



V-RETI GAS S.R.L.

Piano triennale prevenzione della corruzione e trasparenza 2026 - 2028

Approvato con deliberazione del CDA di V-RETI GAS SRL n. 9 del 16 dic. 2025

Sezione A – Anticorruzione	4
TITOLO I – Considerazioni Preliminari	4
1. Acronimi e abbreviazione	4
2. PTCT: criteri di redazione ed obiettivi perseguiti	4
3. Modalità di adozione e divulgazione del piano	9
4. L'organizzazione interna alla Società con funzioni attive in materia di anticorruzione	10
5. Interazione tra gli attori interni della Società	15
6. Certificazione di conformità	16
TITOLO II – Analisi contesto interno ed esterno	16
1. Contesto interno della Società	16
2. Il contesto esterno	18
TITOLO III – Individuazione delle aree a rischio	19
1. Metodologia utilizzata per la mappatura dei rischi	19
2. Identificazione delle aree a rischio	20
3. Individuazione dei rischi	22
4. Monitoraggio	25
TITOLO IV - Le misure generali di prevenzione della corruzione	26
1. Il conflitto di interessi	26
2. Incarichi «extra» istituzionali	30
3. Cumulo di incarichi	31
4. La rotazione ordinaria e straordinaria	31
5. Formazione del personale	33
6. Patti di integrità e affidamenti	33
7. Sanzioni disciplinari	34
SEZIONE B: Trasparenza	34
1. Considerazioni introduttive ed obiettivi connessi alla trasparenza	34
2. Gli attori interni con funzioni di responsabilità in materia di trasparenza amministrativa	35
3. Modalità attuative della trasparenza: la pubblicazione obbligatoria delle informazioni	37
4. Monitoraggio	38
5. Accesso civico	39
6. Sistema sanzionatorio	39
Sezione C: «whistleblowing»	40
1. Premessa ed ambito di applicazione	40
2. La procedura di segnalazione interna	41
3. La trasmissione della segnalazione	41
4. Il procedimento istruttorio	42
5. Compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione	43
6. Misure di protezione del segnalante	43
7. Tutela della riservatezza del segnalante	44
8. Sanzioni	44
9. Segnalazione esterna	45
10. Informazione e formazione	45

Elenco allegati:

Doc. 1) elenco reati

Doc. 2) mappatura dei rischi

Doc. 3) piano di attuazione

Doc. 4) gestione del rischio

Doc. 5) piano formativo

Doc. 6) tabella obblighi di pubblicazione

Doc. 7) modello segnalazione interna (whistleblowing)

Sezione A – Anticorruzione

TITOLO I – Considerazioni Preliminari

1. Acronimi e abbreviazione

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione

CIVIT: Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche

Società: V-Reti Gas S.r.l.

Modello 231: Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231 del 2001

P.A.: pubblica amministrazione

PNA: piano nazionale anticorruzione

PTPC: piano triennale di prevenzione della corruzione

RPCT: responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza

ODV: organismo di vigilanza

Legge 190 o Legge Anticorruzione o Legge Severino: Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*»

Codice o Legge della trasparenza o D.lgs. 33/2013: decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 recante il «*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*»

D.lgs. 39 /2013: Decreto Legislativo 14 aprile 2013 n. 39 recante «*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico*»

D.L. 90/2014: d.l. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazione dalla legge 11 agosto 2014 n. 114 recante «*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*»

d.P.R. 445/2000: decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 recante «*Disposizioni legislative in materia di documentazione amministrativa*»

D.Lgs. 165/2001: Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante «*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*»

d.l.gs. n. 36/2013 o Codice degli appalti: decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 ss.mm.ii. recante: «*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*»

Codice etico: codice adottato dalla Società ai sensi dell'art. 54 d.lgs. n. 165/2001

Destinatari: I soggetti destinatari del presente piano sono tutto il personale della Società, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società;

Dipendenti: Tutti i soggetti che rivestono, nella Società, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo, anche di fatto, per i dipendenti, per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società (intendendosi a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati)

Responsabili: Tutti i soggetti che, nella Società, rivestono funzioni di rappresentanza, coordinamento e riferimento, per gli altri dipendenti, delle diverse aree di cui si compone l'organizzazione interna dell'ente

S.I.C.: Sistema di controllo interno

Stakeholder: sono tutti i portatori di interesse nei confronti della Società e delle attività da essa svolte, sia interni (i soggetti che interagiscono in maniera diretta all'interno dell'organizzazione) sia esterni (soggetti che operano al di fuori dell'organizzazione ma che hanno interessi nell'attività della stessa).

2. PTCT: criteri di redazione ed obiettivi perseguiti

Con il presente documento, la Società intende ottemperare a quanto previsto dall'art. 1 comma 5 legge n. 190/2012, adottando il piano di prevenzione della corruzione integrato con la programmazione triennale inerente la trasparenza, contenuta in una sezione autonoma del piano, elaborato secondo le indicazioni contenute nel modello organizzativo ex art. 6 d.lgs. 231/2001, costituendone parte integrante, ed introducendo nuove e ulteriori misure e/o rafforzare quelle esistenti, preordinate a prevenire che

fenomeni di inefficienza amministrativa possano influenzare negativamente le funzioni pubbliche profuse dalla Società e che sarebbero foriero di pregiudizio, economico, di immagine e reputazione (c.d. «maladministration»).

Sulla base di tali presupposti, il presente piano costituisce un nuovo, completo ed organico piano di prevenzione della corruzione per il triennio 2025 – 2027, che riporta e riassume tutte le tematiche di interesse in materia di gestione del rischio connesso al fenomeno suddetto, che sia espressione di un programma di azione coordinata per l'attuazione di efficaci tecniche di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

I destinatari del PPCT sono gli amministratori, il vertice, i componenti degli organi di controllo/vigilanza, i dipendenti/collaboratori di V- Reti Gas S.r.l., i revisori dei conti e, per le parti pertinenti, i consulenti e i titolari di contratti per lavori, servizi e forniture.

Il piano di gestione del rischio corruttivo è stato predisposto secondo i criteri metodologici indicati dall'ANAC con il PNA 2022 adottato con la delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 con cui, rispetto al previgente Piano, vengono predisposti strumenti maggiormente significativi sotto il profilo delle ingenti risorse economiche che l'Italia riceverà grazie al PNRR e la necessità di aumentare, per tale causali, il sistema di controlli preventivi dell'uso di detti fondi. Vengono, inoltre, potenziati i presidi di tutela nel settore degli appalti pubblici, nonché declinato “*ex novo*” un nesso tra le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. Tali

presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali.

Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

La Società, essendo un soggetto privato sottoposto a controllo pubblico, adotterà i PTPCT o le misure integrative del MOG 231 o il documento che tiene luogo del PTPCT, continuano a seguire le indicazioni metodologiche già elaborate dall'Autorità e, in particolare:

- decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 «*Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190*»;
- d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 «*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*»;
- decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97 recante la «*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*»;
- legge 30 novembre 2017 n. 179 recante “*disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”;
- Legge 27 dicembre 2019, n. 160 «*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022*» recante modifiche normative in materia di violazioni pubblicitarie relative alla trasparenza;
- ANAC delibera del 3 agosto 2016 n. 833 «*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione*»;
- ANAC determinazioni del 28 dicembre 2016 nn. 1309 e 1310 con cui l'Autorità ha, rispettivamente, fornito le «*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013. Art. 5- bis, comma 6, del d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*» nonché le «*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute*»

- nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016»;*
- ANAC delibera dell'8 novembre 2017 n. 1134 di approvazione delle «Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici»;
 - ANAC delibera 2 ottobre 2018 n. 840 ricognitiva delle funzioni del RPCT;
 - ANAC delibera del 19 dicembre 2018 n. 1186 relativa all'obbligo di astensione di tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato;
 - ANAC delibera del 26 marzo 2019 n. 215 recante le «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001»;
 - ANAC delibera del 5 giugno 2019 n. 494 recante le «Linee Guida n. 15, inerenti alla «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici»;
 - ANAC delibera del 26 giugno 2019 n. 586 recante «Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, comma 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019»;
 - ANAC delibera del 18 dicembre 2019 n. 1201 inerente le «Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione - art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001»;
 - ANAC delibera del 15 gennaio 2020 n. 25 con cui l'Autorità fornisce «Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici»;
 - ANAC delibera del 19 febbraio 2020 n. 177 sulle «Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche»;
 - ANAC delibera del 1° luglio 2020, n. 690 recante il «Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001»;
 - ANAC, delibera 9 giugno 2021 n. 469 «Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)»;

L'elenco dettagliato della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione che la Società è onerata di applicare è, tuttavia, consultabile sul sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente, nella sottosezione a tal fine dedicata.

