare la carenza di tale presidio.

Ciò in quanto l'esecuzione della rotazione rappresenta un'importante misura tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. L'alternanza tra più soggetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni e terzi, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

L'attuazione della misura richiede:

- ✓ *la preventiva identificazione degli uffici e servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;*
- ✓ *l'individuazione, nel rispetto della partecipazione sindacale, delle modalità di attuazione della rotazione in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione, mediante adozione di criteri generali;*
- ✓ *la definizione dei tempi di rotazione;*
- ✓ *per quanto riguarda il conferimento degli incarichi dirigenziali, il criterio di rotazione deve essere previsto nell'ambito dell'atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dall'autorità di indirizzo politico;*
- ✓ *l'identificazione di un nocciolo duro di professionalità per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione; il livello di professionalità indispensabile è*

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 24 di 53

graduato in maniera differente a seconda del ruolo rivestito nell'unità organizzativa (responsabile o addetto);

- ✓ *il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione e aggiornamento continuo, anche mediante sessioni formative in house, ossia con l'utilizzo di docenti interni all'amministrazione, con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori;*
- ✓ *lo svolgimento di formazione ad hoc, con attività preparatoria di affiancamento, per il dirigente neoincaricato e per i collaboratori addetti, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.*

L'attuazione della misura comporta che:

- ✓ *per il personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la durata dell'incarico deve essere fissata al limite minimo legale; per il personale non dirigenziale, la durata di permanenza nel settore deve essere prefissata da ciascuna amministrazione secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente non superiore a 5 anni, tenuto conto anche delle esigenze organizzative;*
- ✓ *per il personale dirigenziale, alla scadenza dell'incarico la responsabilità dell'ufficio o del servizio deve essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;*
- ✓ *l'amministrazione ha il potere di mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area o qualifica di appartenenza;*
- ✓ *in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio perché l'amministrazione ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o una perquisizione o un sequestro) e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione deve tempestivamente valutare le misure atte a prevenire conseguenze lesive (quale la rotazione).*

Nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, l'amministrazione pubblica applica la misura al personale non dirigenziale, con riguardo innanzi tutto ai responsabili del procedimento.

Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

L'introduzione della misura deve essere accompagnata da strumenti ed accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa.

La misura deve essere adottata in tutte le amministrazioni - previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative (se presenti) - salvo motivati impedimenti connessi alle caratteristiche organizzative dell'amministrazione; in tal caso, la motivazione è inserita nel PTPCT.

I suddetti principi devono armonizzarsi con la concreta realtà di C.I.R.A. S.r.l. Le caratteristiche organizzative dell'azienda, strutturata con risorse umane ridotte ed orientata ad ottenere la massima efficienza nella gestione dei numerosi e complessi aspetti amministrativi ed operativi connessi ai servizi svolti, creano infatti i motivati impedimenti alla possibilità di rotazione del personale, dirigenziale e non.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 25 di 53

Peraltro, atteso che nell'organico di C.I.R.A. S.r.l. non sono presenti figure dirigenziali, i soggetti che esercitano funzioni rilevanti (di fatto in prevalenza distinguibili tra area tecnica ed area amministrativa coinvolte nelle aree a rischio) costituiscono il reale sostegno di professionalità ed esperienza necessarie per l'efficiente funzionamento e sono essi stessi, da anni, la preponderante componente operativa ed amministrativa della Società.

C.I.R.A. S.r.l. non applica quindi obbligatoriamente la rotazione ordinaria del personale più esposto al rischio corruzione, ma la concreta rotazione di personale per esigenze di servizio rende comunque mitigato il rischio corruttivo con:

- inserimento di figure nuove o società/collaboratori esterni per sopperire a picchi lavorativi, assenze prolungate o migliorare la produttività di alcune attività;
- interscambiabilità tra dipendenti dello stesso ufficio (rotazione funzionale)
- divisione di una risorsa su più uffici/settori.

Si prevede comunque di effettuare una verifica periodica per valutare la congruità delle misure sopra elencate.

La valutazione nei casi di ricezione di segnalazioni di comportamenti illeciti o rilevazione di anomalie, deve essere invece predisposta immediatamente all'esito dell'accertamento della segnalazione.

La Legge 27 marzo 2001, n. 97 recante *“Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche”*, specifica che nei casi in cui venga disposto un giudizio nei confronti di un dipendente per reati contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione di appartenenza sia tenuta a trasferirlo obbligatoriamente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto con funzioni corrispondenti o, nel caso in cui ciò non fosse possibile a causa della qualifica rivestita o per motivi organizzativi, a porlo in aspettativa o disponibilità con diritto al trattamento economico in godimento.

Il trasferimento perde efficacia nel caso di sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche se non definitiva, salvi i casi in cui l'amministrazione ritenga di non dare corso al rientro perché potrebbe compromettere le funzioni dell'ufficio

In caso di condanna, anche non definitiva, i dipendenti sono sospesi dal servizio. In caso di condanna definitiva alla reclusione, per un tempo non inferiore a due anni per gli stessi delitti è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o impiego mentre per un tempo non inferiore a tre anni si applica il disposto dell'articolo 32-quinquies del codice penale.

Azioni periodiche annuali:

- Verifica periodica misure applicate ed eventuale richiesta di rotazione straordinaria in caso di comportamenti illeciti o rilevazione di anomalie.

8.5 OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

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

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 26 di 53

La norma 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 norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati.

L'art. 6 di tale decreto, infatti, prevede che *"Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente; ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza. "*

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino *"gravi ragioni di convenienza"*.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente (nel caso di C.I.R.A. S.r.l. è il Direttore Generale) dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente stesso a valutare le iniziative da assumere sarà il responsabile per la prevenzione.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, 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.

Si devono intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse. L'attività informativa deve essere prevista nell'ambito delle iniziative di formazione contemplate nel PTPCT.

L'obbligo di astensione e il dovere di segnalazione nel caso di conflitto di interesse anche se potenziale sono contenuti inoltre nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento di C.I.R.A. S.r.l., rivolto agli amministratori, ai dirigenti, ai dipendenti e ai collaboratori a qualsiasi titolo con la società. Oltre a diffondere al massimo i due Codici l'azienda promuoverà iniziative di formazione e sensibilizzazione sui rispettivi contenuti a tutti i suoi destinatari. Le modalità per la segnalazione del reale o potenziale conflitto di interesse devono prevedere l'invio di una comunicazione, per la quale è stato predisposto un modulo base di dichiarazione, rivolta al Direttore Generale e al RPCT, che contempli almeno i seguenti elementi:

- nome e cognome del dichiarante;

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 27 di 53

- precisi riferimenti al provvedimento o all'incarico per il quale si chiede di essere sollevati per motivi di conflitto di interesse;
- tipologia/e del motivo del conflitto di interesse (fra quelle elencate nel seguente elenco);
- data e sottoscrizione.

