PIANO TRIENNALE
PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E TRASPARENZA

2025 - 2027

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 10 febbraio 2025

Pubblicato sul sito societario www.galdelducato.it nella sezione "Società Trasparente"

ALLEGATI COME INDICATI IN CALCE AL DOCUMENTO

INDICE

1. SCOPO

2. DEFINIZIONI

3. INTRODUZIONE

4. CAMPO DI APPLICAZIONE

5. LE MISURE DI PREVENZIONE

6. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PRC)

7. AZIONI PER CONTRASTARE LA CORRUZIONE

8. AREE DI RISCHIO

9. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

10. FORMAZIONE, CONTROLLO E PREVENZIONE DEL RISCHIO

11. OBBLIGHI DI TRASPARENZA

12. SISTEMA DISCIPLINARE

13. I COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

14. ADOZIONE, DIVULGAZIONE DEL PIANO E PIANIFICAZIONE

1. Scopo

Com'è noto la disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato del PNA 2022 e nel relativo aggiornamento 2024, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte.

Il presente documento, intende definire e aggiornare i criteri e le regole per la gestione delle attività di prevenzione della corruzione poste in essere da GAL DEL DUCATO per il rispetto degli adempimenti previsti dalla L. 190/2012, dal D.Lgs. 33/2013 e dal D.Lgs. 97/2016, con il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e i successivi PNA.

Con il presente documento si effettua anche l'aggiornamento del programma triennale per la trasparenza.

2. Definizioni

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

Corruzione:
Il Piano Nazionale Anticorruzione è uno strumento finalizzato alla prevenzione della corruzione.
Il concetto di corruzione considerato da ANAC ha un'accezione ampia.
Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.
Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione

amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Legge 190/2012: Legge n. 190 del 6 novembre 2012, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e successive modifiche.

Linee Guida: Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, «Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici»; 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.

Modello: Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, nella versione revisionata dalla Società nel 2020, aggiornata alle modifiche normative.

P.N.A.: Piano Nazionale Anticorruzione.
Il Piano, elaborato sulla base delle direttive contenute nelle Linee di indirizzo del Comitato interministeriale, contiene degli obiettivi strategici governativi per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.
L'Autorità Nazionale Anticorruzione, con la Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 - Aggiornamento 2024 PNA 2022, ha approvato l'aggiornamento del PNA.

R.P.C.: Responsabile della Prevenzione della Corruzione

O.D.V.: Organo di Vigilanza (D.Lgs. 231/2001)

Whistleblowing: il Segnalatore di illeciti

L'istituto del Whistleblowing mira a tutelare il dipendente che segnala illeciti, il quale si vede garantite riservatezza e tutele in caso di sanzioni, demansionamenti, licenziamenti o trasferimenti. La

recente normativa nazionale in materia di whistleblowing, prevista dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, abrogando completamente la precedente disciplina, racchiude in un unico testo un sistema di regole destinate al settore pubblico e al settore privato. Tali regole, indirizzate a proteggere i soggetti che segnalano le condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza in ambito lavorativo, hanno l'obiettivo di incentivare le segnalazioni al fine di tutelare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente. La nuova disciplina, tra obblighi e tutele, prevede l'istituzione e la regolamentazione di apposite procedure di segnalazione (canali interni, esterni e divulgazione pubblica), garantendo la riservatezza e stabilendo uno specifico regime applicabile in caso di ritorsioni.

Pantouflage:

La parola di origine francese "pantouflage" viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni. Pertanto, prima a livello internazionale, e successivamente a livello nazionale, è stata dedicata particolare attenzione alla materia. Il legislatore nazionale ha introdotto il comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/200145 che si applica ai casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione del servizio ed ANAC ha adottato con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024 una specifica Linea Guida in tema di c.d. divieto di pantouflage – art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001.

Responsabile Protezione Dati:

Il Responsabile Protezione Dati è figura prevista dal Regolamento 2016/679 GDPR (artt. 37-39) ed è tenuto a interloquire, collaborare, fornire supporto al RPC.

3. Introduzione.

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 e le deliberazioni ANAC n. 7/2023 e n.605/2023.

La sempre maggiore attenzione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'amministrazione ha portato all'approvazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha disciplinato in modo organico un piano di azione, coordinata su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

In particolare, il Legislatore ha approvato la Legge anticorruzione per corrispondere agli obblighi derivanti dalla Convenzione ONU contro la corruzione del 31 ottobre 2003 (c.d. Convenzione di Merida) e dalla Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999 (Convenzione di Strasburgo).

