

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

L. 190/2012



Rev. 00

Approvato dal C.d.A. del 30/01/2025

Il presente documento ai fini dell'applicazione della L. 190/2012 e come previsto dal PNA tiene luogo del «Piano di prevenzione della corruzione» aziendale – aggiornamento 2023-2025.

E.S.CO. BIM e Comuni del Chiese SpA
Via O. Baratieri, 11
38083 BORGO CHIESE (TN)

Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. IL CONTESTO ESTERNO	4
3. IL CONTESTO INTERNO	6
4. OBIETTIVI STRATEGICI DEL PIANO	7
5. DIVULGAZIONE DEL PIANO.....	7
6. GESTIONE DEL RISCHIO	7
6.1. Metodologia seguita	7
6.2. Mappatura dei processi.....	8
6.3. Individuazione delle azioni di prevenzione.....	10
6.4. Attività sensibili affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi	10
6.5. Verifiche interne	10
7. SOGGETTI PREPOSTI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	11
7.1 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	11
7.2. Referenti della prevenzione della corruzione	11
8. MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	12
8.1 Doveri di comportamento	12
8.2 Rotazione del personale	12
8.3 Conflitto di interesse.....	12
8.4 Inconferibilità e incompatibilità	13
8.5 Commissioni ed incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.	13
8.6 Divieto di “pantouflage”	13
8.7 Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing).....	14
8.8 Formazione	14
8.9 Sistema disciplinare	14
8.10. Trasparenza	14
8.10.1 Generalità	14
8.10.2 Trasparenza e tutela dei dati personali	15
8.10.3 Soggetti referenti per la trasparenza	15
8.10.3 Usabilità e comprensibilità dei dati	15
8.10.4 Controllo e monitoraggio	16
8.10.6 Antiriciclaggio	16
9. MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	18
10. ALTRE INFORMAZIONI	18
10.1 Anagrafe Unica Stazioni Appaltanti	18
11. DISPOSIZIONI FINALI	18
11.1 Cronoprogramma e azioni conseguenti all’adozione del Piano.....	18
11.2 Adeguamento del Piano e clausola di rinvio	19
11.3 Monitoraggio del Piano	19
11.4 Valutazione della performance aziendale	19
11.5 Entrata in vigore	19
12. ALLEGATI.....	20

1. PREMESSA

Con l'entrata in vigore della legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*", pubblicata in G.U. n. 265 del 13/11/2012, finalizzata a contrastare i fenomeni corruttivi e l'illegalità nella Pubblica Amministrazione è stato dato avvio all'attuazione di un sistema di prevenzione della corruzione.

Come previsto dall'art. 1, co. 2-bis, della l. 190/2012, nel PNA l'Autorità fornisce indicazioni alle pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), e ai soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013, per l'adozione delle misure integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Attraverso il PNA l'Autorità coordina l'attuazione delle strategie ai fini della prevenzione e del contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione (art. 1, co. 4, lett. a), l. 190/2012).

Il sistema di prevenzione e contrasto alla corruzione nella P.A. si articola pertanto nelle strategie individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), quale atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. In relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, il PNA individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Tra gli ultimi in ordine temporale, ANAC ha approvato il PNA 2019 (determina n.1064 del 13 novembre 2019), che riveste particolare rilevanza per la redazione dello strumento anticorruzione, in quanto sostituisce integralmente tutti i precedenti PNA adottati dall'Autorità e consolida in un unico testo le indicazioni e gli orientamenti maturati negli anni precedenti. Con riferimento alla parte generale del PNA 2019, i contenuti sono orientati a rivedere, consolidare ed integrare in un unico provvedimento tutte le indicazioni e gli orientamenti maturati nel corso del tempo dall'Autorità e che sono stati oggetto di specifici provvedimenti di regolamentazione o indirizzo.

Il 2 febbraio 2022, ANAC ha emanato le linee guida "*Sull'onda della semplificazione e della trasparenza. Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza*", proponendo una generale semplificazione degli adempimenti dettati dalle precedenti linee guida in ragione della analisi dei PTPCT approvati negli anni precedenti da parte delle PA e delle società pubbliche.

Da ultimo, il 17 gennaio 2023 il Consiglio di ANAC ha approvato in via definitiva il PNA 2022, valido per il prossimo triennio.

Le regole di prevenzione della corruzione e di trasparenza, dettate dalla normativa richiamata, si applicano anche nei confronti delle società in house, degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici secondo quanto specificato nelle linee guida ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017.

La Società ESCOBIM E COMUNI DEL CHIESE S.P.A. (d'ora in poi a in poi ESCOBIM), che ha altresì adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, ha ritenuto in una prima fase, di dedicare apposite sezioni del Modello 231 alle misure di prevenzione della corruzione.

A partire dall'aggiornamento 2021 – 2023, ha tuttavia modificato tale impostazione, dedicando alla materia un apposito documento denominato per l'appunto "Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza".

Rilevano per ESCOBIM le regole dettate in materia di anticorruzione e trasparenza secondo quanto specificato nelle linee guida ANAC, approvate con la sopra citata determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017, per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, trattandosi di **società in controllo pubblico ai sensi dell'art. 2bis, comma 2, lett. b) del d.lgs. 33/2013, richiamato dall'art. 1, comma 2bis della L.190/2012.**

Per quanto riguarda gli indirizzi strategici dettati dal Consiglio di Amministrazione, in assenza di rilevanti novità nel contesto, sia interno che esterno alla società, né sul piano normativo, nulla è stato

innovato rispetto a quanto già impartito in occasione della precedente edizione 2023-2025, che di seguito si riporta per opportuna sistematica:

La Società assicura, in tutti gli ambiti di propria competenza, il pieno rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, nonché l'adempimento di tutti gli oneri previsti dalla normativa ad essa applicabile in materia di trasparenza. In conformità con le indicazioni di cui alla delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1134 d.d. 8 novembre 2017, la Società:

- *adotta ed osserva un modello di organizzazione e gestione ex art. 6 d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;*
- *adotta un autonomo Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;*
- *provvede alla puntuale individuazione e gestione dei rischi di corruzione, responsabilizzando a tale fine il Direttore e coinvolgendo il personale nell'elaborazione della valutazione dei rischi e delle misure preventive;*
- *istituisce un sistema di controlli delle misure procedendo alla nomina di un Organismo di vigilanza ex d.lgs. n. 231/2001 e di un RPCT, curando che gli stessi Organi godano della necessaria indipendenza di valutazione e siano forniti di mezzi adeguati allo svolgimento delle funzioni che competono loro;*
- *adotta un codice etico e di comportamento per il proprio personale dipendente;*
- *procede sistematicamente alla verifica delle ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità rispetto agli incarichi conferiti dalla stessa;*
- *cura la programmazione di attività di formazione in materia di anticorruzione, trasparenza e tutela della riservatezza, a favore di tutto il personale dipendente;*
- *predispone adeguati sistemi di raccolta delle segnalazioni di illeciti, tutelando, nei limiti previsti dalla legge, l'anonimato del dipendente che proceda in tal senso;*
- *adotta misure alternative rispetto alla rotazione negli incarichi a maggiore rischio corruttivo, stante l'impossibilità di procedere in tal senso per via della ristrettezza dell'organico societario e della reciproca infungibilità tra coloro che rivestono funzioni apicali;*
- *adotta un sistema di adeguato monitoraggio delle misure adottate e riferisce in ordine alle stesse anche nell'ambito della relazione sul governo societario, di cui all'art. 6, comma 4 del d.lgs. 175/2016;*
- *integra nel sistema disciplinare le responsabilità in caso di mancata pubblicazione di dati, informazioni e documenti prevista dalla legge, prevedendo che il non integrale assolvimento agli obblighi, anche formativi, in materia di anticorruzione e trasparenza determini l'applicazione dei provvedimenti previsti dal CCNL;*

La vigilanza con riferimento all'adempimento delle misure di cui al presente paragrafo è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

2. IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale ESCOBIM è chiamata ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Trento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui ESCOBIM è sottoposta consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Nell'ultima classifica disponibile elaborata da **Transparency International** (edizione 2023) l'indice di percezione della corruzione in Italia conferma il punteggio di 56/100 e colloca il Paese al 42° posto

nella classifica globale dei 180 Stati oggetto della misurazione. Tale valore appare stabile rispetto al triennio precedente. Il punteggio medio dei Paesi dell'Europa occidentale e dell'Unione europea è pari a 65/100. Si evidenzia che l'indicatore è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita).

Le questioni che continuano ad incidere negativamente sulla capacità del nostro sistema di prevenzione della corruzione nel settore pubblico – secondo Transparency International - vanno dalle carenze normative che regolano il tema del conflitto di interessi nei rapporti tra pubblico e privato, alla mancanza di una disciplina in materia di lobbying, fino alla recente sospensione del registro dei titolari effettivi che potrebbe limitare gli sforzi dell'antiriciclaggio.

Il territorio Trentino è sino ad epoca recente ritenuto come caratterizzato dall'assenza di fenomeni evidenti di criminalità organizzata. Negli ultimi anni, tuttavia, si registra una preoccupante ascesa di tale fenomeno, come si riporterà nel prosieguo.

Vanno in primo luogo evidenziate le fonti ed i dati sulla base dei quali si fondano le risultanze del presente aggiornamento.

Con deliberazione della Giunta provinciale 4 settembre 2014, n. 1492 prima, e successivamente con deliberazione 17 aprile 2020, n. 469, è stato confermato il gruppo di lavoro in materia di sicurezza (istituito con deliberazione n. 1695 dell'8 agosto 2012), il quale è investito del compito di analizzare la vulnerabilità all'infiltrazione criminale del sistema economico trentino, al fine di sviluppare risposte preventive attraverso il monitoraggio dei segnali di allarme. L'Amministrazione provinciale mantiene detto gruppo di lavoro in materia di sicurezza, implementando tali funzioni nell'ottica della prevenzione della corruzione nell'ambito della PA provinciale.

Nel mese di ottobre 2018, il gruppo di lavoro ha presentato i risultati dell'attività svolta a partire dal 2012, pubblicando il "Rapporto sulla sicurezza in Trentino".

Le conclusioni tracciate nel lavoro menzionato sono sufficientemente tranquillizzanti e rassicuranti: "Infatti, sebbene il tessuto economico trentino appaia - rispetto a quello di altre Regioni - sostanzialmente florido e appetibile per gli operatori, e di conseguenza non assolutamente immune dalla "possibilità" di infiltrazioni criminose, attualmente il rispetto della legalità sembra adeguatamente garantito. Quanto, invece, alla percezione dell'illegalità da parte degli operatori del Trentino, emerge la richiesta di una maggiore giustizia e sicurezza, che sarà tenuta in debita considerazione negli sviluppi futuri dell'attività del gruppo di lavoro. Il tema della sicurezza e della misura e della percezione di insicurezza da parte dei cittadini è stato correttamente tenuto presente dal gruppo di lavoro, ove si osservi che l'art. 9 dello Statuto di autonomia attribuisce alla Provincia una competenza legislativa secondaria in materia di sicurezza locale, e che gli artt. 1 e 3 della legge provinciale 27 giugno 2005, n. 8, dispongono che la Provincia promuova la realizzazione di un sistema integrato di sicurezza".

Invero, alcuni recenti fatti di cronaca giudiziaria hanno messo in evidenza la presenza, anche in Trentino, di infiltrazioni mafiose in svariati settori che interessano l'economia locale.

E' ormai nota la vicenda denominata "indagine Perfido", partita nel 2020, che ha fatto emergere una realtà prima sconosciuta ai più, vale a dire la presenza della criminalità organizzata facente riferimento alla "ndrangheta" nell'ambito di un settore economico, quello delle cave, da sempre connotato da elevata redditività, con un progressivo e graduale coinvolgimento nel tempo non solo della compagine imprenditoriale ma altresì di quella pubblica, avendo trovato substrato anche negli amministratori di alcuni comuni della Val di Cembra oltre che in referenti nazionali.

La vicenda ha visto l'avvio di un processo che, in primo grado, ha portato a condanne con pene variabili dai 6 a i 12 anni per associazione mafiosa.

Più recentemente l'indagine "Romeo", risalente al mese di dicembre 2024, ha fatto emergere un'ulteriore vicenda, peraltro ancora nelle prime fasi giudiziarie, che vedrebbe coinvolte oltre 70 persone, fra imprenditori del settore immobiliare, funzionari pubblici e politici locali e che riguarderebbe l'intreccio illecito fra "affari e politica".

La vicenda, che non è ancora approdata a provvedimenti di rinvio a giudizio, ha tuttavia destato scalpore e preoccupazione nell'ambito della popolazione e delle istituzioni locali.

Si può confermare che, nel complesso, le condizioni del contesto esterno consiglino la non sottovalutazione del fenomeno e delle azioni di prevenzione, considerata la particolare attività della società, che la espone ai fenomeni corruttivi in maniera analoga ai Comuni soci per i quali presta servizi.