L'obbligo di astensione e di segnalazione si applica nelle seguenti tipologie di casi:

- decisioni o attività che possono coinvolgere interessi propri;
- decisioni o attività che possono coinvolgere interessi di parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali ha rapporti di frequentazione abituale;
- decisioni o attività che possono coinvolgere interessi di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge ha causa pendente, grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi;
- decisioni o attività che possono coinvolgere interessi di soggetti od organizzazioni di cui è tutore, curatore, procuratore o agente;
- decisioni o attività che possono coinvolgere interessi di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui è amministratore o gerente o dirigente.
- ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Il Direttore Generale, in collaborazione con RPCT, valuta la situazione sottoposta alla sua attenzione e risponde per iscritto al dipendente medesimo, sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. In conseguenza occorre assegnare il compito specifico ad altro soggetto.

Nel caso in cui il soggetto che segnala la reale o potenziale situazione di conflitto di interesse sia il Direttore Generale o il soggetto con ruolo RPCT, la segnalazione deve essere inoltrata e gestita esclusivamente dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai candidati, ai Collaboratori ed ai fornitori si richiede:

- a) che il candidato, prima di iniziare un colloquio, dichiari se è in rapporti di parentela o di affari con collaboratori della Società al fine di valutare eventuali situazioni di potenziali conflitti di interesse;
- b) la sottoscrizione, da parte dei fornitori, dell'impegno a segnalare immediatamente l'eventuale sorgere di potenziali conflitti di interesse con coloro che nella Società siano dotati di poteri autorizzativi o negoziali diretti sul proprio contratto di fornitura/consulenza;
- c) che in ogni momento, i Collaboratori della Società, nel caso in cui si dovessero trovare in situazioni tali da interferire con la capacità di assumere decisioni in modo indipendente e nell'esclusivo interesse della Società, segnalino tempestivamente il potenziale conflitto di interesse.

Nel corso del 2022 sono pervenute n°2 segnalazioni interne, opportunamente trattate come previsto da normativa e dal presente piano.

Azioni 2023 -2025

- Verificare ed eventualmente implementare le procedure riferite ai fornitori e ai collaboratori della Società.
- Aggiornare le dichiarazioni sostitutive rispetto a quanto raccomandato da ANAC nel PNA 2022-2024.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 28 di 53

8.6 SVOLGIMENTO DI INCARICHI DI UFFICIO – ATTIVITA’ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi (o equivalente figura apicale, anche di fatto) può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi, la l. n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, tra l'altro prevedendo che:

- le amministrazioni debbono adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali; infatti, l'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dalla l. n. 190 del 2012, prevede che *"In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente "*;
- in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, *le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in special modo se dirigente, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria; ne consegue che, al di là della formazione di una black list di attività precluse, la possibilità di svolgere incarichi, va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente;*
- *il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (comma 12); in questi casi, l'amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico; gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza (quindi, a titolo di esempio, non deve essere oggetto di comunicazione all'amministrazione lo svolgimento di un incarico gratuito di docenza in una scuola di danza da parte di un funzionario amministrativo di un ministero, poiché tale attività è svolta a tempo libero e non è connessa in nessun modo con la sua professionalità di funzionario); continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis)*

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 29 di 53

del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non debbono essere autorizzati né comunicati all'amministrazione;

- *è disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei conti.*

Si devono elaborare proposte per l'attuazione di quanto previsto dall'art. 53, comma 3 bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 1, comma 58 bis, della l. n. 662 del 1996 (incarichi ed attività non consentiti ai pubblici dipendenti).

Inoltre, ciascuna delle predette amministrazioni deve adottare l'atto contenente i criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi di cui all'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001.

C.I.R.A. S.R.L. verifica che i dipendenti svolgano, ove ammessi, eventuali incarichi al di fuori del ruolo ricoperto in azienda esclusivamente a fronte di espressa autorizzazione da parte della Società e previa verifica in ordine all'assenza di situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interessi come indicato nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento (vedasi allegati).

Azioni periodiche annuali:

- Verifica eventuali incarichi esterni ricoperti dai dipendenti.

8.7 CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI PARTICOLARI ATTIVITA' O INCARICHI PRECEDENTI - PANTOUFLAGE O REVOLVING DOORS

Il Decreto Legislativo n. 39 del 8 aprile 2013 contenente le "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" impone agli enti di diritto privato in controllo pubblico, ai fini del conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice, di verificare:

1. all'atto del conferimento di un incarico la sussistenza:
 - a) di eventuali condizioni di inconferibilità:
 - a seguito di condanna per i reati contro la pubblica amministrazione nei confronti dei titolari di incarichi previsti dal Capo II del Decreto;
 - previste al Capo III del Decreto (in caso di soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle PA) e IV (per incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico);
 - b) di cause di incompatibilità secondo quanto previsto nei Capi V (tra incarichi nelle PA e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle PA nonché lo svolgimento di attività professionale) e VI (tra incarichi nelle PA e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico) del Decreto;
2. annualmente, la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del medesimo Decreto.

Per le definizioni si rinvia al Decreto.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 30 di 53

La società, tenuto conto che gli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 39/2013 si applicano al conferimento di incarico ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai dirigenti/responsabili, ha regolamentato che i soggetti interessati rendano:

- all'atto dell'accettazione dell'incarico, la dichiarazione in autocertificazione sostitutiva di atto notorio di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità;
- annualmente, la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità sopravvenute. Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvede alla pubblicazione sul sito web della Società delle dichiarazioni di cui sopra unitamente alle altre informazioni previste dal decreto sulla trasparenza.

Il D.Lgs. 39/2013 all'art. 15 - Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico – attribuisce al Responsabile della prevenzione della corruzione:

- la verifica che nella Società siano rispettate le disposizioni del decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
- il potere di contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità.

Il Responsabile deve inoltre segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni del presente decreto all'ANAC, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative. Sono quindi previste sia la vigilanza interna da parte del RPCT sia quella esterna condotta dall'ANAC.

Il d.lgs. n. 39 del 2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

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

L'obiettivo del complesso intervento normativo è complessivamente orientato ad un'ottica di prevenzione.

Infatti, la legge ha valutato ex ante e in via generale che:

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

In particolare, i Capi III e IV del decreto regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 31 di 53

- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Nel caso in cui le cause di inconferibilità, pur esistenti all'origine, non fossero note all'amministrazione ed emergessero nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale - previo contraddittorio - deve essere rimosso dall'incarico.

Si è tenuti a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire l'incarico e ciò al momento dello specifico conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti Capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000, pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione ovvero l'ente pubblico economico ovvero l'ente di diritto privato in controllo pubblico si astengono dal conferire l'incarico e provvedono a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 d.lgs. n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto. Si devono:

- impartire direttive interne affinché negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- impartire direttive affinché i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

Nell'assegnazione degli incarichi, C.I.R.A. S.r.l. ha sempre valutato la posizione dei soggetti a cui attribuire il ruolo e comunque richiederà al soggetto incaricato una dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000, della insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità.

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

Destinatari delle norme sono le pubbliche amministrazioni di cui all'art. I, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Le situazioni di incompatibilità sono previste nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39/2013.

A differenza del caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 d.lgs. n. 39).

Si è tenuti a verificare la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi capi.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 32 di 53

Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Si debbono:

- impartire direttive interne affinché negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- impartire direttive affinché i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

La l. n. 190 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

Le Nuove Linee Guida ANAC hanno confermato che la Società deve adottare le misure necessarie per garantire:

- che nella selezione del personale sia indicata espressamente la condizione ostativa ossia che non è possibile procedere all'assunzione di dipendenti pubblici che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni nei confronti della Società stessa (pantouflage/revolving doors in ingresso);
- che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza di tale causa ostativa;
- sia prevista una attività di vigilanza, anche eventualmente su segnalazioni di soggetti interni e esterni.