Con l'approvazione della l. n. 190 del 2012, l'ordinamento italiano si è orientato, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema di prevenzione che si articola, a livello nazionale, con l'adozione del P.N.A. e, a livello di ciascuna amministrazione, mediante l'adozione di Piani di Prevenzione Triennali.

Il primo P.N.A. (2013) è stato predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica (comma 4, lettera c)), «anche secondo linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito e disciplinato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri» (comma 4). Il Piano è poi approvato dalla Commissione indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza, C.I.V.I.T., (comma 2, lettera c)).

Il P.N.A. rappresenta lo strumento attraverso il quale sono individuate le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale. Il P.N.A. non si configura come un'attività compiuta, con un termine di completamento finale, bensì come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.

Ai sensi dell'art. l, comma 34, della legge 190/2012, le disposizioni dei commi da 15 a 33 si applicano anche alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche ed alle loro controllate, ai sensi dell'art. 2359 cod. civ.

Il Piano nazionale anticorruzione prevede che gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico siano tenuti ad introdurre ed implementare adeguate misure organizzative e gestionali.

Le società che hanno adottato i modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 6 d.lgs. 231/2001, sono chiamate ad estenderne l'ambito di applicazione a tutti i reati previsti dalla L 190/2012, in modo da contemplare qualsiasi manifestazione del fenomeno corruttivo.

La Società ha adottato un Modello Organizzativo di Gestione ai sensi del d.lgs. 231/2001 ed ha adottato un Codice Etico.

In data 17 giugno 2015, con Determinazione n. 8, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, dopo aver rilavato che il quadro normativo che emerge dalla legge n. 190 del 2012 e dai decreti di attuazione è particolarmente complesso, non coordinato, fonte di incertezze interpretative, non tenendo adeguatamente conto delle esigenze di differenziazione in relazione ai soggetti, pubblici e privati, a cui si applica, ha emanato le «Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici» che integrano e sostituiscono, laddove non compatibili, i contenuti del PNA in materia di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza che devono essere adottate dagli enti pubblici economici, dagli enti di diritto privato in controllo pubblico e dalle società a partecipazione pubblica.

Dal quadro normativo sinteticamente tratteggiato emerge con evidenza l'intenzione del legislatore di includere anche le società e gli enti di diritto privato controllati e gli enti pubblici economici fra i soggetti tenuti all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

La ratio sottesa alla legge n. 190 del 2012 e ai decreti di attuazione appare, infatti, quella di estendere le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, e i relativi strumenti di programmazione, a soggetti che, indipendentemente dalla natura giuridica, sono controllati dalle amministrazioni pubbliche, si avvalgono di risorse pubbliche, svolgono funzioni pubbliche o attività di pubblico interesse.

La Società ha quindi deciso, nel settembre 2017, di dare corso a quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione: "*al fine di dare attuazione alle norme contenute nella L. n. 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*" atte a prevenire la corruzione e l'illegalità.

Il PNA 2022 è stato approvato da ANAC con delibera n.7 del 17 Gennaio 2023 e la stessa con gli aggiornamenti 2023 (Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023) e 2024 (Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025) ha fornito ulteriori chiarimenti e modifiche.

Il presente Piano è stato quindi redatto tenendo in considerazione le indicazioni del PNA 2022 e i relativi aggiornamenti e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato nella revisione 2020.

4. Campo di applicazione

Alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni si applicano, con riferimento all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, le disposizioni dell'articolo 1, commi da 15 a 33, l. n. 190/12.

La Società, al fine di dare la massima trasparenza alla propria attività, pubblica già a far data dal febbraio 2017 i dati previsti relativamente a tutti i processi aziendali, indipendentemente siano essi configurabili quale *pubblico servizio* o di *pubblico interesse.*

5. Le misure di prevenzione

In conformità a quanto previsto dal P.N.A., al fine di realizzare un'azione mirata di prevenzione integrata dei fenomeni corruttivi intesi in senso ampio, la Società ha agito come segue:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della L. n. 190 del 2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- applicazione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi (così come descritto nel Modello di organizzazione e gestione);
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati (così come descritto nel Modello di organizzazione e gestione);
- applicazione ed aggiornamento del Codice Etico (che è parte integrante del Modello di organizzazione e gestione);
- applicazione di procedure per l'aggiornamento del Piano;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (nell'ambito degli obblighi informativi previsti dal Modello di organizzazione e gestione);
- applicazione del Codice sanzionatorio (con le modalità e le tutele descritte nel CCNL e nel Modello di organizzazione e gestione).