Per quanto riguarda la trasparenza, si seguiranno le indicazioni già date dall'Autorità nelle delibere nn. 1310/2016 e 1134/2017, già richiamate, unitamente alle misure di semplificazione indicate dall'Autorità al § 10 «Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di cinquanta dipendenti», del vigente P.N.A.:

Per l'attività di elaborazione dei PTPCT, nonché per l'attuazione del monitoraggio sui piani e le misure ivi previste, le amministrazioni possono utilizzare la check-list di cui all'Allegato n. 1 al Piano.

Quest'ultima consente ai RPCT di verificare di aver svolto le attività più significative o di aver tenuto conto di elementi di rilievo per l'adeguata predisposizione dei PTPCT. Tale strumento può essere un valido ausilio – nei limiti della compatibilità - anche per gli enti tenuti all'adozione di misure integrative del MOG 231.

Sotto il profilo metodologico, la Società ha valorizzato un approccio coordinato ed integrato con gli altri strumenti programmatici dell'azione pubblica, predisponendo, così, una gestione efficiente e multilivello del rischio corruzione, congiungendo le due programmazioni, al fine di creare un unico piano come strategia di contrasto della corruzione, rafforzandone il legame e la necessità di coordinamento al pari di tutti gli altri piani programmatici adottati nell'esercizio delle funzioni pubbliche, consentendo ai funzionari di esplicitare le proprie mansioni coerentemente ai valori della trasparenza, dell'anticorruzione e dell'etica pubblica, considerati, alla luce del nuovo ordito ordinamentale, un valore immanente dell'attività amministrativa, con conseguente valorizzazione della responsabilità di tutti coloro che prendono parte ai processi decisionali dell'attività amministrativa.

Con la legge Severino (l. 190/2012 ss.mm.), la trasparenza amministrativa ha assunto un ruolo fondamentale per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione (art. 1, comma 36), costituendo, come evidenziato dalla Corte costituzionale con la sentenza 21 febbraio 2019, n. 20, un antidoto, uno strumento che argina il dilagare dei fenomeni corruttivi, che rende necessaria una programmazione esaustiva che valorizzi la stretta interconnessione tra trasparenza e prevenzione del rischio.

Sotto quest'ultimo profilo, infatti, gli obblighi in materia di trasparenza previsti dal d.lgs. n. 33/2013, sono stati estesi alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato, comunque denominati, qualora sussistano i seguenti presupposti:

- i) aventi un bilancio superiore ad € 500.000,00;
- ii) la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni;
- iii) in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni (art. 2 *bis*, comma 2).

Tutti i requisiti indicati dalla normativa citata sono soddisfatti dalla Società che, pertanto, nella sezione trasparenza del presente modello di gestione del rischio corruttivo, adotterà gli strumenti espressione del principio di trasparenza amministrativa con alcuni adattamenti giustificati dal peculiare inquadramento dogmatico dell'ente e dell'attività pubblica svolta.

In particolare:

- è stata costituita nel proprio sito «web» di una apposita Sezione, denominata «Società trasparente» in cui pubblicare dati e informazioni ai sensi della normativa in materia;
- è stato nominato un Responsabile della trasparenza che coincide con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione che vigilerà sull'applicazione ed efficacia del piano, nonché sul rispetto degli obblighi di trasparenza con la coadiuvazione del CDA e di tutti i responsabili delle singole unità organizzative della Società nonché del Responsabile di Struttura;
- l'assolvimento della correttezza ed esaustività degli obblighi di pubblicazione sarà demandata dall'organismo di vigilanza (OdV);
- verranno adottate misure organizzative che garantiscano l'accesso civico generalizzato mediante l'adozione di un apposito regolamento accluso al presente piano che contenga la disciplina di dettaglio delle modalità di ostensione (art. 5 del d.lgs. 33/2013) e la pubblicazione, all'interno della sezione «trasparenza», delle informazioni relative alle modalità di esercizio di tale diritto e gli indirizzi di posta elettronica cui gli interessati possano inoltrare le relative richieste.

Al fine di assicurare il tempestivo e regolare flusso delle informazioni (art. 43, comma 3, d.lgs. 33 del 2013), la sezione del piano in materia indica i nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati e di quelli cui spetta la pubblicazione. In essa è presente uno schema in cui, per ciascun obbligo, sono espressamente indicati i nominativi dei soggetti e gli uffici responsabili di ognuna delle citate attività.

È definita, inoltre, in relazione alla periodicità dell'aggiornamento fissato dalle norme, i termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione di ciascun dato, nonché le modalità stabilite per la vigilanza ed il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi.

Oltre al sopra indicato criterio, la progettazione e attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo è avvenuta coinvolgendo l'intera struttura organizzativa della Società mediante interviste e questionari inerenti le attività profuse e l'incidenza sul ciclo economico annuo dell'ente, i rischi cui vanno incontro i funzionari nell'esercizio delle proprie mansioni, il sistema di controlli interni.

Il coinvolgimento del personale, considerato un criterio essenziale e imprescindibile di predisposizione del piano, ha permesso di:

- a) responsabilizzare e impegnare tutti i membri della Società nell'attuazione dei fenomeni illeciti incidenti sulle dinamiche funzionali in relazione alla «mission» dell'ente;
- b) individuare, tra le attività istituzionali svolte, quelle nell'ambito delle quali è più elevato il rischio del verificarsi di fenomeni di corruzione o illegalità e, nell'ambito dei processi decisionali maggiormente esposti a tali rischi, prevedere strumenti operativi e procedurali atti a prevenirlo;
- c) rafforzare gli obblighi di informazione dei singoli responsabili delle articolazioni interne

della Società nei confronti del RPCT chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

Gli obiettivi perseguiti con il piano possono essere riassunti nei seguenti punti:

- sviluppare politiche concrete di contrasto ai fenomeni che possano incidere sull'efficienza amministrativa favorendo dinamiche organizzative snelle, intelleggibili e fluide che siano capaci di resistere autonomamente ai tentativi di infiltrazione corruttiva e prevenire il pregiudizio che la Società subirebbe anche in termini di immagine nel caso di tentativi di mercimonio delle funzioni amministrative espletate;
- incrementare il sistema di monitoraggio interno mediante un maggiore coinvolgimento dei responsabili delle singole unità organizzative che verranno maggiormente responsabilizzate in materia di trasparenza e anticorruzione grazie all'affidamento dei compiti di vigilanza attiva e costante sui presidi preventivi e sulla corretta applicazione del principio predetto suggerendo, eventualmente, iniziative tese a rafforzare i presidi e gli strumenti utili ai controlli in merito al rischio corruttivo qualora venga ravvisata l'inefficienza o inefficienza delle singole misure;
- a tal fine, verrà adottata una graduale implementazione del sistema di digitalizzazione e informatizzazione dei flussi e/o dei documenti aziendali quale misura «standard» di interrelazione tra i vari responsabili delle unità organizzative;
- attuare un sistema di controllo interno digitalizzato sulle possibili situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, nonché di incompatibilità ed inconferibilità, da parte del personale e di chiunque collabori con la Società;
- strettamente connessa alla finalità sopra indicata è la predisposizione di un meccanismo digitalizzato di controllo delle dichiarazioni ex art. 20 d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 inerenti l'assenza di situazioni preclusive all'accesso a cariche elettive;
- adozione del codice etico aggiornato alla normativa vigente;
- cruciale è il ciclo di formazione periodica del personale organizzato in modo tale da garantire l'effettiva acquisizione delle capacità tecniche in materia nonché sull'utilizzo delle nuove tecnologie nell'esercizio dell'attività amministrativa, tra cui il procedimento amministrativo algoritmico;
- fondamentale sarà la diffusione della cultura della legalità, dell'etica e dell'integrità dei funzionari mediante un analitico percorso formativo incentrato sulla valorizzazione delle anzidette doti implicite nell'esercizio stesso della funzione pubblica;
- sarà potenziato l'istituto del «whistleblowing» con l'attivazione di un canale comunicativo interno dedicato appositamente a tal fine e l'adozione di un regolamento «ad hoc» in cui vengono prescritti specifici oneri in capo ai soggetti titolari di posizioni attive nella gestione della segnalazione dell'illecito al fine di prevenire un eventuale aggravamento della situazione di illegalità all'interno delle dinamiche organizzative della Società; unitamente al potenziamento della tutela del funzionario segnalante;
- per quel che concerne la trasparenza, assunto ad antidoto per contrastare le pratiche di violazione dei doveri collegati alle funzioni pubbliche, che potrebbero concretizzarsi in fenomeni di corruzione e illegalità, pregiudicando gli interessi generali della collettività, carattere di priorità logica verrà assegnata al principio di intelligibilità dei documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, mediante l'adozione di specifiche linee guida sulle modalità di redazione dei deliberati amministrativi secondo i criteri indicati dall'art. 6 del codice della trasparenza;
- verrà inoltre adottato uno specifico regolamento sulle modalità di esercizio del diritto di accesso agli atti, nella sua triplice declinazione di accesso difensivo (art. 22 ss. l. n. 241/1990) semplice e generalizzato (art. 5 codice della trasparenza) che tenga conto delle indicazioni provenienti dalla giurisprudenza più recente nonché che regolamenti analiticamente le modalità di bilanciamento tra ostensione e riservatezza;
- per garantire la trasparenza delle informazioni indicate nell'art. 14, comma 1, lett. f) del d.lgs. n. 33/2013, considerato che il decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 183, convertito con modificazioni dalla legge 26 febbraio 2021, n. 21, a mente dell'art. 1, comma 16, aveva differito al 30 aprile 2021 il termine inizialmente fissato per il 31 dicembre 2020 per l'adozione regolamento di