Successive delibere ANAC hanno ulteriormente precisato:

a) che il divieto si applica non solo al soggetto che nel triennio precedente aveva un rapporto di lavoro (anche a tempo determinato) ma anche al soggetto che era legato alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro autonomo;

b) che il divieto al soggetto di svolgere attività presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autorizzativi esercitati, si intende riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o di consulenza che si possa instaurare con tali soggetti privati;

c) che i poteri autorizzativi e negoziali non si riferiscono solo ai soggetti che li esercitano concretamente mediante l'emanazione dei provvedimenti amministrativi ed il perfezionamento dei contratti, ma anche ai soggetti (dipendenti o consulenti) che abbiano svolto un'attività che ha avuto un impatto determinante sulla decisione finale dell'ente, anche se tali soggetti non risultano firmatari del contratto/provvedimento.

La disposizione stabilisce che *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività*

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 33 di 53

lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. "

L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del d.lgs. n. 163 del 2006).

I predetti soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La norma prevede conseguenze per il caso di violazione del divieto, che consistono in sanzioni sull'atto e sanzioni sui soggetti:

- *sanzioni sull'atto: i contatti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;*
- *sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione.*

Azioni 2023 –2025

- Inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- Prevedere una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni successive, si veda apposito modulo allegato;
- Prevedere nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, si veda apposito modulo allegato.

Azioni periodiche annuali:

- Verifica della coerenza tra dichiarazioni di cui al D.Lgs. n.39/2013, curriculum vitae e dichiarazioni degli incarichi così come richiesto da ANAC;
- Per garantire la completezza e accuratezza nella verifica ex D.Lgs. 39/2013 di competenza, il RPCT richiede ogni anno, contestualmente alla dichiarazione di incompatibilità, la dichiarazione di variazione delle cariche e incarichi ai Consiglieri e Direttore Generale, se applicabile.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 34 di 53

8.8 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER)

L'art. 1, comma 51, della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Il nuovo art. 54 bis prevede che:

1. *Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*
2. *Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.*
3. *L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.*
4. *La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. "*

La disposizione, quindi, configura tre norme:

- *la tutela dell'anonimato;*
- *il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;*
- *la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.*

L'utilizzo di una semplice email aziendale non è sufficiente per rispettare la normativa, sia perché non garantisce l'anonimato sia perché la legge prevede esplicitamente l'utilizzo di canali informatici che diano certezza assoluta di riservatezza.

Nel settembre 2021 C.I.R.A. S.r.l. ha pertanto attivato un accesso su una piattaforma dedicata accessibile a tutti i soggetti interessati tramite il seguente link <https://cirasrl.whistleblowing.it/>. A questo indirizzo dipendenti e collaboratori della Società, nonché dipendenti e collaboratori delle aziende che prestano opere o servizi, potranno fare segnalazioni in conformità con quanto previsto dalla normativa in essere, utilizzando un questionario appositamente elaborato da Transparency International Italia per il contrasto alla corruzione.

La piattaforma, basata sul software GlobaLeaks, permetterà al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di ricevere le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell'ente e di dialogare con i segnalanti, anche in modo anonimo.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 35 di 53

La piattaforma informatica permette di gestire le comunicazioni pervenute da parte del whistleblower con garanzia di riservatezza sia per quanto riguarda l'identità del soggetto segnalante sia per quanto riguarda il contenuto delle segnalazioni, le quali sono protette mediante misure di sicurezza e tecniche di cifratura idonee a garantirne la massima segretezza ai sensi del Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali.

Nell'apposita sezione del sito Società Trasparente sono riportati la "Procedura di segnalazione degli illeciti legati alla corruzione – Whistleblowing" e l'"Informativa sulla privacy Whistleblowing".

In particolare:

Anonimato - L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'inculpato solo nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'inculpato (tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'inculpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento).

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo che l'azienda deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari che siano tali, cioè, da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusioni dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

Divieto di discriminazione - Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti, all'Organismo di Vigilanza o al proprio superiore gerarchico. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione:

- all'Organismo di Vigilanza (ove sussistente) che valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto;
- al Presidente o al Direttore Generale che valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione. Se il Presidente (o il Direttore Generale) è coinvolto nei fatti oggetto della denuncia, il dipendente deve indicarlo

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 36 di 53

all'Organismo di Vigilanza e limitarsi al solo punto precedente (ciò mostra l'importanza di adottare il Modello 231/2001).

Egli inoltre può:

- dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali nell'azienda; l'organizzazione sindacale deve riferire all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dall'Organismo di Vigilanza;
- agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'azienda per ottenere un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente, l'annullamento dell'eventuale provvedimento illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale contrattualizzato, il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

Sottrazione al diritto di accesso - Il documento della segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett a), L. n. 241 del 1990.

Obbligo di riservatezza - RPCT e tutti i soggetti coinvolti nella valutazione della segnalazione e nell'eventuale procedimento disciplinare che ne deriva sono tenuti alla massima riservatezza sull'identificazione del segnalante (i cui dati identificativi nelle eventuali comunicazioni verbali o per iscritto nella trattazione della segnalazione devono essere sostituiti da una codifica appositamente concordata, salvo nelle comunicazioni verso le Autorità). Considerato che la violazione delle norme contenute nel presente PTPCT comporta responsabilità disciplinare, la violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità civile e penale.

Azioni 2023-2025

- Nessuna

8.9 FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione. Infatti, una formazione adeguata consente di raggiungere i seguenti obiettivi:

- l'attività amministrativa è svolta da soggetti consapevoli: la discrezionalità è esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni sono assunte "con cognizione di causa"; ciò comporta la riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza;
- la creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento;

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 37 di 53

- evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Nella scelta delle modalità per l'attuazione dei processi di formazione si debbono tener presenti le seguenti indicazioni:

- si debbono programmare adeguati percorsi di aggiornamento e di formazione di livello generale e di livello specifico;
- le iniziative di formazione devono tener conto dell'importante contributo che può essere dato dagli operatori interni all'amministrazione, inseriti come canale di aggiornamento in house;
- si debbono avviare apposite iniziative formative sui temi dell'etica e della legalità: tali iniziative debbono coinvolgere tutti i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo, debbono riguardare il contenuto dei Codici di comportamento e il Codice etico e devono basarsi prevalentemente sull'esame di casi concreti.

Nell'ambito del PTPCT devono essere pianificate iniziative di formazione rivolte:

- a tutto il personale sui temi dell'etica e della legalità, con particolare riferimento ai contenuti del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti;
- ai dirigenti e al personale addetti alle aree a rischio;
- al responsabile della prevenzione in priorità.

C.I.R.A. S.r.l. si propone di attivare adeguati percorsi di formazione, tenendo presente una strutturazione su due livelli:

- livello generale, rivolto ai responsabili dei vari settori operativi riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- livello specifico, rivolto al RPCT riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'azienda.