Va inoltre considerato che:

- a) il contesto territoriale di riferimento prevalente per ESCOBIM è limitrofo con il territorio della regione Lombardia, in cui il fenomeno corruttivo desta significativamente maggiore allarme;
- b) l'avvento delle risorse PNNR e piani collegati potrebbe contribuire ad attirare l'attenzione criminale in un contesto caratterizzato da una buona capacità di spesa dell'amministrazione pubblica nel suo complesso.

3. IL CONTESTO INTERNO

Per quanto riguarda il contesto interno, si è tenuto conto della assenza, ad oggi, di segnalazioni o di episodi riconducibili a fenomeni di deviazione dal regolare e corretto agire, all'interno della Società.

L'analisi del contesto interno porta a rilevare che:

- **Struttura organizzativa:** l'organigramma della Società e le relative modificazioni sono approvati dal Consiglio di Amministrazione. Lo stesso è reso noto a tutto il personale, in forma dettagliata, ed è altresì pubblicato in apposita sezione del sito internet, in forma anonima. Sull'adeguatezza della struttura organizzativa vigila il Collegio Sindacale. Le principali decisioni aziendali avvengono previa deliberazione del Comitato di controllo analogo, costituito dai rappresentanti dei Soci, oltre che del Consiglio di Amministrazione.
- **Sistema di poteri e deleghe:** sono state adottate deleghe e procure, regolarmente depositate al registro imprese, che offrono un quadro chiaro delle responsabilità interne ed esterne, reso noto e costantemente aggiornato;
- **Politiche, obiettivi e strategie:** sono definiti dal CdA;
- **Risorse fisiche e logiche:** la Società è dotata di adeguate sedi logistiche e di un sistema informativo moderno, dotato delle necessarie ridondanze e misure di sicurezza;
- **Conoscenze, sistemi e tecnologie:** la Società pianifica e realizza interventi di formazione continua per tutto il personale dipendente.
- **Qualità e quantità del personale:** la Società seleziona il personale sulla base di requisiti e titoli verificati; pianifica i fabbisogni ed il turn-over;
- **Cultura organizzativa e dell'etica:** la Società coinvolge il personale dipendente in sessioni di formazione sia di carattere tecnico sia di carattere organizzativo-relazionale;
- **Sistemi e flussi informativi, nonché processi decisionali, formali ed informali:** ogni livello decisionale viene coinvolto in base alle competenze previste da statuto, sistema di deleghe e poteri, procedure interne; esistono canali di comunicazione informali;
- **Relazioni interne ed esterne:** il Presidente è delegato ai rapporti con stampa ed istituzioni; la direzione generale interagisce sul piano tecnico e/o contrattuale con l'esterno;
- **Sistemi di gestione:** la Società è certificata secondo gli standard UNI CEI 11352. La certificazione è mantenuta aggiornata e le periodiche sessioni di audit coinvolgono attivamente il personale più direttamente coinvolto. La società inoltre è dotata di un modello di organizzazione gestione e controllo conforme al d.lgs. 231/2001.
- **Sistema dei controlli:** la società è dotata del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001 ed ha nominato l'Organismo di Vigilanza, che svolge anche funzioni di OIV. È altresì in carica il Collegio sindacale, con le funzioni di legge, nonché il revisore legale dei conti.

Attesa l'essenzialità della struttura, l'insieme dei processi si può ritenere efficacemente controllabile dal vertice aziendale, pertanto non sono ravvisabili situazioni di particolare rischio collegabili alla molteplicità di centri decisionali od operativi.

4. OBIETTIVI STRATEGICI DEL PIANO

Il Piano si configura quale strumento di programmazione, attuazione e verifica delle azioni che ESCOBIM intende porre in essere per tutelare la legittimità, l'integrità e la trasparenza dell'operato dei propri dipendenti ed esponenti.

ESCOBIM considera che la gestione dei processi espressamente mappati, in difformità rispetto ai principi ed alle prescrizioni del Piano possa costituire anche una seria minaccia anche per la propria reputazione, pertanto ne promuove l'applicazione a tutti i livelli.

La Società considera che la standardizzazione e la chiarezza delle procedure, del sistema di deleghe e poteri, dei rapporti contrattuali, sia attivi nei confronti dei Comuni soci, sia passivi nei confronti dei fornitori e degli utenti dei servizi in generale, possano contribuire in misura considerevole sia alla compliance normativa sia all'efficienza organizzativa.

Fra le azioni di maggiore impatto anche ai fini di prevenzione della corruzione, intraprese già da alcuni anni da parte della Società, si annovera l'implementazione del portale telematico per le gare, adottato ben prima dell'entrata in vigore degli obblighi in materia di piattaforme di approvvigionamento digitale. Più recentemente sono inoltre stati introdotti strumenti operativi, quali le "check list" per il governo e il controllo di alcuni processi sensibili (es: check list autorizzazioni subappalto, check list autorizzazioni pagamenti check list affido incarichi lavori e servizi)

Altrettanto dicasi per la predisposizione della Convenzione-tipo disciplinante i rapporti con i Comuni soci aventi ad oggetto l'affidamento di servizi. Nel corso del 2022 sono inoltre stati elaborati altri modelli standard di convenzione, con particolare riferimento ai servizi che consentono una gestione con "obiettivo di risparmio energetico". Nel corso dell'anno 2023 si è inoltre provveduto ad aggiornare la convenzione tipo avente per oggetto la gestione degli impianti fotovoltaici e mini idro.

È intenzione della Società monitorare alcuni indicatori gestionali che possano ricondurre la compliance alle norme di prevenzione della corruzione agli obiettivi di performance aziendali, nonché mantenere aggiornati gli strumenti operativi interni.

5. DIVULGAZIONE DEL PIANO

Il Piano è pubblicato sul sito web di ESCOBIM nella sezione "Società trasparente – Altri contenuti - Corruzione". Il documento, nell'ultimo aggiornamento emesso, è anche presente in apposita cartella accessibile del server aziendale affinché ne prendano atto e ne osservino le disposizioni. Tutti i dipendenti sono in possesso di credenziali per l'accesso al file server aziendale e pertanto anche alla predetta cartella pubblica.

6. GESTIONE DEL RISCHIO

Obiettivo primario del Piano è garantire alla Società, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, il presidio del processo di monitoraggio e la verifica dell'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ha apportato nuove indicazioni metodologiche riguardo alla gestione dei fenomeni corruttivi, in particolare contenute nell'Allegato 1 allo stesso.