delegificazione inerente le modalità di pubblicazione poste in capo ai dirigenti, prevedendo la sospensione temporanea delle sanzioni per la violazione dei suddetti obblighi di trasparenza fino all'adozione della normativa secondaria di regolamentazione e, al contempo, che la tempistica normativamente fissata è decorsa senza che l'atto di regolazione sia stato adottato o, comunque, sia stata promulgata una disposizione normativa che abbia disposto la proroga per adottarlo, in attesa di una deliberazione specifica in tal senso dell'ANAC, la Società adotterà criteri che garantiscano la pubblicazione delle predette informazioni secondo le indicazioni formulate dall'Autorità di regolazione con delibera del giugno 2019, n. 586 *«Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241, per l'applicazione dell'articolo 14, commi 1-bis e 1-ter, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33»*.

Il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati è teleologicamente preordinato al raggiungimento di una duplice e alternativa finalità che presenta, però, come comune denominatore la sensibilizzazione dei funzionari dei rischi impliciti alla corruzione e assicurare la correttezza dei rapporti tra V-Reti Gas S.r.l. e i professionisti, cittadini e interlocutori che a vario titolo intratterranno interlocuzioni di qualsiasi genere. Anzitutto, il primo scopo finalistico del piano è l'introduzione di «*standard*» organizzativi e di autorganizzazione, frutto di una strategia lungimirante coordinata con tutti gli aspetti funzionali della Società, a connotazioni modulari, dinamiche e adattative delle necessità che nel corso del tempo emergono, fondati sull'insegnamento che una buona organizzazione degli uffici pubblici assicura il soddisfacimento degli interessi generali, prevedendo meccanismi che prevengano lo sviamento della funzione pubblica esercitata dalla Società rispetto agli ordinari canoni di esplicazione, idoneo a tradire i valori dell'etica pubblica.

In questo scenario, il piano mira ad accentuare la correttezza dei procedimenti instaurati dalla Società, garantendo l'imparzialità dei funzionari e dell'azione amministrativa, prevenendo lo sviluppo dei fenomeni di cattiva amministrazione e persuadendo gli «*stakeholders*» al rispetto dell'etica e della legalità, agevolando sistemi di «*accountability*» e limitando il rischio che si annidino situazioni di illiceità in settori delicati delle funzioni pubbliche.

Di qui discende la seconda finalità strategica del presente modello di gestione del rischio corruttivo, ovvero, la standardizzazione di regole comportamentali che siano coerenti con le prescrizioni degli assetti organizzativi preventivi della corruzione, incidendo sulle modalità di svolgimento dell'«*iter*» pubblico e sull'attività istruttoria profusa dal funzionario.

Le misure di prevenzione adottate con il piano mirano alla definizione di regole definite che incidono sul piano organizzativo e procedimentale, influenzando l'attività discrezionale della Società predefinendo modalità nuove di esercizio dell'azione amministrativa, in modo da ridurre il rischio di contaminazione illecita della funzione pubblica ponendo al centro l'imparzialità, intesa come valore che informa l'intera azione amministrativa.

3. Modalità di adozione e divulgazione del piano

Con l'adozione del presente PTPCT V- Reti Gas S.r.l. intende perseguire, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1 comma 8 della Legge 190/2012 ss.mm.ii. specifici obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza i quali rappresentano un contenuto necessario del Piano.

Il presente piano è stato predisposto dal RPCT della Società Dott.ssa. Irma Agostini, nominata con determina del 25 agosto 2023, n. 13,

Successivamente all'adozione **il presente Piano viene pubblicato, come espressamente indicato dal PNA, sul sito istituzionale della Società.** Va rilevato che, sebbene la più volte citata delibera ANAC n. 1134/2017, prescriveva per i soggetti onerati di adottare contestualmente i modelli organizzativi ex art. 6 d.lgs. n. 231/2001 ss.mm.ii. e il piano triennale anticorruzione, l'integrazione di quest'ultimo con il sistema di prevenzione privatistico, così da evitare inutili ripetizioni e duplicazioni di strumenti gestionali aventi come finalità la prevenzione dei rischi, V- Reti Gas S.r.l., con il presente piano, ha ritenuto opportuno discernere i due documenti, costituendo comunque il presente Piano un allegato del modello organizzativo.

Qualora nel corso dell'anno si rendano necessarie modifiche del Piano e relativi allegati anche a seguito

di:

- significative modifiche dell'assetto organizzativo e/o delle responsabilità in capo alle funzioni aziendali,
- interventi modificativi sullo statuto e sulle attività svolte dalla Società;
- identificazione di nuove attività sensibili o variazione di quelle precedentemente identificate;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del PTPCT a seguito di verifiche sull'efficace applicazione dello stesso, svolte anche a seguito di segnalazioni pervenute, o di significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute;
- aggiornamenti normativi o di evoluzioni giurisprudenziali che impattano sui temi della prevenzione della corruzione e/o della trasparenza

le stesse verranno adottate secondo la medesima procedura di adozione del Piano e ne verrà data pubblicità nelle forme previste dalle legge.

4. L'organizzazione interna alla Società con funzioni attive in materia di anticorruzione

Il sistema di gestione del rischio desumibile dal PNA, prevede attori interni alla Società, individuati a seconda delle mansioni politiche o amministrative esercitate, entrambi chiamati a svolgere un ruolo dirimente che potrebbe definirsi a cascata rispetto a quello centralizzato, che persegue l'obiettivo di implementare la strategia centrale anticorruzione al fine di garantire una piena effettività della stessa.

Si elencano, qui di seguito, gli attori del sistema della prevenzione del rischio di corruzione all'interno della Società secondo i criteri interpretativi formulati dall'ANAC con il PNA vigente.

4.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'organo di indirizzo politico, ai fini del presente piano, si identifica con il Consiglio di Amministrazione (di seguito denominato CDA) di V-Reti Gas S.r.l.

Quale autorità centrale nella pianificazione dell'anticorruzione, ha un ruolo preminente nella prevenzione del fenomeno corruttivo, in quanto è posto a monte della scelta del RPCT e adotta i principali atti in materia di anticorruzione e trasparenza, dettando le direttive politiche per la formulazione degli indirizzi di contrasto alla corruzione e per lo sviluppo di un efficace processo di gestione del rischio corruttivo. espressa previsione.