I fabbisogni formativi sono individuati ogni anno dal RPCT, in raccordo con il Direttore Generale. Nell'attuale fase del percorso di definizione del sistema di prevenzione della corruzione sono molti i temi ed i contenuti che occorre trasmettere o aggiornare al personale di C.I.R.A. S.r.l.

L'attività di comunicazione e formazione interna è diversificata a seconda dei destinatari e deve essere improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono guidare i loro comportamenti.

La Società intende garantire al proprio personale un'esaustiva conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente PTPCT, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili maggiormente esposte al rischio. La partecipazione alle attività di formazione ha carattere obbligatorio.

Le attività di formazione periodica al personale aziendale verranno inoltre adeguatamente documentate a cura della Società. Il sistema di informazione e formazione è supervisionato dal Responsabile della

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 38 di 53

prevenzione della corruzione e della trasparenza che espleta le proprie attività di vigilanza e monitoraggio in collaborazione con i vari settori aziendali.

La società cura, inoltre, l'organizzazione di iniziative di formazione per divulgare i contenuti del PTPCT e favorire la comprensione delle misure previste. In fase di rilevazione dei fabbisogni formativi annuali, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, previa intesa con la Direzione, identifica le eventuali esigenze formative sui temi dell'etica e della legalità.

Il PTPCT in vigore è pubblicato, a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in una apposita cartella condivisa della rete informatica aziendale e copia dei documenti è disponibile presso la sede principale.

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Piano anche presso i suoi clienti e fornitori e tutti gli stakeholders. L'informativa avviene mediante la pubblicazione del presente Piano sul sito internet, nella sezione Amministrazione Trasparente.

Nello specifico, la Società prevede di adottare azioni formative:

- inizialmente rivolte alla Direzione e primi livelli delle aree potenzialmente a rischio di corruzione, finalizzata ad una prima verifica del risk assessment e a rilevare eventuali esigenze di misure specifiche da implementare;
- successivamente dedicate a tutti gli operatori delle aree sensibili per rafforzarne la consapevolezza dei comportamenti da tenere nello svolgimento della propria attività, al fine di evitare il rischio di abuso del potere del proprio incarico a vantaggio di interessi privati propri e/o di terzi.

Azioni 2023-2025

- Programmare le azioni formative ad oggi non ancora attuate.

Azioni periodiche annuali:

- Verifica delle esigenze formative sia con riferimento alla prevenzione della corruzione che alla trasparenza e predisposizione di un eventuale piano di formazione.

8.10 PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'Autorità per la vigilanza sui contratti di lavori, servizi e forniture (AVCP - dal 2014 accorpata in ANAC) con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Nella determinazione si precisa che *"mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza,*

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 39 di 53

comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons., Stato, sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. Stato, 9 settembre 2011, n. 5066)."

Azioni 2023-2025

- Verificare l'eventualità di elaborare un Patto di Integrità da inserire nelle gare di appalto.

8.11 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Considerando che uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".

Si devono pianificare adeguate misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità. A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il PTPCT e alle connesse misure.

Pur considerata la particolare natura C.I.R.A. S.r.l., la stessa ben rammenta che in ambito pubblico è raccomandato l'utilizzo di canali di ascolto in chiave propositiva da parte dei portatori di interesse e dei rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini rispetto all'azione dell'amministrazione e dell'ente, anche al fine di migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione. Le modalità con le quali si attua il raccordo e i canali di collegamento debbono essere pubblicizzati in modo da rendere trasparente il processo di rappresentazione degli interessi da parte dei vari portatori.

I valori etici ed i principi di politica aziendale sono pubblicati sul sito Internet aziendale e diffusi con la trasmissione di adeguata documentazione a tutti i portatori di interesse, dai lavoratori dell'azienda, ai Comuni soci, ai clienti fino ai fornitori.

Il presente Piano è pubblicato sul Sito Internet di C.I.R.A. S.r.l. (sezione Amministrazione Trasparente) a disposizione di tutti i cittadini, degli utenti e dei portatori di interesse che volessero conoscere e stimolare il miglioramento delle regole della Società in materia di legalità. Per questo, le persone interessate possono consultare il tema sul sito www.ciraservizioidrico.it ed utilizzare l'indirizzo posta elettronica semplice servizioclienti@ciraservizioidrico.it, nonché quello di posta certificata consorzioCirasu@pcert.postecert.it.

Azioni 2023-2025

- Nessuna azione

9. TRASPARENZA

Il PNA identifica la trasparenza come una misura di carattere trasversale. Gli obblighi di trasparenza sono stabiliti all'art. 1 commi 15, 16, 26, 27, 32, 33 della L. n. 190/12 poi dettagliati nel D. Lgs n. 33/2013, per garantire un'amministrazione che operi in maniera eticamente corretta e che persegua obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione.

Le informazioni devono essere pubblicate nel sito istituzionale della Società nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso della Società.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 40 di 53

Come stabilito dall'art. 11 del D. Lgs 33/2013, le società partecipate dalle pubbliche amministrazioni sono tenute alla pubblicazione dei dati indicati dall'art. 1, commi da 15 a 33 della legge n. 190/2012, limitatamente all'attività di pubblico interesse. C.I.R.A. S.r.l. è assoggetta interamente agli obblighi derivanti dal D. Lgs. 33/13.

Ai sensi dell'art. 46 del D. Lgs 33/13, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, possibile causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione.

La trasparenza diventa uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle Pubbliche Amministrazioni e favorisce il controllo sociale sull'azione amministrativa, promuove e diffonde la cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico. Il collegamento tra anticorruzione e trasparenza e integrità è assicurato dal Responsabile della Trasparenza le cui funzioni sono svolte, in adempimento alle previsioni dell'art. 43 del D.Lgs 33/13, dal Responsabile della prevenzione della Corruzione.

In ogni caso i responsabili dei servizi di C.I.R.A. S.r.l. garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge, compatibilmente con la normale attività lavorativa e le tempistiche previste per gli enti di ridotte dimensioni. Il presente Piano si caratterizza per l'unificazione e la piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità (PTTI) nel Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), pertanto assume la denominazione di Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT).

9.1 OBIETTIVI IN MATERIA DI TRASPARENZA

La trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, costituisce un fondamentale mezzo di prevenzione della corruzione. Il suo perseguimento impone infatti forme diffuse di controllo sul raggiungimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, limitando quindi il rischio che si realizzi una corruzione sistemica.

La trasparenza amministrativa, nella sua accezione più ampia, assicura la massima circolazione possibile delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo, sia fra quest'ultimo ed il mondo esterno. Gli obiettivi di trasparenza sono:

- attivazione ed eventuale aggiornamento del sito internet della Società, con particolare riferimento agli adempimenti previsti dal D.Lgs. n.33/2013;
- implementazione della pubblicazione di dati ed informazioni ulteriori rispetto a quelli per i quali vige l'obbligo di pubblicazione;
- rilevazione automatica del livello di soddisfazione degli utenti per mettere meglio a fuoco i bisogni informativi degli stakeholder esterni alla Società;
- mantenere una formazione costante ed aggiornata;
- prevedere un costante coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di "trasparenza" con quelli anticorruzione, contenuti nel PTPCT e gli altri documenti di natura programmatica e gestionale;
- garantire l'accessibilità totale a cittadini/utenti alle informazioni/dati/documenti per favorire una maggiore partecipazione della collettività all'attività della società.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 41 di 53

C.I.R.A. S.r.l. ha predisposto sul proprio sito una pagina dedicata denominata “Amministrazione Trasparente” nella quale è possibile trovare le informazioni e i dati su cui vige l’obbligo di pubblicazione. I dati e tutto il materiale di cui sopra devono essere pubblicati secondo i criteri individuati nell’art. 7 del D.Lgs. 33/2013.