In particolare, si intende evidenziare il ruolo proattivo del vertice nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruzione e nello sviluppo della responsabilizzazione diffusa e della cultura dell'anticorruzione allo scopo di creare un contesto di attiva collaborazione e di reale supporto al RPC.

Per quanto riguarda gli obiettivi strategici, vengono individuati nell'affinamento di un'azione di monitoraggio del Piano.

Inoltre, l'implementazione dell'attività di formazione sia generica per tutti i dipendenti che specifica per il RPC, l'integrazione tra le azioni di monitoraggio anticorruzione e quelle di controllo interno.

Il vertice, i dirigenti e gli organi di controllo garantiranno attiva collaborazione nei confronti del RPC.

Anche il Responsabile Trattamento Dati collaborerà e garantirà costante interlocuzione nonché concreto supporto a RPC.

Tra le misure anticorruzione si segnalano le seguenti azioni di competenza di RPC:

- verifica accesso/permanenza incarico/carica pubblica;
- rotazione ordinaria e straordinaria;
- codici di comportamento / codice etico: definiti in caso di modifica con previa partecipazione e parere obbligatorio dell'OdV. La violazione dei codici di comportamento / etico viene comunicata a RPC ed ha rilevanza disciplinare;
- garanzie per segnalazioni anonime;
- gestione conflitti di interessi: l'esistenza di eventuali conflitti di interessi deve essere tempestivamente segnalata a RPC. La gestione di eventuali situazioni di conflitto deve avvenire a mezzo delle seguenti procedure: 1) prevedere l'obbligo di astensione; 2) acquisire periodicamente da parte dei dipendenti dichiarazioni di insussistenza di situazione di conflitto di interessi, predisponendo un modulo apposito; 3) monitoraggio con richiesta di aggiornamento delle dichiarazioni con periodicità biennale; 4) circolari in cui si rammenta ai dipendenti di segnalare, attraverso apposito modulo, la sussistenza di situazioni di conflitto di interessi; 5) esemplificazioni di casistiche di conflitto (es. commissioni gare); 6) formazione periodica con chiare indicazioni su quali siano i soggetti destinatari di eventuali segnalazioni; 7) attività di sensibilizzazione e formazione con monitoraggio circa l'efficacia; 8) verifiche a campione;
- gestione incompatibilità incarichi con previa acquisizione di dichiarazioni di insussistenza di incompatibilità, verifica prima del conferimento dell'incarico e immediata pubblicazione dell'atto di conferimento dell'incarico;

- divieto di pantouflage;
- attività di formazione sia generica per tutti i dipendenti sui temi della eticità e legalità e specifica per RPC.

Il presente Piano, dopo l'approvazione da parte del C.d.A., viene pubblicato appena possibile e comunque entro un mese dall'adozione sul sito internet della Società. Nel sito societario verranno pubblicati anche i suoi futuri aggiornamenti.

6. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC)

Il "Responsabile per l'attuazione del Piano 2025-2027" è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione nel dicembre 2024 individuandolo tra i dipendenti e in particolare tra il personale interno già Responsabile del Sistema di Gestione Aziendale.

La Società ha quindi individuato il proprio Responsabile per l'attuazione dei Piani di prevenzione della corruzione nella persona del Dott. Giovanni Pattoneri.

L'incarico viene svolto senza attribuzione di compenso aggiuntivo, fatto salvo il riconoscimento, come previsto dalle Linee guida, di *"retribuzioni di risultato legate all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi predeterminati in sede di previsioni delle misure organizzative per la prevenzione della corruzione*".

Spetta al RPC:

- elaborare la proposta di Piano di prevenzione della corruzione;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

Per l'adempimento dei compiti previsti dalla Legge 190/2012 sopra esemplificati, il Responsabile può in ogni momento:

a) verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità;
b) richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;

c) effettuare, ispezioni e verifiche al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

Tutta l'attività sopra descritta viene esercitata dal Responsabile sempre in una ottica di collaborazione volta al miglioramento progressivo dell'azione della Società e dei suoi dipendenti.

Considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo che deve essere svolto dal Responsabile della prevenzione, la Società deve assicurare un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Entro il 15 dicembre di ogni anno, salvo proroghe, il "Responsabile anticorruzione" ha l'obbligo di pubblicare sul sito web della Società una relazione sull'attività svolta, oltre che di trasmetterla al Consiglio di Amministrazione.

Affinché il RPC possa vigilare efficacemente sull'attività della Società dal 2018 è stata resa operativa la seguente casella mail: **rpc@galdelducato.it** alla quale possono scrivere dipendenti e non, segnalando casi di illeciti concreti o potenziali, nella consapevolezza che alla casella suddetta avrà accesso esclusivamente il RPC e 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 solo eccezionalmente per la difesa dell'incolpato.

7. Azioni per contrastare la corruzione

La Società si è dotata di un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il presente Piano fa quindi perno sul Modello.

La Società, ad integrazione di quanto previsto dal Modello, agisce a prevenzione dei fenomeni di corruzione:

- attraverso l'adozione di idonee procedure per la formazione, attuazione e controllo delle decisioni, in qualunque forma assunte;
- assicurando la massima trasparenza alla propria azione amministrativa;
- adottando azioni di formazione per i dipendenti impiegati nelle attività a maggior rischio di corruzione;
- adottando e aggiornando opportunamente il proprio Codice Etico.

Tra le attività svolte dalla Società per la prevenzione della corruzione, si elencano le seguenti:

- interventi sull'organizzazione del lavoro per attuare il principio di separazione delle funzioni per cui nessuno deve gestire in autonomia un intero processo;
- creazione di un sistema permanente di controlli e formazione dell'auditor interno;
- astensione, da parte dei responsabili delle istruttorie e del procedimento, sulle situazioni di conflitto di interesse.

In considerazione della ridotta consistenza della dotazione organica della Società, non si ritiene invece attuabile il principio di rotazione.

8. Aree di rischio

L'art. 1 comma 16 della L. 190/2012 elenca le seguenti aree di rischio:

a) *autorizzazione o concessione;*
b) *scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;*
c) *concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;*
d) *concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009.*

La Mappa dei processi aziendali e le relative schede di rischio, che si confermano nel presente Piano, è stata effettuata sulla base delle risultanze dell'attività istruttoria per la predisposizione del Modello, con il coinvolgimento dell'Amministrazione e della Direzione, nonché delle Funzioni interessate.

L'Analisi del rischio della Società consiste nella rilevazione dei processi e nella valutazione del rischio, ed in particolare:

- identificazione del rischio:
- aree di rischio;
- processi · aziendali coinvolti:
- valutazione complessiva del rischio;
- protocolli di prevenzione;
- sistema documentale aziendale;
- attività di audit;
- valutazione complessiva dei controlli;
- gap analysis;

- calendario attuativo implementazione e miglioramento;
- monitoraggio azioni programmate e concluse;
- azioni trasversali pianificate.

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'ente.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

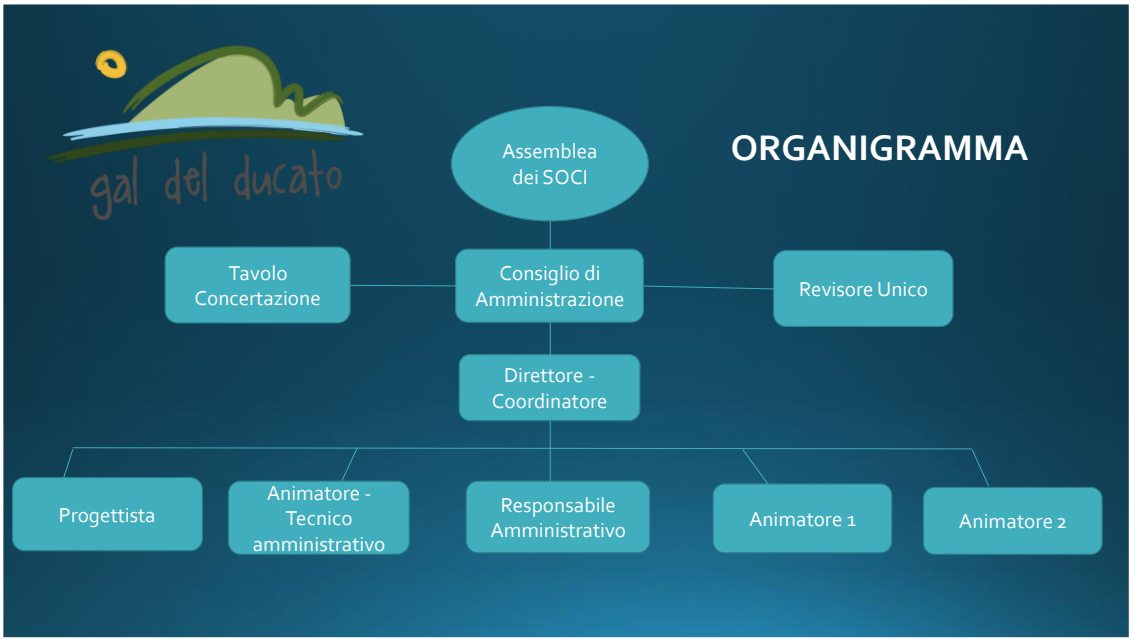
Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente.