Spetta all'organo di indirizzo politico:

- la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e degli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- la competenza a adottare, entro il 31 gennaio, il piano triennale anticorruzione redatto dal RPCT nonché i suoi relativi aggiornamenti annuali;
- nomina, previa verifica dei requisiti soggettivi e oggettivi di idoneità per lo svolgimento dell'incarico espressamente indicati dall'ANAC nel PNA 2019 nel relativo allegato n. 3 (*«Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)»*), nonché nella delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 recante il *«Parere sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)»*, i cui contenuti sono da intendersi parte integrante e sostanziale del presente piano, il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) cui è attribuita, in seguito alle modifiche apportate alla legge 6 novembre 2012, n. 190 dall'intervento riformatore n. 97 del 2016, anche la funzione di responsabile della trasparenza;
- nel medesimo provvedimento di nomina del registra dell'anticorruzione verranno, poi, predisposte le strutture organizzative e digitali a supporto del RPCT;
- adotta l'eventuale provvedimento di revoca dell'incarico di RPCT analiticamente motivato, provvedendo alla comunicazione all'ANAC che, entro i termini previsti da norma, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal responsabile

- in materia di prevenzione della corruzione;
- monitora periodicamente sulle attività del RPCT attraverso interventi specifici di «*audit*» e, al contempo, calendarizzando specifici flussi informativi periodici e incontri dedicati con il RPCT;
- la ricezione dal RPCT delle segnalazioni su eventuali disfunzioni in merito alle misure di prevenzione e di trasparenza, nonché riceve e prende atto dei contenuti della relazione annuale predisposta dallo stesso, in ordine all'effettività ed efficacia delle misure di prevenzione definite nel piano;
- valorizza, in sede di formulazione degli indirizzi, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio, promuovendo percorsi di formazione e sensibilizzazione alla cultura della valutazione del rischio.

Le attività sopra indicate sono coordinate di concerto con il RPCT e finalizzata a garantire l'efficacia e funzionalità del piano programmatico.

4.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza

Una figura indispensabile nella gestione del rischio corruttivo è il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), disciplinato dall'art. 1, comma 7 ss. legge n. 190 del 2012, concepito come il vero «*dominus*» dei presidi preventivi dei fenomeni corruttivi, dovendo esercitare poteri di programmazione, controllo e coordinamento nell'ambito delle linee strategiche individuate dall'organo di indirizzo e in coerenza con le direttive annualmente tracciati dal piano nazionale anticorruzione.

Dalla ricognizione dei compiti legislativamente affidati al responsabile della prevenzione dei fenomeni corruttivi, emerge come detta figura assuma il ruolo di «*risk manager*», munito di peculiari competenze tecniche con riguardo ai sistemi di «*governance*» e attività di gestione dei rischi.

Con l'ultimo PNA, l'Autorità ha rimarcato il ruolo di centralità assunta da tale figura professionale nel contesto organizzativo dell'ente, affrontandone la tematica, i ruoli e le relative responsabilità fornendo, così, un quadro regolamentare unitario alle diverse problematiche che ruotavano attorno ai soggetti responsabili del sistema di prevenzione della corruzione.

Il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza è titolare di una molteplicità di funzioni, da esercitare tramite una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, assicurando, così, al RPCT poteri effettivi, che trovano fondamento sia nella legge, sia nei numerosi atti emessi dall'ANAC che ha approfondito vari aspetti di particolare rilevanza sul tema, di natura propositiva, vigilante e consultiva.

Sotto il primo profilo, infatti, **il responsabile è soggetto attivo:**

- nell'elaborazione e aggiornamento dei sistemi di gestione del rischio corruttivo da sottoporre all'organo di indirizzo politico (art. 1, comma 8 legge n. 190 del 2012);
- nel predisporre, di concerto con il referente aziendale competente e all'organismo di vigilanza, la calendarizzazione della formazione del personale indicato nel PTPCT, con particolare riferimento al personale impiegato nei settori particolarmente a rischio;
- nell'attuare il sistema di monitoraggio del PTPCT, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di strutture interne di vigilanza per realizzare le attività di verifica sull'attuazione e l'idoneità delle misure;
- promuove adeguati protocolli formativi anticorruzione per il personale verificandone l'effettiva attuazione, collabora nell'individuazione del personale da formare destinato ad operare in settori maggiormente esposti al rischio di commissione di reati, e verifica l'avvenuta formazione nel rispetto dei tempi e dei criteri programmati;
- promuove, d'intesa con l'organismo di vigilanza, la diffusione e la conoscenza del codice Etico e di comportamento della Società;
- predisporre canali di comunicazione informatizzati per la segnalazione di comportamenti illeciti e/o sospetti, e gestisce le anomalie, violazioni riscontrate, ovvero le segnalazioni pervenute, mediante opportuni canali di cooperazione/comunicazione con l'organismo di vigilanza e gli organi di vertice, anche mediante la programmazione/attivazione di specifiche verifiche ispettive;

Il Responsabile svolge inoltre un'attività di controllo e a tal proposito:

- monitora le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza segnalandole tempestivamente all'organo di indirizzo politico e all'ODV e agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure previste in materia;
- nel caso in cui la misura adottata sia inefficace allo scopo cui è preordinata, propone la modifica della stessa;
- vigila sull'applicazione delle prescrizioni del d.lgs 8 aprile 2013 n. 39 sull'inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le amministrazioni pubbliche e soggetti privati in controllo pubblico (art. 1, commi 49 e 50 legge n. 190 del 2012), segnalando la violazione all'ANAC e all'organo di vertice della Società;
- verifica, avvalendosi delle strutture di vigilanza interna di «*audit*», l'attuazione del PTPCT (art. 1, comma 10, legge n. 190 del 2012);
- sul rispetto dell'obbligo di pubblicazione delle informazioni pubbliche ai sensi dell'art. 14 del codice della trasparenza, assicurandone, in caso di violazione, l'accesso civico.

La funzione consultiva, infine, concerne:

- la trasmissione, entro il 15 dicembre di ogni anno, all'organo di indirizzo politico ed all'organismo di vigilanza una relazione, recante i risultati dell'attività svolta, da pubblicare sul sito «*web*» istituzionale della Società;
- un'interlocazione collaborativa costante, ma priva di una tassativa calendarizzazione, con l'ODV incentrata sullo scambio di informazioni inerenti l'attuazione del modello gestionale anticorruzione.

Infine, il RPCT, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PPCT. Infatti, ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa (alla data dell'approvazione del presente Piano, il RASA è il Gestore Indipendente Romano Menechini).

La responsabilità per inadempimento degli obblighi summenzionati del RPCT implica l'assunzione di molteplici profili di responsabilità espressamente prescritti dalla normativa di riferimento e di seguito riportata:

- art. 1 comma 12: *«(...) in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze: a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo; b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano (...);»*
- art. 1 comma 13: *«(...) la sanzione disciplinare a carico del responsabile individuato ai sensi del comma 7 non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi (...);»*
- art. 1 comma 14: *«(...) in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile (...) risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (...).»*

Il RPCT riuscirà a scongiurare qualsiasi addebito di responsabilità dirigenziale ex art. 21 d.lgs. n. 165 del 2001, e disciplinare, oltre che per danno all'immagine della Società e al Gruppo, qualora dimostri di aver:

- predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di prevenzione della corruzione e di aver osservato le seguenti prescrizioni con individuazione specifica e circoscritta delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- previsto un percorso formativo specifico in materia di trasparenza, anticorruzione ed etica

- pubblica;
- monitorato sull'effettiva attuazione del piano, nonché avere proposto la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- individuato specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- avere verificato, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Presupposto indefettibile per il corretto esercizio delle significative attività conferite al responsabile in materia di trasparenza e anticorruzione, è la predisposizione di un'organizzazione amministrativa stabile e coordinata che supporti il titolare delle suddette funzioni in ogni fase.

Il PNA, sotto tale profilo, ha sottolineato la necessità della predisposizione di una struttura organizzativa di ausilio al RPCT, unitamente all'individuazione di singoli referenti in ogni unità organizzativa che devono essere individuati nel PTPC e svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività della società, unitamente al costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti assegnati agli uffici di riferimento, anche con riguardo agli obblighi di rotazione del personale.

La struttura organizzativa particolarmente snella della Società, permette di poter soprassedere dalla predisposizione di una struttura interna «ad hoc» che coadiuvi con il RPCT, essendo possibile ottenere i medesimi effetti tramite la costruzione di un'articolata sistema di referenti di secondo livello individuati nelle singole unità organizzative dell'azienda, che collaboreranno costantemente con il tutore dell'anticorruzione per la predisposizione e attuazione di una politica efficiente di contrasto al fenomeno corruttivo.

Il funzionamento lineare e incondizionato della struttura del responsabile della prevenzione della corruzione, richiede come requisito implicito non richiesto dalla normativa di riferimento ma ritenuto un principio imprescindibile dall'ANAC per l'attuazione di una strategia efficiente di contrasto alla corruzione, il dialogo interno tra il titolare delle funzioni anticorruzione e gli altri soggetti che nel rispetto delle proprie competenze sono coinvolti nel processo di gestione del rischio corruttivo.