Sono stati individuati in dettaglio i flussi e soggetti deputati all’aggiornamento periodico come Allegato 1 alla Delibera 8 novembre 2017, n. 1134, vedasi Allegato **C.I.R.A. S.r.l. - Prospetto degli obblighi di "Società Trasparente" ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 33/2013 e Allegato PNA 2022 N. 9**

9.2 TRASPARENZA E PRIVACY

La trasparenza necessita di un coordinamento e di un bilanciamento con il principio di riservatezza e di protezione dei dati sensibili visto anche ad esempio l’ampliamento, ai sensi dell’art. 5 del d.lgs. 33/2013, come riformato dal d.lgs. 97/2016, della possibilità di consultazione dei dati relativi alle “pubbliche amministrazioni” da parte di cittadini.

Con l’entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento Generale sulla Protezione dei dati (GDPR) 697/2016, si pone la questione dei rapporti fra trasparenza, intesa come obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs.33/2013 e nuova disciplina della tutela dei dati personali e dei rapporti tra RPCT e Responsabile della protezione dei dati (RPD).

Ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l’amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

Resta fermo che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell’esercizio delle funzioni. L’attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all’art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Il legislatore ha previsto precisi limiti a tale “accesso civico” per evitare che i diritti fondamentali alla riservatezza e alla protezione dei dati possano essere gravemente pregiudicati da una diffusione, non adeguatamente regolamentata, di documenti che riportino delicate informazioni personali. Infatti, occorre considerare i rischi per la vita privata e per la dignità delle persone interessate che possono derivare da obblighi di pubblicazione sul web di dati personali, non sempre indispensabili a fini di trasparenza.

In particolare sarà posta attenzione alla redazione dei documenti da pubblicare, affinché non siano resi pubblici:

- dati personali non pertinenti agli obblighi di trasparenza;
- dati relativi ad eventuali preferenze personali;
- dati giudiziari non indispensabili;

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 42 di 53

- ogni genere di dato sensibile.

9.3 USABILITA' E COMPRESIBILITA' DEI DATI

Gli uffici devono curare la qualità della pubblicazione, affinché i cittadini e gli stakeholder possano accedere in modo agevole alle informazioni e ne possano comprendere il contenuto. In particolare, tutti i dati e i documenti pubblicati dovranno essere completi ed accurati, comprensibili, aggiornati e tempestivi.

9.4 SOGGETTI RESPONSABILI

Il Consiglio di Amministrazione approva il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed i relativi aggiornamenti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, coordina gli interventi e le azioni relative alla trasparenza e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché l'attività di segnalazione ai soggetti ed alle autorità competenti dei casi di mancato o ritardato adempimento. Deve, inoltre, garantire una particolare attenzione in merito alla corretta attuazione degli obblighi di trasparenza e pubblicità in relazione alle esigenze di tutela dei dati personali, con riferimento sia alla tipologia dei dati che alla loro permanenza.

Il Responsabile deve gestire il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e svolgere attività di controllo per la regolare attuazione dell'accesso civico. I Responsabili di Area della Società hanno la responsabilità dell'individuazione dei contenuti e dell'attuazione del Piano per la parte di loro competenza come specificato nella tabella sotto riportata. Collaborano, inoltre, alla realizzazione delle iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Fase	Attività	Soggetti responsabili
Elaborazione/aggiornamento del Piano Triennale	Promozione e coordinamento del Processo di attuazione del Piano	Direttore generale
		Responsabile Trasparenza
		Consiglio di Amministrazione
	Individuazione dei contenuti del Piano	Responsabile Trasparenza
	Redazione	Responsabile Trasparenza
Adozione del Piano Triennale	Adozione del Piano Triennale e suoi aggiornamenti	Consiglio di Amministrazione
Attuazione del Piano Triennale	Attuazione delle iniziative del Piano ed elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dati	Aree-Uffici competenti per materia

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 43 di 53

	Controllo dell'attuazione del Piano Triennale delle iniziative ivi previste	Direttore generale Responsabile Trasparenza
Monitoraggio del Piano Triennale	Attività di monitoraggio periodico da parte di soggetti interni sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza e integrità	Responsabile Trasparenza
	Verifica e rapporto dell'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità	Responsabile Trasparenza

Azioni 2023-2025

- Se necessario, aggiornare i flussi e soggetti deputati all'aggiornamento periodico come Allegato 1 alla Delibera 8 novembre 2017, n. 1134.

9.5 ACCESSO CIVICO

C.I.R.A. S.r.l. si conforma a quanto previsto dalla delibera ANAC 1134/2017 e Linee Guida ANAC 1309 e 1310/2016 in materia di trasparenza e accesso civico semplice e accesso civico generalizzato.

Riferimenti normativi:

1. **Accesso civico semplice** ex art. 5 c.1. del D.lgs. 33/2013 modificato dal D.lgs. 97/2016: cfr. Linee guida ANAC sulla trasparenza, relative agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 (delibera ANAC n. 1310 del 2016 «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016»). Si veda anche il regolamento per l'accesso civico semplice, generalizzato e documentale adottato dalla società.
2. **Accesso generalizzato** ex art. 5 c.2 del D.lgs. 33/2013 modificato dal D.lgs. 97/2016: cfr. Linee guida c.d. FOIA, relative all'accessibilità a documenti, non obbligatoriamente da pubblicare ai sensi del PTPCT 2021-22-23 Rev. 4 - 2021 35 di 40 D.lgs. 33/2013, ma che devono essere disponibili su richiesta di utenti, nei limiti della legge, e/o documenti ulteriori, per i quali è decorso il termine quinquennale di conservazione e pubblicazione obbligatoria on line (delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016). Si veda anche il regolamento per l'accesso civico semplice, generalizzato e documentale adottato dalla società.
3. **Accesso documentale agli atti** (L. 241/1990): come da normativa, limitatamente alle attività di pubblico interesse.

L'**accesso civico semplice**, l'art. 5 del D.lgs. 33/2013, modificato dall'art. 6 del D.lgs. 97/2016, riconosce a chiunque il diritto di richiedere alle Amministrazioni documenti, informazioni o dati per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 44 di 53

L'**accesso civico generalizzato**, l'art. 5 del D.lgs. 33/2013, modificato dall'art. 6 del D.lgs. 97/2016 prevede il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis. Per quest'ultimo tipo di accesso si rinvia alle apposite Linee guida in cui sono date indicazioni anche in ordine alla auspicata pubblicazione del c.d. registro degli accessi (Delibera ANAC n. 1309/2016, § 9).