Nel processo di valutazione il RPCT ha coinvolto, in apposite sedute di self assesment, i responsabili delle seguenti funzioni aziendali:

- a) Direzione generale;
- b) Area tecnica (compreso reparto manutenzioni);
- c) Area amministrativa;
- d) Area Centro Natatorio.

6.1. Metodologia seguita

La metodologia adottata nella stesura del Piano si basa su due approcci generalmente riconosciuti:

- l'approccio dei sistemi normati, che si fonda sui due seguenti principi:
 - il principio di documentabilità delle attività svolte, per cui, in ogni processo, le operazioni

e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che per le attività sia sempre attestata la responsabilità della progettazione, della validazione, dell'autorizzazione e dell'effettuazione;

- il principio di documentabilità dei controlli, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità. In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, check-list, criteri e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza ed equità;
- l'approccio già proprio del D. Lgs. n. 231/2001, che prevede che la Società non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se sono soddisfatte le seguenti condizioni:
 - se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - se il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - se non c'è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al punto precedente.

Partendo dal lavoro fatto per la definizione del MOG231, il RPCT, con l'ausilio della direzione generale, aggiorna la mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione, individuando, per ciascuna area, i processi maggiormente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo, le strutture coinvolte, le misure di prevenzione già adottate e quelle ulteriori da adottare per ridurre il verificarsi del rischio. Le aree di rischio comprendono sia quelle individuate come aree sensibili (art. 1, comma 16 della L. 190/2012, PNA, per quanto riferibili alla Società), sia quelle ulteriori connesse alle attività specifiche della Società.

L'analisi del rischio e l'individuazione delle misure di prevenzione è realizzata, con il coordinamento del RPCT, dalla direzione generale e dal personale preposto alle aree di rispettiva competenza. I valori di rischio, per ciascun processo individuato, sono attribuiti dal gruppo di valutazione, adottando un **approccio qualitativo** e lo strumento della valutazione degli eventi e dati storici, del brain-storming, tenendo in considerazione alcuni indicatori di rischio appositamente elaborati e come di seguito riportati:

- grado di discrezionalità del decisore interno alla Società
- manifestazione di eventi corruttivi nel passato
- opacità del processo decisionale (mancanza di obbligo di pubblicazione della decisione)
- assenza di controlli/misure preventive formalizzate

Viene quindi riportato un Giudizio sintetico, supportato dalle motivazioni/evidenze disponibili, espresso nella maniera riportata nella tabella seguente:

Grado di rischio	Codice	Colore
Basso	B	
Medio	M	
Alto	A	

Più alto risulta il valore della valutazione complessiva del rischio, più il relativo processo risulterà critico dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza.

In conformità alle indicazioni desumibili dalla legge e dal PNA, nel Piano sono stati inseriti tutti i processi, compresi quelli che, a valle della valutazione del rischio, hanno espresso un rischio **basso**.

6.2. Mappatura dei processi

Di seguito si riportano i processi individuati e considerati rilevanti per lo scopo del presente Piano.

Le aree di rischio, che raggruppano insieme di processi affini, sono quelle previste dall'Allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi alla Delibera ANAC n.1064 del 13 novembre 2019. A queste sono quindi state aggiunte le aree "I. Processi specifici: processi direzionali" e "L. Altri processi specifici", individuate dalla Società per dare riscontro alle esigenze del caso.

Area di rischio	Processo
A. Acquisizione e gestione del personale	A1. Selezione del personale
	A2. Assunzione del personale
	A3. Gestione del rapporto di lavoro
	A4. Sviluppo delle risorse umane, progressione di carriera, riconoscimenti ad personam
B. Contratti pubblici	B1. Programmazione
	B2. Qualificazione della stazione appaltante
	B3. Progettazione
	B4. Selezione degli Operatori economici
	B5. Affidamento
	B6. Esecuzione del contratto
D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	D1. Gestione utenza centro acquatico
	D2. Procedure negoziate per acquisizione proprietà immobiliari e/o diritti reali
	D3. Vendita beni aziendali dismessi
	D4. Commerciale - preventivazione (teleriscaldamento)
	D5. Attività operative (esecuzione prestazioni, gestione reti, impianti, ecc.)
	D6. Attività operative (gestione servizi strumentali)
	D7. Misura (teleriscaldamento)
E. Incarichi e nomine	E1. Conferimento di incarichi interni a dipendenti
	E2. Conferimento di incarichi agli amministratori
	E3. Conferimento di incarichi di consulenza e collaborazione
F. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	F1. Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di provvedimenti amministrativi (licenze, autorizzazioni ecc...)
	F2. Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di contributi/sovvenzioni
	F3. Gestione dei rapporti con soggetti pubblici e/o autorità di vigilanza deputati ad effettuare verifiche, controlli, ispezioni e simili
G. Affari legali e contenzioso	G1. Gestione del precontenzioso e/o dei contenziosi giudiziali
H. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	H1. Fatturazione
	H2. Incasso dei pagamenti
	H3. Gestione cassa centro acquatico

	H4. Gestione cassa contanti
	H5. Erogazione pagamenti
	H6. Rifornimento carburante mezzo aziendale
	H7. Fruizione buoni pasto, richieste di rimborso spese
	H8. Vendita beni presso centro acquatico
I. Processi specifici: processi direzionali	I1. Acquisizione contratti/convenzione da soggetti pubblici mediante affido diretto (in house providing)
	I2. Definizione tariffe e prezzi dei servizi vs. enti soci o vs. utenza
	I3. Rendicontazione corrispettivi derivanti dalle convenzioni con enti soci
L. Altri processi specifici	L1. Infrastrutture, mezzi, attrezzature

6.3. Individuazione delle misure di prevenzione

Per ciascun processo identificato, sulla base del rispettivo indice di rischio, vengono individuate le misure generali o specifiche di prevenzione, riportate nel documento di “**Mappatura processi_Valutazione rischi**”, che diviene parte integrante del presente PTPC.

Le misure inserite nel piano sono definite prevalentemente valorizzando gli strumenti già in essere, ma anche progettando e sviluppando nuovi strumenti.

Per ciascuna misura sono evidenziate:

- l'indicatore di risultato;
- la frequenza del monitoraggio relativo;
- le modalità di monitoraggio;
- il soggetto responsabile del monitoraggio.
- l'eventuale intervento ulteriore da mettere in campo;
- la responsabilità di attuazione.

Tale metodo di strutturazione delle azioni e di quantificazione dei risultati attesi rende possibile il monitoraggio periodico del Piano, presupposto basilare per il continuo miglioramento dello stesso, formalizzandone nel contempo l'efficacia.