Secondo l'Autorità, infatti, è fondamentale che il RPCT, che agisce, da un lato, quale coordinatore del sistema e, dall'altro, come raccordo con i soggetti esterni all'amministrazione stessa, coinvolga tutti coloro che operano nell'amministrazione costruendo un dialogo forte, continuo ed importato sulla cultura dell'etica e dell'integrità della funzione pubblica, che permetta di costruire strategie concrete ed efficienti di contrasto ai fattori che possano influenzare negativamente l'attività amministrativa e, al contempo, monitorare congiuntamente lo stato dell'arte delle misure adottate.

Nel prosieguo verranno descritti i soggetti interni coinvolti nel processo di gestione del rischio corruttivo che cooperano attivamente con il RPCT.

4.3 L'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001

Alla luce di quanto prescritto dall'ANAC con il PNA che rinvia integralmente alla precedente delibera n. 1134/2017, il piano triennale di gestione preliminare del rischio corruttivo adottato da soggetti privati esercenti funzioni pubbliche onerati di adottare il modello organizzativo previsto dall'art. 6 d.l.gs. n. 231/2001 ss.mm.ii., costituisce parte integrante dello stesso e, peraltro, considerato che il modello organizzativo deve contenere misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della Legge n. 190/2012, l'Organismo di Vigilanza (OdV) è coinvolto attivamente nel sistema di gestione della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La stretta connessione tra il PTPCT e il modello organizzativo di gestione e controllo adottato dalla Società, postula che tra il RPCT e l'Organismo di Vigilanza, rispettivamente tutori dei presidi interni anzidetti, sussista un rapporto significativo inerente il coordinamento delle attività di monitoraggio sulle misure inserire nei due piani di gestione del rischio.

L'organismo di vigilanza, quindi:

- partecipa al processo di gestione del rischio di corruzione per quanto di competenza, offrendo al RPCT ed agli altri attori un supporto metodologico;
- collabora con il RPCT in caso di eventi rilevanti ai sensi della L. 190/2012 e del d.lgs. 231/2001;
- assicura, in coordinamento con il RPCT, il recepimento dei contenuti degli atti normativi e dell'ANAC nel Modello e relativi allegati, ai fini dell'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e del rispetto degli obblighi di trasparenza e, più in generale, garantisce uno stretto coordinamento della propria attività con quella del RPCT, anche invitando quest'ultimo a partecipare stabilmente alle riunioni periodiche dell'Organismo. coordina ai fini dell'aggiornamento e della diffusione del Codice etico e di condotta e del monitoraggio sull'attuazione dello stesso;
- gestisce, di concerto con il RPCT, le segnalazioni interne inerenti la violazione del modello organizzativo, del codice etico e del piano anticorruzione, provvedendo, altresì, alla comunicazione tempestiva all'Organo di indirizzo politico; agli uffici disciplinari e alle Autorità di vigilanza per l'adozione dei provvedimenti opportuni.

4.4 I Referenti interni

Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza individua all'interno di ogni singola articolazione funzionale i referenti interni, individuati nei dirigenti o, in assenza di essi, nei responsabili dei Settori Aziendali.

Essi svolgono funzioni fondamentali per il corretto adempimento da parte della società degli obblighi previsti dalla normativa in materia, ed in particolare:

- Collaborano con il RPCT partecipando attivamente, laddove formalmente richiesto da quest'ultimo, alla definizione ed aggiornamento del PTPCT;
- Vigilano costantemente sul rispetto delle misure generali e specifiche indicate nel piano da parte dei funzionari impiegati nell'unità organizzativa di propria competenza;
- relazionano semestralmente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e anche anticipatamente rispetto alla predetta tempistica qualora sussistano oggettive ragioni di necessità, sullo stato di applicazione del piano, segnalando le criticità e proponendo l'adozione di misure specifiche ritenute maggiormente idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi;
- comunicano al RPCT l'attuazione della misura e/o le difficoltà riscontrate nella loro applicazione;
- rispondono alle richieste del RPCT in occasione di verifiche periodiche e dell'attività di monitoraggio fornendo tutti i chiarimenti e le informazioni necessarie;
- predispongono, di concerto con il RPCT e all'OdV il programma di formazione in favore dei funzionari impiegati nella propria struttura organizzativa;
- individua il referente di secondo livello per la prevenzione della corruzione in persona con adeguato cv e competenza, diligenza, professionalità, nell'ambito della struttura di riferimento e lo comunica con nota scritta al RPCT.

La peculiare struttura organizzativa della Società, contraddistinta da solo 16 dipendenti, permette di suddividere le responsabilità sul tema mediante un criterio incentrato sull'individuazione delle aree di competenza e del numero di funzionari impiegati.

I referenti interni, dunque, sono indicati nella seguente tabella:

Unità organizzativa/e	Referente I livello	Posta elettronica
CDA	Emanuele Lancellotti (Presidente) Romano Menechini Federica Bagatti	Emanuele.lancellotti@vretigas.it Romano.menechini@vretigas.it Federica.bagatti@vretigas.it
Resp. Legale, appalti, affari generali, RTCP	Irma Agostini	Irma.agostini@vretigas.it
Resp. commerciale/fatturazione	Rita Bartolini	Rita.bartolini@vretigas.it
Resp. Settore operativo	Paolo Piermarini	Paolo.piermarini@vretigas.it

5.5 I referenti di secondo livello

I Referenti di secondo livello collaborano con i responsabili di primo livello e con il RPCT al fine di garantire l'osservanza del Piano, ed in particolare:

- verificano l'effettiva applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione relativamente alle attività di competenza;
- coadiuvano i Referenti di primo livello nelle attività di verifica/monitoraggio dello stato di attuazione del PTPCT, nonché nella predisposizione e nel monitoraggio della corretta esecuzione delle misure di prevenzione del rischio di competenza;
- segnalano eventuali criticità e propongono l'adozione di eventuali misure maggiormente idonee a prevenire il rischio del verificarsi dell'evento corruttivo.

I referenti di secondo livello sono individuati in tutti gli impiegati nelle singole articolazioni interne della Società ed indicati nell'organigramma che verrà descritto nella sezione successiva quando verrà analizzato il contesto interno della Società.

5.6 Il personale

Prescindendo se il funzionario abbia specifiche funzioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, tutto il personale della Società, indipendentemente dalla qualifica lavorativa, dalla tipologia di contratto e di rapporto intercorrente con l'ente, è responsabile, nei limiti delle proprie competenze e senza che ciò costituisca inversione delle responsabilità sopra descritte, sull'effettiva attuazione del piano, ed è onerato di cooperare con tutti i soggetti coinvolti nel processo di programmazione di prevenzione del rischio corruttivo, suggerendo eventuali anomalie e rimedi idonei a superare la possibile inefficacia della misura adottata con il piano.

Ad essi, con il presente PPCT, è infatti attribuito il compito di piena e continua collaborazione nella prevenzione della corruzione e dell'illegalità in V- Reti Gas S.r.l., che si esplica, tra l'altro, nel pieno rispetto delle previsioni del presente Piano, della Legge n. 190/2012, nonché del Modello Organizzativo adottato dalla società e nella segnalazione al proprio Responsabile e al RPCT delle situazioni di illecito e dei casi di conflitto di interessi che li riguardano.

5.7 Gli «Stakeholder»

La società civile e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi hanno un ruolo fondamentale poiché grazie ai loro suggerimenti il RPCT potrà predisporre misure maggiormente efficienti di contrasto alla corruzione.

Per agevolare la cooperazione con gli Stakeholder l'RPCT analizza ed esamina le proposte di questi ultimi (quale contributo per individuare le priorità di intervento potranno essere inviate agli indirizzi e-mail dedicati del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza).

5. Interazione tra gli attori interni della Società

Il coordinamento tra il RPCT e i vari soggetti a vario titolo coinvolti nel processo di programmazione e attuazione del contrasto alla corruzione avverrà esclusivamente con le modalità telematiche che vengono di seguito descritte.

Il RPCT è onerato, anzitutto, di predisporre un archivio digitale sul proprio computer suddiviso in sezioni che si riferiscono alle singole unità organizzative della Società.

Tutte le comunicazioni inviate dal RPCT ai referenti di primo e secondo livello, al CDA e all'OdV dovranno avere un numero di protocollo assegnato dal RPCT e ad uso esclusivamente interno a quest'ultimo, che dovrà poi essere citato nelle eventuali note di riscontro inviate dai destinatari della richiesta di informazioni.