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio.

Il procedimento adottato nella predisposizione del presente Piano, in continuità con quanto già fatto negli esercizi precedenti, è il seguente:

1) mappatura dei processi sensibili attuati e identificazione del rischio;
2) valutazione del rischio per ciascun processo;
3) trattamento del rischio;
4) monitoraggio.

La struttura organizzativa societaria è così rappresentata:



Le attività sensibili o aree di rischio che la società ha individuato al proprio interno sono le seguenti:

1. **Affidamento lavori, servizi e forniture;**
2. **Rapporti con la Pubblica Amministrazione;**
3. **Gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici; erogazione di contributi finanziari o attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;**
4. **Gestione gare pubbliche;**
5. **Gestione di eventuali contenziosi giudiziali e stragiudiziali;**
6. **Gestione dei pagamenti;**
7. **Conferimento di incarichi di consulenza e prestazioni professionali;**
8. **Concorsi, selezione e assunzione del personale;**

Nel compiere le valutazioni, si sono considerate le misure attivate nei precedenti piani che sono risultate sufficienti a mitigare i rischi, e si è tenuto conto delle indicazioni del PNA 2022 e degli aggiornamenti 2023 e 2024.

La matrice rischio-probabilità è risultata la seguente:

funzione coinvolta	**attività a rischio**	**grado di rischio**	**misure prevenzione**
CDA Impiegato tecnico	Affidamento lavori, servizi e forniture (favorire un'impresa)	medio	Codice Etico Regolamento interno Modello organizzativo Procedure di verifica dei requisiti e di tracciabilità trasparenza: – predisposizione di appositi capitolati - requisiti di qualificazione – principi di non discriminazione e parità di trattamento – principio di rotazione – verifica regolarità contributiva -verifica casellario generale giudiziario - verifica certificato antimafia, se dovuto

CDA Impiegato amministrativo	Richieste di autorizzazioni amministrative Adempimenti	basso	Codice Etico Modello organizzativo Principi di correttezza, trasparenza, tracciabilità
CDA Impiegato amministrativo Direzione	Gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici; erogazione di contributi finanziari o attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	medio	Codice Etico Regolamento interno Modello organizzativo Procedure tracciabilità (archiviazione documentazione relativa alle varie fasi della richiesta): – principio di coerenza tra finalità contributi e scopi sociali – predisposizione di appositi bandi e parametri premiali oggettivi
CDA Impiegato amministrativo Direzione	Gestione gare pubbliche	medio	Codice Etico Regolamento interno Modello organizzativo Procedure per la gestione dei rapporti con i terzi utenti Procedure di verifica dei requisiti e della correttezza/veridicità delle informazioni presentate dai terzi Predisposizione appositi bandi e parametri premiali oggettivi nel rispetto del principio di legalità e dei regolamenti Separazione funzioni
CDA Professionista esterno	Gestione di eventuali contenziosi giudiziali e stragiudiziali	basso	Codice Etico Modello organizzativo Procedure di selezione professionisti e consulenti e valutazione congruità parcella con riferimento alla prestazione ricevuta
CDA Impiegato amministrativo	Gestione dei pagamenti	basso	Codice Etico Modello organizzativo Procedura di gestione dei flussi finanziari

			(separazione funzioni, controlli sui conti correnti, controlli in sede di registrazione fatture/pagamenti/incassi)
CDA Amministrazione	Conferimento di incarichi di consulenza e prestazioni professionali	medio	Codice Etico Modello organizzativo Procedure di selezione professionisti e consulenti e valutazione congruità parcella con riferimento alla prestazione ricevuta (controlli a campione sulle dichiarazioni) Separazione funzioni
CDA Impiegato Amministrativo / Personale	Acquisizione personale	basso	Codice Etico, Regolamento interno, Modello organizzativo Procedure di selezione nel rispetto del principio di legalità, del CCNL e delle norme vigenti Separazione funzioni

Le misure di prevenzione sono state adottate nella gestione e verranno monitorate nell'arco temporale di pertinenza del Piano.