6.4. Attività sensibili affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi

Nel caso in cui una o più attività sensibili siano affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi, la Società prevede la firma di specifici contratti di servizio, contenenti:

- la sottoscrizione di una dichiarazione con cui i terzi attestino di conoscere e si obblighino a rispettare, nell'espletamento delle attività per conto di ESCOBIM, i principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento, nel PTPC e gli standard di controllo specifici del MOG231;
- la facoltà per ESCOBIM di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.

6.5. Verifiche interne

La società ha implementato un sistema di verifiche composto da politiche, procedure e protocolli. Di seguito si riportano le principali politiche/procedure/protocolli che compongono il sistema di verifica interno, con riferimento ai processi strumentali e alle attività sensibili individuate:

- Codice Etico;
- Modello Organizzativo di Gestione ex D. Lgs. 231/01 e relativi documenti e protocolli procedurali.

7. SOGGETTI PREPOSTI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione all'interno di ESCOBIM sono attribuite al RPCT, che si avvale, per il supporto, di RFPC.

7.1 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è nominato con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione. L'incarico è annuale, ha decorrenza dall'1/1 dell'anno di nomina o conferma e cessazione al 31/12 dello stesso anno, fatte salve eventuali variazioni normative, nel rapporto di lavoro ovvero per diversa decisione dell'organo di indirizzo.

Le funzioni attribuite a RPCT non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità.

Il nominativo di RPCT è pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale della Società nella sezione "Società trasparente – Altri contenuti – Corruzione".

RPCT:

- Predisporre la proposta del Piano (ed i relativi aggiornamenti), portandolo all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per la sua formale approvazione;
- Propone, in sede di stesura del Piano annuale della formazione, le iniziative di formazione del personale e degli esponenti aziendali destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, previa proposta dei responsabili competenti, il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità;
- propone le modifiche al Piano, anche in corso di vigenza dello stesso, qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività della Società;
- verifica il rispetto degli obblighi di informazione;
- verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ex D. Lgs. 39/13;
- segnala ai soggetti competenti l'eventuale riscontro di fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare, nonché i fatti che possono costituire notizia di reato ovvero che possono dar luogo a responsabilità amministrativa;
- almeno annualmente ovvero ogni qualvolta venga richiesto, espone al Consiglio di Amministrazione l'attività svolta in materia di anticorruzione e trasparenza.

7.2. Referenti della prevenzione della corruzione

Al fine di favorire la collaborazione operativa con RPCT e promuovere il rispetto delle disposizioni del presente Piano, la funzione di Referente per la prevenzione della corruzione (RFPC) sono assunte, nell'ambito delle strutture di riferimento, dal Direttore.

RFPC collabora con il RPCT al fine di garantire l'osservanza del Piano ed in particolare:

- verifica l'effettiva applicazione delle disposizioni aziendali e normative finalizzate alla prevenzione della corruzione;
- relaziona ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, a RPCT sullo stato di applicazione del Piano nell'ambito di competenza, segnalando le criticità ed eventualmente proponendo l'adozione di misure specifiche ritenute maggiormente idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

Oltre che con RFPC, per il corretto esercizio delle proprie funzioni, RPCT si relaziona con gli organismi di controllo interno per quanto di rispettiva competenza (Collegio sindacale e Organismo di Vigilanza). Tali soggetti partecipano al processo di gestione del rischio e svolgono attività informativa nei confronti di RPCT, propongono eventuali misure di prevenzione e assicurano l'osservanza del Piano segnalandone le violazioni.

La mancata collaborazione con RPCT da parte dei soggetti obbligati ai sensi del presente Piano è suscettibile di essere sanzionata sul piano disciplinare. Tale circostanza è riportata anche nel Codice Etico.

I componenti del Consiglio di Amministrazione e tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel Piano, segnalano le eventuali fattispecie di illecito e le personali situazioni di conflitto di interesse. La violazione, da parte dei dipendenti della Società, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

Tutti i dipendenti mantengono comunque il personale livello di responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in relazione ai compiti effettivamente svolti. Ogni dipendente è pertanto tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Piano;
- conoscere le modalità operative e le procedure formalizzate con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Piano, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

8. MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

8.1 Doveri di comportamento

I doveri di comportamento dei dipendenti ed esponenti aziendali sono riportati nel Codice etico adottato nell'ambito del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001. Con successive revisioni il Codice etico è stato via via integrato con disposizioni finalizzate alla prevenzione della corruzione.

8.2 Rotazione del personale

La rotazione rappresenta una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni legate alla permanenza nel tempo del dipendente nel medesimo posto e che possono alimentare dinamiche improprie. Rispetto a quanto auspicato dalla normativa in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, si rileva la materiale impossibilità di procedere in tal senso alla luce dell'assenza di professionalità fungibili nelle figure coinvolte e dell'esiguità complessiva della dotazione organica.

Per questa ragione si intende privilegiare misure di prevenzione alternative alla rotazione ordinaria, quali la "segregazione" delle funzioni, la condivisione delle attività mediante il ricorso a riunioni frequenti, la trasparenza interna, flussi informativi tracciabili.

Per quanto riguarda la cosiddetta "rotazione straordinaria", vale a dire quella prevista quale misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi, essa opera a decorrere dal momento dell'avvio del procedimento disciplinare o penale. Al fine di rendere effettiva la misura, il Codice Etico sarà aggiornato prevedendo lo specifico dovere del dipendente di segnalare alla Direzione l'eventuale avvio di procedimenti penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione a proprio carico. In tale evenienza, la Direzione disporrà, valutato il caso, il trasferimento dell'interessato ad altro ufficio o funzione/mansione. Qualora tale evenienza interessi la Direzione, incombe su quest'ultima il dovere di informarne tempestivamente il Presidente.

8.3 Conflitto di interesse

Conformemente a quanto richiesto dalla L. 190/2012, ESCOBIM adotta misure finalizzate alla prevenzione della corruzione con riferimento sia alla fase di formazione che di attuazione delle decisioni relative alle attività maggiormente esposte a rischio.

I processi a rischio di corruzione nelle attività maggiormente esposte sono dettagliatamente elencati nei precedenti paragrafi.

Si ritiene sussistente conflitto di interesse nei seguenti casi:

- 1) il dipendente sia chiamato a prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti e di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici;
- 2) il dipendente sia chiamato a partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti o affini entro il secondo grado; del coniuge o conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Il conflitto di interessi è regolamentato all'interno del Codice Etico. Nell'ambito dei processi attinenti alla selezione di personale e di affidamento di contratti l'assenza di conflitto di interessi viene fatta constare per iscritto dai soggetti che intervengono nella procedura.