Le comunicazioni ricevute dal RPCT dovranno essere identificate con un protocollo di ricevimento determinato discrezionalmente da esso ed archiviate nella cartella della singola articolazione interna mittente.

La predisposizione, gestione e conservazione digitale delle comunicazioni interne in siffatto contesto

avverrà secondo le direttive fornite dall'AGID con le linee guida adottate sul punto in data 18 maggio 2021 entrate in vigore il 1° gennaio 2022.

In ogni caso, sarà fondamentale implementare, anche in prospettiva di efficientare la politica di prevenzione del rischio di corruzione, il sistema interno di comunicazione della Società mediante un intervento di rafforzamento dei flussi informativi digitalizzati.

Al riguardo, anche a seguito delle recenti modifiche apportate all'art 3-bis della Legge n. 241/1990 ss.mm.ii da parte dell'art. 12, comma 1, lett. b) della L. n.120/2020, è necessario che la Società, per conseguire maggiore efficienza nella propria attività, agisca mediante strumenti informatici e telematici.

A tal fine, bisognerebbe provvedere all'attuazione di quanto disposto dall'articolo 17 del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 ss.mm.ii. e dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con la circolare del 1° ottobre 2018, n. 3, con riferimento alla nomina del Responsabile della Transizione Digitale (RTD), per procedere alla transizione alla modalità operativa digitale ed ai conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla *«realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta»*.

Successivamente alla citata nomina, bisognerebbe adottare un piano di digitalizzazione sperimentale su alcuni processi, attività, fasi e/o atti da informatizzare cui seguirà un progressivo percorso di digitalizzazione interna oltreché la possibilità di alimentare in maniera automatica parte della sezione *«trasparenza»* del sito istituzionale dell'azienda, affinché l'inserimento di soluzioni digitali possa essere di supporto alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza ed al monitoraggio.

Nelle more di quanto predetto, uno strumento utile in tal senso potrebbe essere l'utilizzo del *«software ERP Microsoft Dynamics 365»*, che garantirà una gestione più efficiente ed efficace dei principali processi aziendali, supportata da meccanismi informatici di verifica e controllo.

6. Certificazione di conformità

Quale ulteriore misura preventiva di corruzione, si evidenzia l'opportunità di acquisire, da parte di un ente terzo indipendente accreditato, la certificazione di conformità del sistema di gestione della prevenzione della corruzione ai requisiti previsti dalla norma UNI ISO 37001:2016. Quanto sopra, pur non potendo certificare l'assoluta assenza di atti corruttivi da parte dell'azienda, può garantire che la Società abbia applicato al proprio sistema di gestione anticorruzione i requisiti previsti dalla citata norma che, se correttamente implementati, permettono di ridurre i rischi di commissione di atti corruttivi.

TITOLO II – Analisi contesto interno ed esterno

1. Contesto interno della Società

L'individuazione delle aree a rischio corruttivo richiede, quale presupposto preliminare, l'analisi del contesto interno ed esterno della Società.

Per quanto concerne il contesto interno, occorre precisare che V-Reti Gas S.r.l., in considerazione della sua organizzazione e dell'esiguo numero di dipendenti, ha un'articolazione interna contraddistinta da un'analitica suddivisione di funzioni e responsabilità che ne permette una gestione efficiente e l'adozione di una strategia efficace contro ogni possibile fenomeno corruttivo.

Con atto del 30 settembre 2022, la Valle Umbra Servizi S.p.A. ha conferito il ramo d'azienda relativo al servizio di *«distribuzione e misura gas naturale»* a V-RETI GAS S.r.l.

La Società ha come socio unico Valle Umbra Servizi S.p.a. costituita 2001 da un processo di razionalizzazione e integrazione di diverse realtà locali. Costituita inizialmente come Società Cooperativa per Azioni (S.c.p.A), di cui ASM SpA ed ASE SpA detenevano quota paritaria, nel gennaio 2002 acquisisce la gestione del Servizio idrico integrato per tutti i Comuni dell'ATO 3 Umbria.

A luglio dello stesso anno, la società si trasforma da Scpa in SpA e tutti i 22 comuni membri dell'ATO 3 Umbria ne diventano soci. Contestualmente, in un'ottica di riorganizzazione complessiva dei servizi

pubblici locali nel comprensorio, alla Società viene affidata anche la gestione del servizio gas da parte di 8 dei Comuni serviti.

Nel 2003 sono incorporate le aziende multiutilities locali ASM SpA ed ASE SpA e viene costituita la VUS COM Srl per la commercializzazione del gas, il cui capitale è integralmente sottoscritto da Valle Umbra Servizi.

Coerentemente con l'obiettivo di consolidare la propria posizione nel core business energetico la società costituisce nel marzo 2004 la società VUS GPL Srl, avente ad oggetto la distribuzione e commercializzazione di gas GPL a mezzo reti urbane realizzate in occasione della ricostruzione post sisma del 1997.

Nel 2005, attraverso la fusione per incorporazione del Consorzio Servizi Ambientali SpA, VUS acquisisce la società Centro Ambiente SpA, la cui attività principale è costituita dalla gestione dell'impianto comprensoriale di compostaggio dei rifiuti e della connessa scarica di smaltimento.

Con il controllo totale di Centro Ambiente, nel 2008 si concretizza l'acquisizione completa della gestione del Servizio Igiene Urbana per i Comuni dell'ATO Rifiuti, sostanzialmente coincidenti ai Comuni dell'ATO 3 (oggi Sub-Ambito 3 dell'Umbria) del Servizio Idrico Integrato, ancora a capo della società controllata.

V-RETI GAS S.r.l. gestisce, quindi, il servizio di distribuzione e misura del gas naturale nei comuni di Foligno, Spoleto, Campello sul Clitunno, Bevagna, Montefalco, Castel Ritaldi, Spello e Trevi.

La Società svolge la funzione di connettere alle reti gestite tutti i soggetti titolari che ne facciano richiesta, senza compromettere la continuità e sicurezza dei servizi, nel rispetto delle norme tecniche e delle regole imposte dall'Autorità per l'Energia Elettrica, il Gas e il Sistema Idrico (ARERA). L'attività di distribuzione del gas naturale comprende le operazioni di trasporto di gas naturale attraverso reti di gasdotti locali in affidamento dagli enti locali, dai punti di consegna presso le cabine di riduzione e misura fino ai punti di riconsegna (PdR) della rete di distribuzione gas presso i clienti finali, ivi comprese le operazioni fisiche di sospensione, riattivazione e distacco. V-RETI GAS S.r.l. in qualità di distributore del gas naturale, fornisce anche il servizio di misura del gas naturale che comprende le operazioni organizzative, di elaborazione, informatiche e telematiche, finalizzate alla determinazione, alla rilevazione, alla messa a disposizione ed all'archiviazione dei dati di misura validati del gas naturale immesso e prelevato, sulle reti di distribuzione gas, sia laddove la sorgente di tale dato è un dispositivo di misura, sia laddove la determinazione di tale dato è ottenuta anche convenzionalmente tramite l'applicazione di algoritmi numerici.

In virtù di quanto sopra, V-RETI GAS S.r.l. assicura:

- gli interventi di sviluppo degli impianti di distribuzione per effetto di richieste di allacciamento in aree non servite, ovvero concordati con gli enti concedenti, nonché di potenziamento reti a seguito di problematiche di portata o pressione di fornitura
- protezione catodica delle reti di distribuzione in acciaio
- odorizzazione e condizionamento del gas naturale
- la gestione tecnica degli impianti di distribuzione, anche mediante sistemi di telecontrollo
- ricerca ed eliminazione delle dispersioni
- gli interventi di conduzione e manutenzione delle apparecchiature di regolazione e Misura ai Punti di Consegna fisici
- servizio di pronto intervento, gestione delle emergenze degli incidenti da gas
- operazioni commerciali e operative funzionali all'espletamento delle richieste di servizi/prestazioni onerose (subentri, volture, allacciamenti, etc.)
- l'obbligo di installazione e manutenzione dei misuratori e della rilevazione e registrazione delle misure del gas
- attivazione dei servizi sostitutivi di alimentazione delle reti nei casi di sospensione dell'erogazione del servizio a seguito di manutenzioni, di dismissione, di estensione o potenziamento dell'impianto di distribuzione
- attività e relazioni (Settlement) con le società di vendita ed Enti (SII, SNAM) finalizzate alla costruzione dei bilanci energetici dei volumi spacciati attraverso la rete di distribuzione

Nello sviluppo delle proprie attività sopra sintetizzate, la Società si relaziona abitualmente con diversi interlocutori istituzionali, tra cui Ministero dell'Ambiente, Regione Umbria, Valle Umbria S.p.A. e i vari comuni presenti nelle vicinanze ed interessate dalla propria attività.