9. Principi generali di comportamento

I dipendenti della Società devono svolgere le attività previste nel precedente Paragrafo 8 nel rispetto delle leggi vigenti, delle regole contenute nel Codice Etico, nei Regolamenti interni, nel Modello di Organizzazione, Gestione e nel presente Piano, espressione dei valori e delle politiche della Società.

In linea generale il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, trasparenza, comunicazione e separazione dei ruoli.

Conformemente a quanto previsto nelle procedure e nelle norme aziendali, è fatto obbligo di instaurare e mantenere ogni rapporto con la P.A. e con soggetti privati sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza che garantiscano il buon andamento della funzione o servizio e l'imparzialità nello svolgimento degli stessi.

A tal fine:

- è fatto divieto di porre in essere, concorrere o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato indicate nella legge 190/2012 e rientranti tra quelle considerate nel Piano;
- è fatto divieto di violare i principi e le procedure aziendali elaborate dalla Società per prevenire i reati nei rapporti con la P.A. ed i privati, in particolare, il fenomeno della corruzione e la corruzione tra privati;
- è fatto obbligo di prestare la massima collaborazione a tutti i soggetti che svolgono attività di verifica e controllo;
- è fatto divieto di discriminare il dipendente che effettui eventuali segnalazioni.

Il personale è informato sui comportamenti da tenere nello svolgimento delle proprie attività dal RPC, figura che per carenza di dirigenti è rivestita dal Direttore della società, con comunicazioni mirate/tematiche trasmesse via e-mail.

10. Formazione, controllo e prevenzione del rischio

Formazione

La Legge 190/2012 prevede una serie di misure di formazione del personale, in particolare:

- definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- previsione, per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- organizzazione di attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione del codice di comportamento.

Obiettivo dei percorsi formativi è quello di assicurare una formazione puntuale e continua che possa essere declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e ai diversi livelli di "rischio" presenti in azienda, garantendo la corretta e piena conoscenza dei principi, delle regole e delle misure contemplate dal Piano.

Nell'ambito delle misure indicate dalla Legge 190/2012, la Società, nel corso della vigenza del Piano, ritiene di sviluppare interventi di formazione/informazione, rivolti a tutto il proprio personale, articolati su più livelli:

- per i dipendenti che direttamente o indirettamente svolgono una delle attività a rischio, nel triennio si organizzeranno aggiornamenti formativi e informativi generali sui seguenti argomenti:
  a) i temi della legalità e dell'etica;
  b) le buone prassi amministrative;
  c) gli adempimenti connessi all'implementazione del Piano.
- una formazione "periodica" attivabile su richiesta di RPC, in caso di nuove assunzioni o di assegnazione di nuovo personale alle strutture in cui è maggiormente presente il rischio di corruzione, nonché in caso di modifiche legislative o variazioni dei processi sensibili;
- una formazione "specifica" per il Responsabile.

Per gli anni successivi l'RPC, di concerto con il CdA, potrà individuare eventuali nuovi percorsi formativi e i dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione.
La partecipazione ai corsi di formazione da parte del personale individuato nel programma annuale sarà obbligatoria e il momento formativo verrà verbalizzato nelle relazioni periodiche di RPC.
Anche il RPC parteciperà a iniziative formative di aggiornamento sulla normativa organizzate dalla società e continuerà la sua formazione negli anni successivi, anche tramite attività di formazione gratuita offerte dalla pubblica amministrazione e/o da sue associazioni (Es. Webinar IFEL).