8.4 Inconferibilità e incompatibilità

RPCT verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti della Società. Le verifiche relative agli Amministratori sono in carico alle pubbliche amministrazioni cui competono le relative designazioni. RPCT comunque acquisisce le dichiarazioni in merito rilasciate da questi ultimi, ai fini della loro pubblicazione in sezione Trasparenza del sito web.

L'accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico, mediante acquisizione della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato, allegata all'atto di conferimento pubblicato sul sito istituzionale della Società. RPCT verifica periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità, mediante richiesta di rinnovo della dichiarazione sostitutiva, con cadenza annuale. In casi specifici, ove ritenga opportuno un approfondimento, RFPC su richiesta del RPCT effettua verifiche puntuali mediante richiesta di accesso a banche dati tenute da pubbliche amministrazioni e richiedendo, se del caso, documenti integrativi all'interessato, nel rispetto della normativa in materia di tutela dei dati personali.

8.5 Commissioni ed incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.

La Funzione procedente verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo ai soggetti esterni ai quali la Società intenda conferire l'incarico di componente di commissioni di aggiudicazione, di incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013. L'accertamento avviene mediante dichiarazione di autocertificazione resa dall'interessato conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 39/2013.

8.6 Divieto di "pantouflage"

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 39/2013 i divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, **sono estesi ai titolari di incarichi di cui al suddetto d.lgs. 39/2013 presso le società in controllo pubblico.**

Il citato comma 16-ter dispone 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 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."*

Il divieto in questione riguarda, quindi, i titolari della carica di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato, le posizioni di dirigente, lo svolgimento stabile di attività di consulenza a favore della società.

Il divieto di pantouflage non si applica nei confronti degli enti soci di una società in house providing per la particolare natura di controllo che risiede in questa forma societaria (delibera ANAC n. 1090 del 16 dicembre 2020).

Il divieto si applica a far data dalla cessazione dell'incarico, pertanto si rende necessaria l'implementazione di un sistema di monitoraggio successivo alla cessazione di tali soggetti dall'incarico. Allo scopo si prevede che, alla cessazione dalla carica il RPCT invii al soggetto interessato una comunicazione con la quale ricorda il contenuto del divieto e l'obbligo di segnalare l'eventuale acquisizione di cariche o incarichi presso soggetti privati destinatari dell'attività di ESCOBIM nel periodo "finestra" in questione.

Per quanto riguarda gli affidamenti di contratti, la modulistica in essere integra le dichiarazioni che all'uopo devono essere rilasciate dai concorrenti e dai fornitori.

8.7 Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing)

La società si è adeguata alle disposizioni recate dal D.Lgs. 24/2023 in recepimento della direttiva 2019/1937/UE, adottando in particolare la PG11 - Procedura segnalazioni Whistleblowing pubblicata all'indirizzo <https://www.escocom.it/societa-trasparente/altri-contenuti-dati-ulteriori/corruzione-legge-1902012-2-2/>

8.8 Formazione

La formazione del personale deve intendersi estesa anche alla materia della prevenzione della corruzione. La formazione deve altresì riguardare gli amministratori della società.

RPCT dovrà quindi coordinarsi con l'OdV affinché vengano pianificate e realizzate opportune sessioni di formazione, differenziate per i diversi livelli di coinvolgimento nei processi sensibili, e che comprendano una formazione di base per tutti i neo-assunti.

Il piano di formazione in materia di anticorruzione prevede specifici interventi di aggiornamento sul tema, strutturati sui due livelli di seguito indicati:

- livello specifico, rivolto a RPCT, a RFPC ed al personale maggiormente coinvolto nei processi sensibili (area tecnica ed area amministrativa);
- livello specifico, rivolto ai componenti dell'organo di indirizzo politico (cda);
- livello generale, rivolto a tutti gli altri dipendenti della Società.

Nel caso di nuove assunzioni la direzione organizza specifiche sedute di formazione generale sulle tematiche del Piano anticorruzione e del Modello 231 adottati dall'azienda.

8.9 Sistema disciplinare

Si estende alla violazione di misure generali o specifiche previste nel piano di prevenzione della corruzione il sistema disciplinare già adottato nel Modello 231, al cui testo si rimanda. RPCT provvederà ad inoltrare apposita segnalazione alla Direzione per l'adozione degli opportuni provvedimenti, relativi alle accertate violazioni in materia di corruzione.

8.10. Trasparenza

8.10.1 Generalità

ESCOBIM, nell'ottica della Trasparenza e della Partecipazione, pubblica sul proprio sito istituzionale, a partire dal 2013, le principali notizie relative agli organi societari ed all'attività della società,

oltre a pubblicare gli atti amministrativi previsti dalle norme sulla trasparenza dei dati del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i.

ESCOBIM applica le prescrizioni in tema di trasparenza secondo quanto previsto dall'art. 7 della Legge Regione Trentino-Alto Adige 13 dicembre 2012, n. 8 (Amministrazione Aperta), così come modificata dalla Legge Regionale 29 ottobre 2014 n.10 e, da ultimo, con legge regionale 15 dicembre 2016, n. 16.

La tabella trasparenza è stata aggiornata al PNA 2022 – aggiornamento 2023 con l'introduzione dell'allegato 9 che reca l'elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "Società trasparente" – sottosezione 1° livello – bandi di gara e contratti, aggiornati alla normativa (documento 2).

Le principali azioni e linee di intervento che si intendono perseguire sul tema della trasparenza e dello sviluppo della cultura della legalità toccano sia l'interno della struttura aziendale che l'esterno, i rapporti con la cittadinanza al fine di migliorare il rapporto tra la società e il pubblico; danno inoltre la possibilità di comparare i dati dei risultati raggiunti nello svolgimento della attività amministrative per arrivare ad incrementare anche le performance.

8.10.2 Trasparenza e tutela dei dati personali

Con l'introduzione del Regolamento Europeo 2016/679 ESCOBIM intende bilanciare i diritti alla riservatezza dei dati e al loro libero accesso mediante la pubblicazione di quanto strettamente necessario e nei casi previsti dalla legge.

8.10.3 Soggetti referenti per la trasparenza

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) coordina gli interventi e le azioni relative alla trasparenza e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione e trasmissione segnalando gli esiti di tale controllo al Consiglio di Amministrazione.

Verifica inoltre l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed integrità, esercita un'attività di impulso nei confronti del livello amministrativo ed assicura la tempestività di pubblicazione dei dati per l'attuazione del Programma della Trasparenza.