Sovente la Società, nell'esercizio delle proprie funzioni, assume il ruolo di stazione appaltante e, a tal proposito, sotto il profilo della prevenzione della corruzione nel settore dell'acquisizione di beni e forniture che, come verrà esposto nella sezione delle aree di rischio, costituisce un settore particolarmente esposto alla contaminazione corruttiva.

Nell'ambito della struttura organizzativa della Società sono previste diverse articolazioni, che corrispondono alle funzioni aziendali vigenti che possono distinguersi in articolazioni apicali e operative, riportate di seguito con indicazione delle funzioni esercitate dalle singole unità organizzative della Società.

- **Consiglio di Amministrazione**

Il Presidente del CDA è il dott. Emanuele Lancellotti; il Gestore indipendente ai sensi del TIUF (del. ARERA) è il Dott. Romano Menechini anche Consigliere, cui sono attribuite le funzioni indicate dalla deliberazione del CDA n. 5 del 17 novembre 2025; la terza consigliera è la Sig. Federica Bagatti.

- **Ufficio Legale / appalti / Affari generali/RPTC**

L'Ufficio svolge tutte le attività connesse alle procedura di aggiudicazione delle commesse pubbliche e, al contempo, esplica le funzioni di Responsabile relativamente alla trasparenza, anticorruzione, privacy, antiriciclaggio, NIS2, gestione dei procedimenti giudiziari e stragiudiziali, certificazioni di qualità, ambiente e sicurezza, gestione documentale, segreteria CDA.

Le risorse assegnate al settore sono: i) la Dott.ssa Monica Ruggiti; ii) il Dott. Wladimiro Rustici.

- **Settore processi commerciali, fatturazione e metering**

L'Ufficio svolge tutte le attività connesse ai processi commerciali, al cui interno sono assegnate le risorse Sig.ra Cinzia Bocci; Stefano Giuliani e Andrea Ceccarelli e Billing/meterint a cui sono assegnate le risorse Alessandro Torselletti, Francesca Masciolini, Simona Troia.

- **Settore operativo**

L'Ufficio svolge tutte attività connesse ai processi operativi, compresa la gestione tramite ditte terze del pronto intervento e delle manutenzioni delle reti del gas. Le risorse assegnate sono: Gianluca Massari, Michele Angeloni, Antonio Del Canto e Michele Borgiani.

2. Il contesto esterno

Lo scrutinio del contesto esterno è preordinato alla riflessione delle connotazioni dell'ambiente nel quale la Società esplica la propria attività, valorizzando i processi che prevedono un coinvolgimento diretto di portatori di interessi o a possibili influenze da parte degli stessi, nonché interlocuzioni con operatori economici, in seguito ai quali potrebbero verificarsi fenomeni corruttivi al proprio interno.

Per comprendere le principali influenze esterne e pressioni cui è sottoposta la Società, la valutazione che seguirà è stata compiuta secondo un duplice criterio:

- i. analisi del territorio in cui la società svolge la propria attività;
- ii. scrutinio delle criticità e i potenziali fattori di rischio, ovvero le relazioni e le possibili influenze esistenti con portatori e rappresentanti di interessi esterni.

Secondo il primo parametro, non v'è dubbio che la regione Umbria e, soprattutto, il Comune di Foligno, non presentano un'infiltrazione criminale diffusa che possa sfociare in reiterati episodi corruttivi. Ad ogni modo, in ragione dei molteplici settori merceologici presenti sul territorio, la peculiarità dell'attività della società e, infine, la possibilità di accedere facilmente ad altre realtà territoriali particolarmente floride sotto il profilo economico – sociale (Lazio, Toscana, Emilia-Romagna) potrebbero registrarsi tentativi di infiltrazione criminale che fa della corruzione il primo passo per la realizzazione di un più ampio progetto criminale.

Inoltre, V- Reti Gas S.r.l. è una realtà fortemente radicata nel territorio poiché:

- il socio unico è controllato da ventidue Comuni dislocati nel territorio dello spoletino, del folignate e della valnerina;
- il personale in forza presso la Società è nella quasi totalità residente nei medesimi Comuni che

compongono la compagine societaria;

- le attività della Società sono rese in favore dell'utenza locale dei Comuni di Foligno, Spoleto, Bevagna, Castel Ritaldi, Campello, Trevi, Montefalco e Spello.

L'attività societaria può rientrare tra i settori merceologici attrattivi per le organizzazioni criminali o anche per i singoli imprenditori propensi alla pratica del mercimonio della funzione pubblica per acquisire contratti pubblici.

Sotto tale profilo, infatti, è altamente probabile che i dipendenti della Società esercenti funzioni apicali o operative nella gestione degli appalti pubblici necessari per la corretta esecuzione delle iniziative suddette, possono essere avvicinati da operatori propensi a formulare offerte illecite, intrattenendo così, rapporti privi delle connotazioni di lealtà ed integrità che dovrebbe caratterizzare il funzionario nell'esercizio delle proprie mansioni.

Non si tratta, però, solo di un possibile scambio tra denaro o bene fungibile equivalente e la commessa pubblica, ma anche che si creino relazioni opache che sfocino in favoritismi di qualsiasi natura, come a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'elargizione di emolumenti e sponsorizzazioni al fine di favorire pubblici ufficiali o privati in cambio di vantaggi economici o trattamenti privilegiati, determinando dunque un guadagno economico illecito.

A tal fine, tenuto conto che l'attività preventiva risulta essere fondamentale per porre in essere le basi della sconfitta di qualsiasi sistema corruttivo e posto che la Società nell'ambito delle proprie attività istituzionali svolge anche il ruolo di stazione appaltante, con il presente piano verranno adottate specifiche misure nella gestione degli appalti e dei rapporti con i soggetti pubblici e privati, anche attraverso la previsione di appositi canali di segnalazione di eventuali condotte illecite o comunque sospette.

In proposito si rinvia a quanto indicato nei **“Patti di integrità”**, che il Settore Appalti richiamerà nella lex specialis in tutti gli affidamenti diretti/Appalti, indicandone il link di pubblicazione. In questo modo, l'operatore economico potrà prenderne visione obbligandosi a rispettarne tutti i principi in essi contenuti, pena risoluzione contrattuale.

TITOLO III – Individuazione delle aree a rischio

1. Metodologia utilizzata per la mappatura dei rischi

La predisposizione della *«Mappatura dei rischi inerenti ai processi aziendali ai sensi della L. 190/2012 ss.mm.ii.»*, integrata in conformità ai requisiti previsti dalla norma UNI ISO 37001:2016 allegata *sub 2* al presente Piano, recante le aree di rischio e le relative sotto-aree, con i connessi processi e le attività sensibili, i possibili rischi, nonché le relative misure preventive e correttive, è stata eseguita secondo il criterio metodologico indicato nel PNA e dalla norma UNI ISO 31000 (Gestione del Rischio: Principi e Linee Guida).

È stato altresì valorizzata, nell'ambito della progettazione del Sistema di Gestione di Prevenzione della Corruzione in conformità alla UNI ISO 37001:2016, una valutazione dei rischi corruttivi volta a:

- a) identificare i rischi di corruzione che la Società può ragionevolmente prevedere, secondo la tipologia di analisi di tipo SWOT (*«Strengths Weaknesses Opportunities Threats»*) dati i fattori interni (punti di forza e di debolezza) ed esterni (opportunità e minacce) nell'ambito delle attività istituzionali;
- b) analizzare e valutare i rischi di corruzione identificati;
- c) valutare l'idoneità e l'efficacia dei controlli esistenti dell'organizzazione per mitigare i rischi di corruzione valutati.

Un'incidenza significativa hanno avuto le situazioni che, prescindendo dalla rilevanza penale, hanno ravvisato un malfunzionamento, anche solo potenziale, della Società.