Controllo e prevenzione del rischio

La Società è dotata di un Modello Organizzativo creato al fine di prevenire e contrastare i reati ex D.Lgs. 231/2001, revisionato nel dicembre 2020.
Le procedure e il sistema di controlli interni (Audit) costituiscono strumento di supporto nella prevenzione del fenomeno della corruzione.
Con particolare riferimento agli atti adottati nei settori che presentano un elevato rischio di corruzione, i controlli si articolano in due distinte tipologie di attività:

- il "controllo di linea" costituito dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative dell'Ente svolgono sui propri processi la cui responsabilità è primaria;
- attività di "Auditing" o "Audit interno" finalizzato alla individuazione ed al contenimento dei rischi aziendali, tale attività è estesa a tutti i processi dell'Ente. Ai responsabili di processo sono rimesse le azioni correttive.

Al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione il RPC può richiedere in qualsiasi momento ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale

di dare per iscritto adeguata motivazione circa i presupposti e le circostanze di fatto che sottendono all'adozione del provvedimento o ne condizionano o determinano il contenuto.

Il RPC può in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità.

Il Responsabile procederà alla verifica dell'adempimento del presente Piano secondo le seguenti quattro azioni complementari:

1) raccolta di informazioni

2) verifiche e controlli

3) funzione di internal - audit

4) verifica degli adempimenti sulla trasparenza.

Il Responsabile può tenere conto di segnalazioni provenienti da eventuali portatori di interesse, sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione. Tali segnalazioni dovranno essere effettuate tramite compilazione del modulo pubblicato nella sezione trasparenza, il relativo invio all'indirizzo di posta elettronica: **rpc@galdelducato.it** o con le altre modalità indicate nel modulo stesso.

Per quanto riguarda il *whistleblowing*, cioè il meccanismo per l'individuazione di irregolarità o reati tramite segnalazione da parte di dipendenti, grazie al decreto legislativo n.24 del 10 marzo 2023, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", si tutelare il dipendente che segnala illeciti il quale, si vede garantite riservatezza e tutele contro eventuali ritorsioni. Di seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'articolo 2, comma 1, lettera m) del D.L.24/2023, costituiscono ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della

persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità' economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità' per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'RPC trasmette periodicamente a tutti i dipendenti un documento/email che li informa dei propri diritti. Come indicato nel sito societario, le segnalazioni e comunicazioni di comportamenti o fenomeni corruttivi, possono essere fatte pervenire dal personale direttamente a RPC compilando in forma anonima l'apposito modulo on line nel sito societario. La segnalazione può essere presentata anche con il modulo con esplicitazione del mittente:

a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato dal rpc@galdelducato.it (questa casella è ad uso esclusivo del responsabile dell'anticorruzione);

b) a mezzo del servizio postale o tramite comunicazione interna indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Per garantire la riservatezza, la segnalazione va inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";

c) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e da questi riportata a verbale.

RPC si impegna a proteggere l'identità del segnalante, salvo eventuali casi espressamente previsti dalle norme di legge.

11. Obblighi di trasparenza

La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Come previsto dall'art. 11 del D. Lgs. 33/2013, le società partecipate dalle PA e le società da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 cod. civ. sono tenute alla pubblicazione dei dati indicati dall'art. 1, commi da 15 a 33, della legge 190/2012, limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea.

Come detto, fa parte integrante del presente Piano l'elenco degli obblighi di pubblicazione.

La Società dal febbraio 2017 ha costituito la sezione "Trasparenza" nel proprio sito internet, implementata nel corso degli anni.

È prevista una funzione di controllo e di monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione (semestrale), anche al fine di dichiarare, entro il 31 dicembre di ogni anno, l'assolvimento degli stessi che, in assenza di OIV, viene svolta da RPC che rilascia le relative attestazioni pubblicate ne sito societario.

Nel caso di specie è stata attuata, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la pubblicazione di:

a) codice etico;
b) bandi e procedure di gara con esiti;
c) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
d) concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e progressioni di carriera;
e) affidamenti diretti;
f) statuto;
g) bilancio consuntivo;
h) elenco soci;
i) struttura organizzativa;
j) regolamenti interni
k) componenti degli organi di indirizzo organizzativo;
l) atti di carattere normativo e amministrativo in generale;
m) incarichi di collaborazione e consulenza;
n) provvedimenti e determine a contrarre;
o) atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati;
p) beni immobili e gestione del patrimonio.

È garantito l'accesso civico per mancata pubblicazione dei dati. È stato adottato, viene tenuto presso la sede della società e pubblicato nel sito anche il registro degli accessi.