A garanzia dell'accesso civico semplice, per C.I.R.A. S.r.l. la procedura prevede che:

- l'istanza deve essere presentata alla persona Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT);
- il RPCT è tenuto a concludere il procedimento di accesso civico con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni;
- sussistendone i presupposti, il RPCT avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale. Nonostante la norma non menzioni più il possibile ricorso al titolare del potere sostitutivo, da una lettura sistematica delle norme, l'Autorità ritiene possa applicarsi l'istituto generale previsto dall'art. 2, co. 9-bis, della l. 241/1990;
- in caso di ritardo o mancata risposta o diniego da parte del RPCT il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo che conclude il procedimento di accesso civico come sopra specificato, entro i termini di cui all'art. 2, co. 9-ter della l. 241/1990;
- in caso di inerzia o di diniego alla richiesta di accesso civico semplice da parte del RPCT o del titolare del potere sostitutivo, il richiedente può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale, ai sensi dell'art. 116 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

C.I.R.A. S.r.l. pubblica, nella sezione "Società Trasparente", nella sottosezione denominata "Altri contenuti"/"Accesso civico" i referenti e gli indirizzi di posta elettronica ai quali inoltrare le richieste di accesso civico e di attivazione del potere sostitutivo.

Per esercitare il diritto di accesso civico semplice va presentata istanza alla persona Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT), Dott.ssa Verdino Ilenia, tramite: posta elettronica all'indirizzo: servizioclienti@ciraservizioidrico.it PEC istituzionale consorziocirasu@pcert.postecert.it - posta ordinaria indirizzata a C.I.R.A. S.r.l. – Loc. Piano 6/A – 17058 Dego (SV).

In merito all'accesso civico generalizzato, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, le norme prevedono che chiunque abbia diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti da C.I.R.A. S.r.l. Si tratta di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti (rispetto ai quali è esercitabile il c.d. accesso civico semplice).

La richiesta di accesso generalizzato:

- è riconosciuta a chiunque;
- comporta la necessità di identificare i dati, le informazioni e/o i documenti richiesti, ma non ne richiede la motivazione;
- è gratuita;
- è trasmessa a mezzo e-mail, posta o fax con le modalità indicate nella sezione "Amministrazione Trasparente".

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 45 di 53

L'ufficio destinatario dell'istanza è obbligato a darne comunicazione a eventuali controinteressati, i quali possono presentare motivata opposizione all'istanza di accesso medesima e ricorrere, in caso di accoglimento della stessa nonostante la loro opposizione, al giudice amministrativo.

Il procedimento, salvi i casi di sospensione previsti dalla legge, deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di 30 giorni.

In caso di accoglimento, C.I.R.A. S.r.l. provvede a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati o i documenti richiesti. L'eventuale rifiuto, differimento o limitazione dell'accesso deve essere motivato con riferimento ai soli casi e limiti di legge. In caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta nei termini di legge, il richiedente può presentare richiesta di riesame al RPCT, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di 20 giorni. Qualora il diniego afferisca alla protezione dei dati personali, il RPCT può chiedere un parere formale al Garante della protezione dei dati personali, il quale si pronuncia nel termine di 10 giorni dalla richiesta. È possibile, in ogni caso, il ricorso al TAR.

Azioni 2023-2025

- Nessuna.

10. VIGILANZA E MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI ANTICORRUZIONE E DI TRASPARENZA

Il RPCT effettua la vigilanza sulle pubblicazioni on-line e sull'attuazione ed efficacia delle misure anticorruzione. Vigila altresì sull'eventuale sussistenza nell'ente di violazioni del PTPCT e delle relative misure anticorruzione. Questa attività viene svolta sia mediante audit programmati sia tramite segnalazioni e/o altri strumenti di conoscenza di illiceità di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento dell'incarico.

Il Direttore prende i provvedimenti operativi al fine di migliorare eventuali processi operativi e/o eliminare irregolarità o propone, in caso ne riscontri la necessità, di aggiornare il PTPCT nelle parti che lo necessitano.

Le risultanze degli audit del RPCT verranno inserite nella relazione annuale del RPCT, inviata all'OdV e al CdA e pubblicate on line. Al fine di garantire la migliore programmazione e svolgimento del monitoraggio, il RPCT verifica costantemente la legislazione nazionale e locale, riferendo eventualmente in merito al Direttore Generale e al CdA, in modo da assicurare che l'assetto organizzativo in materia di anticorruzione e trasparenza dell'ente sia sempre adeguato rispetto alle novità introdotte dal legislatore nazionale e ai provvedimenti dell'ANAC.

In particolare, il RPCT si occupa di attuare sistematiche procedure di ricerca e di identificazione dei rischi in modo da garantire che, qualora emergano circostanze particolari o violazioni, si provveda prontamente ad eliminarne la causa e gli effetti, nonché a proporre provvedimenti disciplinari o applicare il codice etico sanzionatorio.

Al fine di garantire forme di consultazione per la predisposizione del proprio modello anticorruzione, onde poter giungere a una massima diffusione del lavoro e ad un corrispettivo coinvolgimento delle comunità di stakeholder nelle strategie di prevenzione di mala gestione, in ottemperanza alle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione, la figura Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) concorderà specifici incontri con gli addetti alle aree amministrative, con l'OdV ed eventualmente con altri responsabili di processi operativi.

Il RPCT si occuperà inoltre di monitorare il canale whistleblowing.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 46 di 53

11. SISTEMA DISCIPLINARE

Aspetto essenziale per l'effettività del Piano di prevenzione della corruzione è l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione dei suoi contenuti. E' previsto un sistema sanzionatorio, la cui applicazione prescinde dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale, da applicare a tutti i lavoratori subordinati dipendenti della Società, ai fornitori e professionisti/collaboratori esterni e ai consulenti.

I principi di tempestività ed immediatezza rendono inopportuno ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria. Il procedimento per l'applicazione delle sanzioni tiene conto dello status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede ed è applicabile nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello. Il sistema disciplinare sarà applicabile nel caso in cui siano accertate violazioni del Piano, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica che siano date adeguate informazioni a tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio. Ogni violazione del Piano o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata al Responsabile della prevenzione della corruzione secondo quanto previsto al paragrafo "Obblighi di informazione e whistleblowing". Il dovere di segnalazione vale per tutti i Destinatari del presente Piano.

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione procede all'identificazione della fonte e ad un preliminare controllo circa la veridicità di quanto riportato e alla raccolta delle opportune informazioni, secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni e dell'identità del soggetto nei confronti del quale procede. Valutata la violazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Piano sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni della Società, dalla legge e dai CCNL. Il Responsabile della prevenzione della corruzione potrà, se richiesto, rendere pareri in merito alla effettività della violazione del Piano ed alla sanzione ritenuta più appropriata e proporzionata alla natura della violazione commessa. Al Responsabile della prevenzione della corruzione è data comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e l'Organismo di Vigilanza garantiscono il coordinamento nei casi di applicazione del sistema disciplinare ad uno stesso soggetto per la stessa fattispecie di illecito segnalata, nel rispetto delle relative competenze.

12. VIOLAZIONI DEL PIANO

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello rilevanti ai fini del presente Piano o delle misure stabilite;

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 47 di 53

- l'omessa segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione in riferimento a fattispecie di reato perpetrate o solo presumibilmente perpetrate nella società da parte di altri e di cui si viene a conoscenza;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera, ad esempio in materia di trasparenza;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura gestita per sottrarsi al sistema dei controlli attuato dal Responsabile della prevenzione della corruzione;
- l'ostacolo all'attività di vigilanza del Responsabile della prevenzione della corruzione o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- l'occultamento di fatti e circostanze da parte del dipendente relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza della società o ad esso affidati;
- la mancata segnalazione dell'esistenza di un conflitto di interessi;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Piano.