Si rivolge ai referenti interni che hanno la responsabilità di individuare i contenuti, al fine di attuare il Programma Triennale della Trasparenza, per la parte di loro competenza.

Il Responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 33/2013 è il Responsabile Amministrativo.

Tutti i responsabili delle Aree aziendali e la Direzione sono tenuti a collaborare con RPCT e con il Responsabile della trasmissione e pubblicazione, al fine di assicurare a quest'ultimo i flussi informativi necessari.

8.10.3 Usabilità e comprensibilità dei dati

Gli uffici devono curare la qualità della pubblicazione affinché si possa accedere in modo agevole alle informazioni e si possano comprendere i contenuti.

In particolare, i dati e i documenti devono essere pubblicati rispettando le seguenti caratteristiche:

Caratteristica dati	Note esplicative
Completi ed accurati	I dati devono corrispondere al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni (salvo privacy)
Comprensibili	Il contenuto dei dati deve essere comprensibile ed esplicitato in modo chiaro ed evidente. Pertanto occorre: a. evitare la frammentazione, cioè la pubblicazione di stesse tipologie di dati in punti diversi del sito, che impedisca e complichino l'effettuazione di calcoli e comparazioni.

	b. selezionare ed elaborare i dati di natura tecnica (ad es. dati finanziari e bilanci) in modo che il significato sia chiaro ed accessibile anche per chi è privo di conoscenze specialistiche.
Aggiornati	Ogni dato deve essere aggiornato tempestivamente, ove ricorra l'ipotesi.
Tempestivi	La pubblicazione deve avvenire in tempi tali da garantire l'utile fruizione dall'utente.
In formato aperto	Le informazioni e i documenti devono essere pubblicati in formato aperto e raggiungibili direttamente dalla pagina dove le informazioni sono riportate.

8.10.4 Controllo e monitoraggio

Alla corretta attuazione del presente piano, concorrono il RPCT e la Direzione.

RPCT evidenzia e informa la struttura delle eventuali carenze, mancanze o non coerenze riscontrate e gli stessi dovranno provvedere a sanare le inadempienze **entro e non oltre 30 giorni dalla segnalazione**.

Decorso infruttuosamente tale termine, il RPCT è tenuto a dare comunicazione all' Organo Amministrativo della mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione.

Annualmente viene redatto, secondo la griglia predisposta dall'ANAC, il documento di attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. La responsabilità dell'emissione di tale documento è in capo all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del d.lgs. 231/2001, in quanto avente funzioni di OIV.

Il documento di attestazione viene prodotto avvalendosi della collaborazione della direzione e del personale coinvolto, che sono tenuti a fornire tutte le informazioni necessarie a verificare l'effettività e la qualità dei dati pubblicati.

Eventuali ritardi negli aggiornamenti previsti, che potrebbero comportare sanzioni, potranno costituire oggetto di provvedimento disciplinare.

8.10.6 Antiriciclaggio

Il fenomeno del riciclaggio nel contesto delle Pubbliche Amministrazioni è stato oggetto di specifica attenzione ad opera del legislatore mediante il D.lgs. 21 novembre 2007 n. 231, modificato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 90, e il D.lgs. 22 giugno 2007 n. 109.

La normativa dettata con riferimento alle PA, adottata in recepimento della Direttiva 2005/60/CE e della Direttiva 2006/70/CE, si sostanzia in particolari **misure introdotte al fine di prevenire e identificare le pratiche di riciclaggio**.

Oltre alla capacità di identificare le operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, è richiesto alle Amministrazioni (ed alle Società) pubbliche, di provvedere ad una serie di adempimenti, quali la nomina di un Gestore della segnalazione (cui compete l'invio alla Unità di informazione finanziaria per l'Italia – UIF) e la formazione del personale affinché acquisisca le competenze atte ad individuare le eventuali operazioni sospette.

I processi eventualmente interessati per quanto riguarda ESCOBIM, sono quelli relativi alle **procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi** secondo le disposizioni in materia di contratti pubblici vigenti.

Per quanto riguarda gli indicatori di anomalia cui fare riferimento per l'identificazione delle operazioni sospette, si rinvia al Decreto del 25 settembre 2015 *“Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione”* e dalle istruzioni predisposte da UIF in merito alla elencazione delle singole fattispecie, periodicamente aggiornate.

Tra i principali indicatori, di valenza non tassativa, elaborati dall'Unità si hanno, ad esempio:

- 1) la circostanza che il soggetto cui è riferita l'operazione sia notoriamente contiguo;
- 2) il fatto che l'operazione di acquisto o vendita sia notoriamente fuori mercato;
- 3) la partecipazione a procedure di affidamento di lavori pubblici mediante il ricorso al frazionamento qualora il concorrente non dimostri la sussistenza dei requisiti;
- 4) le ripetute aggiudicazioni a un medesimo soggetto con affidamenti diretti.

Gli indicatori di anomalia possono essere riferiti ad aspetti diversi, quali l'identità o il comportamento del soggetto cui è riferita l'operazione oppure possono essere connessi con le modalità di richiesta o esecuzione delle operazioni.

Esempi in ordine alla prima categoria (identità o il comportamento del soggetto):

- 1) il soggetto cui è riferita l'operazione è una impresa di recente costituzione amministrata da soggetti che appaiono come meri prestanomi (amministratori di diritto e non di fatto);
- 2) il soggetto cui è riferita l'operazione mostra di avere scarsa conoscenza della natura, dell'oggetto, dell'ammontare o dello scopo dell'operazione, ovvero è accompagnato da altri soggetti che si mostrano interessati all'operazione, generando il sospetto di agire non per conto proprio, ma di terzi;
- 3) il soggetto cui è riferita l'operazione, all'atto di esibire i documenti d'identità ovvero alla richiesta di fornire documentazione o informazioni inerenti all'operazione, rinuncia a eseguirla.
- 4) il soggetto cui è riferita l'operazione è una impresa partecipata da soci o con amministratori di cui è nota la sottoposizione a procedimenti penali o a misure di prevenzione o che sono censiti nelle liste delle persone o degli enti coinvolti nel finanziamento del terrorismo ovvero notoriamente contigui a questi.