Si è attuata anche un'azione di monitoraggio dei rapporti tra la Società e i soggetti che con la stessa stipulano contratti, al fine di evitare conflitti di interessi relativi a eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e gli amministratori e i dipendenti del GAL del Ducato.

12. Sistema disciplinare

Per quanto riguarda il sistema disciplinare si rimanda a quanto già previsto nel Sistema sanzionatorio (cfr. Modello Organizzativo vigente e pubblicato nel sito societario).

La violazione del Codice Etico e delle procedure per la gestione del rischio anticorruzione hanno rilevanza disciplinare.

13. Il coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con il Responsabile Trattamento Dati

Considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 e quelle previste dalla legge n. 190 del 2012, le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione sono svolte in costante coordinamento con quelle dell'Organismo di vigilanza nominato ai sensi del citato decreto legislativo.

Nel corso dell'esercizio su impulso di ODV, si svolgono incontri tra RPC e ODV di informazione e verifica, la cui verbalizzazione è predisposta da ODV.

Le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ex lege n. 190/2012 vengono elaborate dal Responsabile della prevenzione della corruzione e monitorate in stretto coordinamento con l'Organismo di vigilanza.

Le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione sono svolte in costante coordinamento anche con quelle del Responsabile Trattamento Dati che garantisce interlocuzione costante e concreto supporto.

14. Pantouflage

Il termine "pantouflage" viene utilizzato per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni. Il legislatore nazionale ha introdotto il comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/200145 che si applica ai casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione del servizio ed ANAC ha adottato con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024 una specifica Linea Guida in tema di c.d. divieto di pantouflage – art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001. La norma dispone nello specifico il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione

del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi. Per garantire il rispetto della disposizione sul pantouflage la società prevederà l'inserimento all'interno del Codice di comportamento di un dovere per il dipendente di sottoscrivere, entro un determinato termine ritenuto idoneo dall'amministrazione (ad esempio tre anni prima della cessazione dal servizio), previa comunicazione via PEC da parte dell'amministrazione, una dichiarazione con cui il dipendente prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l'impegno di rispettare il divieto di pantouflage. Ciò anche allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

15. Adozione, divulgazione del Piano e pianificazione

Essendo il Piano un atto di emanazione dell'organo dirigente è rimessa al Consiglio di Amministrazione la responsabilità di approvare e recepire il Piano, mediante apposita delibera, nonché di approvare le eventuali modifiche e gli aggiornamenti dello stesso sulla base di indicazioni provenienti dal RPC.

RPC verifica l'efficacia e l'idoneità del Piano e valuta l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso qualora si verifichino rilevanti violazioni non espressamente previste o cambiamenti significativi dell'organizzazione della Società. Il Piano sarà inoltre integrato e aggiornato in funzione delle indicazioni fornite da nuove normative e dall'ANAC.

Per quanto concerne la divulgazione, si applica quanto previsto dal Modello organizzativo (attività di comunicazione, formazione e informazione).

Per il primo anno si prevede l'aggiornamento del Modello Organizzativo e in particolare dei regolamenti interni che ad esso fanno riferimento. È stata quindi programmata nel corso dell'anno la conseguente definizione della implementazione delle procedure alla luce di tale aggiornamento e di adeguamenti normativi e degli esiti della fase di prima applicazione del Piano. È prevista anche una attività formativa per RPC e per il personale.

Al termine del primo anno verranno valutati gli esiti dell'attività svolta e verranno eventualmente revisionate e implementate le procedure.

Al termine del secondo anno verranno messe a punto eventuali ulteriori procedure di monitoraggio e gli adeguamenti alle normative vigenti.

Il Responsabile prevenzione e corruzione nel corso del triennio procederà alla presentazione di report periodici scritti (semestrale ed annuale) nei quali evidenziare eventuali comportamenti anomali ed eventuali azioni correttive.

Sono **allegati** al Piano i seguenti documenti che ne fanno parte integrante:

- A1. Delibera ANAC n. 17 del 7 gennaio 2023 – PNA 2022;
- A.2 Relazione PNA 2022
- A.3 Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023
- A.4 Delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025

Ulteriori documenti sono consultabili nel sito di ANAC:

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

https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-605-del-19-dicembre-2023-aggiornamento-2023-pna-2022

https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.31del 30-gennaio-2025-aggiornamento-2024-pna-2022a