La gravità delle violazioni del Piano e di conseguenza il tipo e l'entità della sanzione saranno valutati in base alle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per la società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo;
- il livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore della mancanza disciplinare;
- il comportamento del dipendente in riferimento a eventuali precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge e dalla normativa contrattuale vigenti;
- da altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

È fatto salvo il diritto della società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Piano da parte di un dipendente.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 48 di 53

12.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI SUBORDINATI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste dal Piano sono definiti come illeciti disciplinari. Il sistema disciplinare aziendale della società è costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al CCNL di riferimento. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

Il Piano fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL di riferimento. I comportamenti che costituiscono violazione del Piano, corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nei provvedimenti di **RICHIAMO VERBALE** o di **AMMONIZIONE SCRITTA** il lavoratore che:
 - violi le prescrizioni previste nel presente Piano “per inosservanza delle disposizioni di servizio” ovvero “per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza” (ad esempio che ometta di dare comunicazioni al Responsabile delle informazioni prescritte),
2. Incorre nel provvedimento della **MULTA** non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, il lavoratore che:
 - violi le prescrizioni richiamate dal presente Piano, anche con riferimento alla Trasparenza, ponendo in essere un comportamento consistente in “inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della società”;
 - in caso di recidiva dei comportamenti di cui al punto 1).
3. Incorre nel provvedimento di **SOSPENSIONE** dal lavoro, con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 gg. il lavoratore che:
 - nel violare le prescrizioni previste dal presente Piano o adottando, nell'espletamento di attività a rischio o nell'espletamento delle attività in materia di trasparenza, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano stesso, arrechi un danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni dell'azienda.
4. Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di **LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**, il lavoratore che:
 - nell'espletamento di attività a rischio, realizzi un comportamento recidivo nelle mancanze punite con la sospensione, nell'arco del biennio precedente.
5. Incorre, infine, anche nel provvedimento di **LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO** il lavoratore che:
 - sia destinatario di una sentenza passata in giudicato;
 - abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dalla L. n.190/2012.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 49 di 53

12.2 MISURE NEI CONFRONTI DELLA DIREZIONE

Quando la violazione delle regole previste dal presente Piano o l'adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, è compiuta dalla Direzione, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto collettivo di riferimento secondo il procedimento previsto per le altre categorie di dipendenti ed indicato al punto precedente.

Quale ulteriore misura a tutela della società, potrà essere disposta anche la revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso. Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è il Consiglio di Amministrazione. I singoli atti del procedimento disciplinare fin dalla contestazione devono essere sottoscritti dal Presidente, che deve riferirne al Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo resta esclusivamente competente ad adottare il provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare. In questo caso l'obbligo di informativa all'avvio del procedimento e l'eventuale sanzione e l'archiviazione della documentazione è a cura del Presidente del CdA.

12.3 MISURE NEI CONFRONTI DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

In caso di violazioni da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, il Consiglio di Amministrazione, informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, il soggetto facente funzione dell'OIV e l'ANAC, provvedendo ad assumere le iniziative più opportune previste dalla vigente normativa.

12.4 MISURE NEI CONFRONTI DI FORNITORI E DI PROFESSIONISTI ESTERNI

I contratti stipulati e gli ordini emessi dalla società con i fornitori e i professionisti esterni conterranno un richiamo alla circostanza che la società ha adottato sia il Modello ex D.lgs. 231/01 sia il Piano di prevenzione della corruzione e la dichiarazione da parte del terzo di essere a conoscenza del Codice Etico e di Comportamento, di obbligarsi ad attenersi scrupolosamente ai relativi contenuti e di tenere un comportamento in grado di minimizzare sempre e comunque i rischi di determinare situazioni di esposizione della società alla responsabilità conseguente alla commissione di reati rilevanti di cui al D.Lgs. 231/01 e alla L. n.190/2012.

I contratti con tali soggetti conterranno, inoltre, una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connessa all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi a causa di tali condotte.

13. MONITORAGGIO SULL'IMPLEMENTAZIONE DEL PTPCT

Secondo la legge (art. 1, comma 8, legge n. 190/2012) il PTPCT deve essere adottato entro il 31 gennaio di ciascun anno, salvo differenti disposizioni di ANAC su scadenze e semplificazioni per gli enti di ridotte dimensioni.

L'aggiornamento periodico del Piano tiene conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione;
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del Piano;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 50 di 53

L'aggiornamento segue la stessa procedura seguita per la prima adozione del PTPCT.

Il PTPCT, individua il sistema di monitoraggio sull'implementazione delle misure. Deve essere definito un sistema di reportistica che consenta al responsabile della prevenzione di monitorare costantemente l'andamento e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti.

Per ogni misura di prevenzione della corruzione, verrà individuato un responsabile e dovranno essere stabilite delle regole per rendicontare lo stato di avanzamento della progressiva implementazione e il livello di applicazione ed efficacia.

Il numero contenuto del personale di C.I.R.A. S.r.l. può consentire al RPCT una valutazione diretta delle necessità emergenti, evitando di burocratizzare sterilmente il sistema e procrastinando l'adozione delle suddette schede informative.

Il RPCT vigila sulle pubblicazioni online e sull'efficacia delle misure anticorruzione. Verifica inoltre l'eventuale presenza di violazioni del PTPCT e delle relative misure anticorruzione oltre a monitorare costantemente la legislazione in merito. Il presente Piano triennale viene approvato dal Consiglio di Amministrazione e sarà pubblicato come da indicazioni normative al fine di raccogliere i pareri di tutti i soggetti portatori di interesse e di prenderli in considerazione per la stesura di nuova versione.

Azioni 2023-2025

- Valutare l'utilizzo di schede informative o altra modalità da inviare ai responsabili con cadenza da definire.

14. PIANO DI AZIONE 2023 – 2025

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione sono:

- evitare situazioni in cui si configurino corruzione, concussione, altri reati contro la PA e corruzione tra privati, mala gestio e maladministration;
- prestare particolare attenzione a condotte di per sé lecite, ma potenziali cause di condotte illecite (es. assunzione dipendenti e consulenze);
- rendicontare in modo chiaro e trasparente la propria attività agli Utenti e ai vari stakeholder;
- prevedere un costante coordinamento tra gli obiettivi anticorruzione, quelli in materia di trasparenza e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e gestionale;
- promuovere maggiori livelli di trasparenza pubblicando documenti e/o dati non obbligatori, nel rispetto delle previsioni a tutela dei dati personali, di cui al GDPR 679/2016, al D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e all'art. 7 bis del D.lgs. 33/2013;
- mantenere una formazione anticorruzione aggiornata.

Le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi anticorruzione sono:

- predisposizione di relazione periodica da parte del RPCT, per valutare eventuali disfunzioni riscontrate inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;
- attivazione di procedure per la corretta mappatura dei processi, per la loro valutazione e per l'individuazione delle misure idonee al loro successivo trattamento e attuazione;
- monitoraggio dell'applicabilità del Codice di comportamento dei dipendenti, tramite analisi dei flussi informativi rilevanti tra RPCT e OdV, con verifica della relazione annuale del RPCT e dell'OdV.