Alcuni esempi di indicatori specifici con riferimento al **settore degli appalti**:

- partecipazione a gara per la realizzazione di lavori pubblici o di pubblica utilità, specie se non programmati, in assenza dei necessari requisiti (soggettivi, economici, tecnico realizzativi, organizzativi e gestionali) con apporto di rilevanti mezzi finanziari privati, specie se di incerta provenienza, o non compatibili con il profilo economico patrimoniale dell'impresa ovvero con una forte disponibilità di anticipazioni finanziarie e particolari garanzie di rendimento prive di idonea giustificazione;
- partecipazione a procedure di affidamento di lavori pubblici, servizi e forniture in assenza di qualsivoglia convenienza economica all'esecuzione del contratto anche con riferimento alla dimensione aziendale dell'operatore e alla località di svolgimento della prestazione;
- modifiche delle condizioni contrattuali in fase di esecuzione, consistenti in una variazione delle prestazioni originarie in un allungamento dei termini di ultimazione dei lavori, servizi o forniture in rinnovi o proroghe al di fuori dei casi normativamente previsti o in un significativo incremento dell'importo contrattuale;
- ricorso al subappalto oltre la quota parte subappaltabile in assenza di preventiva indicazione in sede di offerta ovvero senza il necessario deposito del contratto di subappalto presso la stazione appaltante o della documentazione attestante il possesso da parte del subappaltatore dei requisiti di legge.

Il contesto organizzativo di ESCOBIM, allo stato non consente di gestire in maniera strutturata il rischio in questione, sebbene il complesso delle procedure e controlli in essere nell'ambito del settore appalti può dirsi assolvere anche a tale finalità.

Il RPCT, di regola, assolverà alle funzioni di Gestore della segnalazione, sulla base di eventuali indicatori di anomalia segnalati dalla Direzione e dagli uffici interni.

In relazione all'evolvere del contesto organizzativo, potranno essere prese in considerazione ulteriori ipotesi di strutturazione del sistema di gestione del rischio.

Il CDA provvederà a nominare il Gestore delle segnalazioni per conto di ESCOBIM, ai sensi del d.lgs. 231/2007 e del d.m. 25/09/2015, il quale dovrà provvedere alla registrazione presso il portale UIF dedicato.

9. MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Secondo la classificazione data dal PNA, le misure specifiche di prevenzione, integrative di quelle generali, si articolano in:

- misure di controllo;
- misure di trasparenza;
- misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- misure di regolamentazione;
- misure di semplificazione;
- misure di formazione;
- misure di rotazione;
- misure di disciplina del conflitto di interessi;
- altre misure.

In base alla valutazione dei rischi contenuta nell'allegato **Mappatura processi_ValutazioneRischi 2025-2027**, ESCOBIM ha adottato ad oggi:

- misure di controllo;
- misure di trasparenza;
- misure di regolamentazione;
- misure di disciplina del conflitto di interessi;

Per la descrizione di tali misure si rinvia al predetto allegato suddetto.

10. ALTRE INFORMAZIONI

10.1 Anagrafe Unica Stazioni Appaltanti

ESCOBIM risulta regolarmente iscritta all'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA – codice 0000200356). Conseguentemente è stato individuato il Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante – RASA (soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'ambito dell'AUSA).

L'attestato di iscrizione viene pubblicato sul profilo di committente di STET, all'indirizzo web internet <http://www.escocom.it/societa-trasparente/bandi-di-gara-e-contratti/>

Peraltro si dà evidenza che ESCOBIM risulta stazione appaltante qualificata, ai sensi del d.lgs. n. 36/2023, per l'ambito L3 (lavori) e SF1 (servizi e forniture).

11. DISPOSIZIONI FINALI

11.1 Cronoprogramma e azioni conseguenti all'adozione del Piano

In seguito all'approvazione del Piano ESCOBIM si impegna ad eseguire le attività di seguito indicate nel rispetto dei tempi ivi indicati.

Attività da eseguire	Tempi di attuazione	Strutture responsabili
Diffusione del Piano internamente	Successivamente all'entrata in vigore dell'aggiornamento del Piano	RPCT
Adeguamento del sito web della Società agli obblighi di legge	Con le scadenze indicate nella normativa di riferimento	RPCT

Rivalutazione dei rischi	Entro il 31/12/2025 o anteriormente a seguito di modifiche organizzative o di attività significative	RPCT Direzione
--------------------------	--	-------------------

11.2 Adeguamento del Piano e clausola di rinvio

Il Piano potrà subire modifiche ed integrazioni, al fine di adeguarlo alle eventuali future indicazioni provenienti da fonti nazionali o regionali competenti in materia.

In ogni caso il Piano è sottoposto ad aggiornamento con cadenza annuale. Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposti da RPCT e approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale della Società nella sezione “Società trasparente – Altri contenuti – Corruzione”.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel Piano si applicano, per le parti di competenza, le vigenti disposizioni in materia e le successive modifiche ed integrazioni che dovessero intervenire.

11.3 Monitoraggio del Piano

Il monitoraggio ed il riesame periodo costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l’attuazione e l’adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare le modifiche necessarie.

Ai fini dell’implementazione di tale sistema vengono indicati i tempi di monitoraggio nonché gli obiettivi di miglioramento attesi. Il monitoraggio si concretizza quindi:

- verifiche a campione o a tappeto secondo quanto previsto nell’allegato **Mappatura processi_Valutazione rischi 2025_2027**;
- verifiche in tutti i casi vengano ritenute opportune in base agli eventuali eventi verificatesi e/o alle segnalazioni ricevute;
- verifiche periodiche da parte del RPCT anche in sede di audit dell’ODV, in accordo con il medesimo ODV;
- relazione annuale del RPCT riportante lo stato di attuazione e l’efficacia delle misure indicate entro i termini e secondo lo schema previsti da ANAC. La relazione è condivisa con il Consiglio di Amministrazione e pubblicata sul sito istituzionale;
- attestazione dell’OIV, individuato dal CdA nell’Organismo di Vigilanza, in collaborazione con RPCT entro i termini indicati annualmente da ANAC e redatta in conformità alle disposizioni dell’Autorità e pubblicata sul sito istituzionale.

11.4 Valutazione della performance aziendale

Il Consiglio di amministrazione elabora, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi e dagli accordi in materia di lavoro, il modello per la misurazione e per la valutazione delle performance del Direttore generale.

Nei futuri aggiornamenti di tali accordi saranno integrati, fra i criteri premianti, gli obiettivi, lo stato di attuazione delle misure e gli indicatori previsti nel presente PTPC.

11.5 Entrata in vigore

Il presente Piano rappresenta l’aggiornamento annuale per il triennio 2025-2027 e si integra, nel rispetto delle determinazioni ANAC, nel MOG231 della Società.

Avrà validità dal giorno della sua approvazione e sostituirà in toto la precedente edizione del Piano, che sarà soppressa ed annullata.

12. ALLEGATI

- Mappatura processi_ValutazioneRischi_ 2025-2027
- Tabella Pubblicazioni trasparenza