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 51 di 53

Più in dettaglio, le misure “minime” anticorruzione, progettate sulla base del risk assessment specifico, sono le seguenti:

Obiettivi	Misure minime	Indicatore	Responsabile
Miglioramento continuo e trasparenza nei confronti dell'Utenza	Raccogliere e pubblicare i risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi resi all'utente	Indice di soddisfazione	RPCT
Individuazione e gestione dei rischi di corruzione	Migliorare la mappatura delle aree e l'aggiornamento del contesto interno ed esterno	Aree aggiuntive	RPCT
Sistema dei controlli	Scambio flussi informativi trimestrali tra OdV e RPCT	Numero di flussi scambi informativi	RPCT
Codice di comportamento	Monitoraggio sanzioni	Numero di richiami disciplinari verbalizzati	Direzione Generale, CdA
Inconferibilità specifiche per incarichi dirigenziali e affini	Inserimento clausole nei futuri contratti di conferimento incarico; controllo dichiarazioni rese dai soggetti interessati; vigilanza da parte RPCT	Numero di verifiche	RPCT
Incompatibilità specifiche per incarichi dirigenziali e affini (ogni anno)	Inserimento clausole nei futuri contratti di conferimento incarico; controllo dichiarazioni rese dai soggetti interessati; vigilanza da parte RPCT	Numero di verifiche	RPCT
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici	Inserimento e firma clausola nei contratti; controllo dichiarazioni rese dai dipendenti. Clausola per Consiglieri e Direttore alla cessazione dell'incarico di sottoscrivere una dichiarazione con la quale si impegnano al divieto di pantouflage	Numero di verifiche	RPCT
Formazione	Formazione in materia di anticorruzione, MOG 231, codice di comportamento e codice etico	Numero ore uomo	Direzione Generale
Tutela del dipendente che segnala illeciti	Monitoraggio segnalazioni pervenute tramite il canale whistleblowing	Numero di segnalazioni	RPCT
Rotazione ordinaria o misure alternative alla rotazione	Segregazione delle funzioni con attribuzione a soggetti diversi dei seguenti compiti: istruttorie e accertamenti, definizione decisioni, adozione decisioni, verifiche	Numero di misure alternative alla rotazione	Direzione Generale
Rotazione straordinaria	Avvio tempestivo del procedimento di valutazione e, nel caso, trasferimento di ufficio o attribuzione di altro incarico in caso di avvio di procedimento penale o disciplinare per reati previsti da ANAC	Numero procedimenti e rotazioni	Direzione Generale
Monitoraggio	Il RPCT svolge periodicamente specifiche verifiche in merito all'applicazione del PTPCT; analisi dei flussi informativi; redazione relazione annuale del RPCT	Numero di audit e report	RPCT

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 52 di 53

Sotto vengono riportate le misure organizzative volte a migliorare la trasparenza:

Obiettivi	Misure minime	Indicatore	Responsabile
Garantire una formazione costante ad aggiornata a tutti i dipendenti	Corsi ed interventi di formazione	Ore uomo	RPCT
Coordinamento costante tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza con quelli anticorruzione, contenuti nel PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e gestionale	Riunioni e coordinamento tra Direzione, RPCT, OdV e altri responsabili dei flussi informativi e responsabile della pubblicazione on line	Valore assoluto	RPCT

Le ulteriori azioni previste dal presente Piano sono state riassunte qui di seguito. Le attività saranno coordinate dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che si potrà far coadiuvare dalla Direzione Generale e dai Referenti.

Azioni specifiche 2023-2025

- Monitorare ed eventualmente aggiornare la mappatura dei processi e le relative funzioni aziendali;
- Dopo la disamina di esordio, dovranno essere ulteriormente approfondite le categorie dei soggetti esterni alla Società che possono collaborare o prestare consulenza, per i quali si rimanda anche a futuri documenti integrativi;
- Identificare delle figure che operino come Referenti per la prevenzione e la trasparenza per l'area di rispettiva competenza che possano svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione;
- Eventuale aggiornamento del Modello ex D.Lgs. 231/01 ai sensi del D.lgs. 75/2020 e ulteriore analisi per la l'identificazione e la valutazione di processi, attività sensibili e possibili rischi di reato;
- Individuare per ciascuna misura da implementare il responsabile dell'implementazione e il termine per l'introduzione;
- Programmare adeguate iniziative di formazione sui Codici;
- Astensione in caso di conflitto di interesse: continuare ad implementare le procedure riferite ai fornitori e ai collaboratori della Società;
- Valutare l'utilizzo di schede informative o altra modalità di rendicontazione sull'implementazione ed applicazione del PTPCT da inviare ai responsabili con cadenza da definire;
- Valutare se predisporre o modificare gli schemi tipo di incarico, contratto, bando, inserendo la condizione dell'osservanza del Codice di Comportamento e Codice Etico per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PIANO PER LA TRASPARENZA (PTPCT)	2023 - 2025
C.I.R.A. S.r.l. - Servizio Idrico - 17058 Dego (SV)	Pagina 53 di 53

dell'amministrazione, prevedendo eventualmente la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai Codici;

- Verificare l'eventualità di elaborare un Patto di Integrità da inserire nelle gare di appalto;
- Inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- Diffusione di comunicato interno in cui si invitano tutti i soggetti responsabili di processi o di procedure a fornire massima collaborazione al RPCT;
- Eventuali atti ufficiali di organizzazione interna o nomine/modifica mansionari, ai fini di garantire precise responsabilità in materia di invio periodico di flussi informativi alla RPCT.

Azioni periodiche annuali:

- Aggiornamento relazione annuale del RPCT, entro la scadenza identificata da ANAC, a cura RPCT;
- Aggiornamento e adozione del PTPCT entro la scadenza identificata da ANAC, pubblicazione nella sezione Società Trasparente e informativa ai dipendenti entro un mese dall'adozione – a cura RPCT e CdA;
- Un incontro tra RPCT e OdV;
- Verifica degli obblighi di pubblicazione entro la scadenza identificata da ANAC;
- Verifica della coerenza tra dichiarazioni di cui al D.Lgs. n.39/2013, curriculum vitae e dichiarazioni degli incarichi così come richiesto da ANAC – a cura RPCT;
- Verifica delle esigenze formative sia con riferimento alla prevenzione della corruzione che alla trasparenza e predisposizione di un eventuale piano di formazione – a cura Direzione Generale e RPCT;
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza si riserva di identificare specifiche verifiche sulle attività a rischio e sulle misure previste nel presente Piano;
- Per garantire la completezza e accuratezza nella verifica ex D.Lgs. 39/2013 di competenza, il RPCT richiede ogni anno, contestualmente alla dichiarazione di incompatibilità, la dichiarazione di variazione delle cariche e incarichi ai Consiglieri e Dirigenti, se applicabile;
- Verificare che non sussistano situazioni di inconferibilità legate a sentenze di reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
- Se necessario, aggiornare i flussi e soggetti deputati all'aggiornamento periodico come Allegato 1 alla Delibera 8 novembre 2017, n. 1134.

Il Presidente e legale rappresentante di C.I.R.A. S.r.l.