La verifica circa la configurabilità o meno dei reati ex legge n. 190/2012, e delle possibili modalità attuative, è stata effettuata:

- indipendentemente dalla possibile configurazione di un interesse o vantaggio della Società;
- con specifico riferimento ai reati previsti dagli artt. del Codice Penale 318, 319-*quater*, 320, 321

sia dal lato attivo (quando il soggetto della Società opera come induttore o corruttore), che passivo (nel caso in cui sia indotto o corrotto); in merito alla fattispecie disciplinata dall'art. 322 c.p. si ha avuto riguardo sia all'ipotesi in cui il soggetto promette denaro o altre utilità sia a quella in cui ne sollecita la promessa;

- con riferimento sia alla commissione sia al tentativo di commissione da parte dei soggetti tanto in posizione apicale quanto in posizione subordinata (ossia di sottoposizione alla direzione e coordinamento degli apicali).

L'analisi ha avuto come obiettivo la mappatura dei processi interni potenzialmente esposti al rischio corruttivo in relazione alle aree generali ed a quelle specifiche individuate, identificando misure preventive o di mitigazione idonee ad eliminare, ove possibile, o ridurre i rischi corruttivi entro in livello ritenuto accettabile.

L'indagine è stata suddivisa in tre fasi consequenziali le une alle altre, che hanno portato alla definizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione come documento indipendente ma coordinato con il modello di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6 d.lgs. 231/01 ss.mm.ii..

Gli «step» profusi concernono:

- l'identificazione delle attività della società mediante l'analisi del contesto esterno ed interno;
- l'individuazione delle aree a rischio;
- la predisposizione delle misure preventive con il coinvolgimento dei funzionari coinvolti nel processo di gestione del rischio mediante interviste.

Di seguito si descrivono i passaggi logici compiuti nelle singole fasi.

2. Identificazione delle aree a rischio

Nella prima fase si è proceduto all'identificazione delle attività preliminari per la predisposizione esaustiva del presente piano. In questo scenario particolare rilevanza ha assunto:

1. la valutazione del contesto dell'organizzazione e mappa degli «stakeholder», con particolare attenzione agli eventi (fattori interni e/o esterni) che possono interferire con il raggiungimento degli obiettivi e i relativi processi aziendali;
2. l'identificazione delle funzioni aziendali interessate dalla corruzione e sistema interno di controlli esistenti;
3. la perimetrazione delle responsabilità interne;
4. l'individuazione dei rischi/opportunità associati ai processi aziendali delle rispettive attività.

In seguito all'analisi condotta del contesto interno ed esterno, nell'ambito delle proprie attività istituzionali, sono state individuate e definite le aree di rischio come dettagliate nella «Mappatura dei rischi inerenti ai processi aziendali ai sensi della l. n. 190/2012 ss.mm.ii.» integrata in conformità ai requisiti previsti dalla norma UNI ISO 37001:2016, allegata *sub 1* al presente Piano, cui espressamente si rimanda.

All'interno delle aree generali, sono state inserite sia quelle obbligatorie indicate dal PNA, sia quelle previste da specifiche disposizioni di legge.

Unitamente ad esse, sono state individuate aree specifiche nell'ambito dei processi e delle attività istituzionali svolte dalla Società, ritenute particolarmente sensibili e potenzialmente esposte a rischi corruttivi e verso cui si ritiene opportuno orientare presidi volti a prevenire i citati rischi ed interventi mirati a mitigarli.

Come si evince dal documento in cui è trascritta la mappatura delle aree di rischio, occorre rilevare che le medesime sono state identificate secondo un primo approccio generale delle singole tematiche particolarmente interessate dalla contaminazione corruttiva e, in seguito, nell'ambito delle medesime, sono state specificate le singole attività sensibili, i possibili rischi corruttivi e le relative misure preventive e di mitigazione.

Inoltre, la determinazione delle aree a rischio è stata eseguita secondo un approccio coordinato con il modello organizzativo adottato dalla Società, sottolineando i possibili reati che possono essere strumentali per aggirare, appunto, il predetto prototipo interno di gestione del rischio.

Ciò perché un uso distorto dei modelli di gestione del rischio potrebbe agevolare l'emersione di risorse economiche sommerse o, comunque, frutto di riciclaggio; oppure l'uscita di denaro dalle casse dell'ente

per fini diversi da quelli dichiarati o, infine, l'erogazione di utilità che potrebbero essere utilizzate per commettere atti illeciti.

Rinviando al citato allegato sulla fotografia dei rischi connessi alle funzioni della Società, di seguito, si riporta una descrizione descrittiva della tabella della mappatura dei rischi al fine di agevolarne la comprensibilità e intellegibilità, indicando in ogni singola sezione sia l'area generale sia l'area specifica di rischio.

A. Acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti concesse da soggetti pubblici e privati

In questa sezione rientrano i procedimenti interni di preparazione e catalogazione della documentazione necessaria all'ottenimento dei contributi, alla gestione degli stessi e alla rendicontazione delle relative spese, erogati da enti pubblici di qualsiasi tipologia che erogino sovvenzioni e finanziamenti.

Sono compresi, anche, i processi di sviluppo, negoziazione e stipulazione di accordi di sponsorizzazione con singole aziende, individuate direttamente dalla Società o tramite l'avvalimento di agenzie professionali, al fine di ottenere finanziamenti.

B. Area contratti pubblici e Stazione Appaltante

La presente area rappresenta, senza ombra di dubbio, quella maggiormente incline ad attirare i fenomeni corruttivi, che ha richiesto, come già detto, l'adozione di presidi sia di carattere generale sia a connotazioni specifiche.

In particolare, tra le fasi in cui si articolano le procedure di affidamento a terzi di lavori, servizi e forniture all'interno delle quali è possibile collocare processi, attività sensibili ed i possibili rischi corruttivi si annoverano:

- programmazione fabbisogni;
- progettazione della gara (che ricomprende le attività di predisposizione della documentazione tecnica ed amministrativa inerente le procedure di scelta del contraente per l'affidamento a terzi di lavori, servizi e forniture);
- selezione del contraente;
- aggiudicazione;
- esecuzione del contratto;
- rendicontazione del contratto (e pagamenti).

In questa area generale, sono state individuati specifici settori merceologici sulla base delle funzioni della Società e delle necessità della stessa nello sviluppo delle proprie iniziative.

Suscettibile di interessamento corruttivo è la selezione, negoziazione, stipula ed esecuzione dei contratti con operatori economici per la manutenzione della rete.

C. Gestione degli adempimenti obbligatori previsti dalla legge e delle relative comunicazioni

I rapporti con la Capogruppo, intrattenuti dal Presidente del CDA, rappresenta un'area a rischio indiretto, in quanto la corruzione potrebbe inficiare le funzioni della Società mediante l'interposizione del CDA.

D. Area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Il rischio corruzione nella presente aree concerne:

- il ciclo passivo e quello attivo e della rendicontazione soprattutto in relazione alle modalità di utilizzo delle risorse economiche provenienti da finanziamenti pubblici;
- tesoreria /cassa;
- gestione del patrimonio;
- bilancio;
- pianificazione e controllo di gestione.

E. Gestione contenziosi giudiziali e/o stragiudiziali

L'attività di gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali costituisce un'opportunità per l'ingresso della corruzione nei circuiti organizzativi della Società.

Tuttavia, come si evincerà dalla mappatura dei rischi, non sussistono particolari potenzialità di ingresso della corruzione nelle dinamiche dell'ente, in considerazione del limitatissimo numero di procedimenti giudiziali e stragiudiziali in cui è coinvolta la Società.

3. Individuazione dei rischi

Sulla base delle rilevazioni emerse nelle fasi summenzionate, si è proceduto, nel terzo passaggio dell'analisi, allo svolgimento delle seguenti attività:

1. identificazione dei rischi/opportunità e delle attività associate per ciascun processo mappato e delle azioni per affrontarli;
2. Valutazione delle probabilità di accadimento dell'evento/pericolo a ciascun processo mappato.

Qui è stato fondamentale il supporto dei responsabili delle unità organizzative, che hanno agevolato, rispondendo a specifiche e dettagliate domande, la valutazione del rischio di corruzione e del sistema di controllo interno (processi, organizzazione e sistemi), attraverso l'individuazione e la valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio di corruzione.

Nel corso di interviste con i responsabili di processo si è provveduto alla valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e alle conseguenze che il rischio produce (impatto) giungendo alla determinazione del livello di rischio. In particolare, è stata analizzata:

- la probabilità del verificarsi di un evento di natura corruttiva;
- l'incidenza della specifica attività all'interno della struttura organizzativa della Società;
- il margine di discrezionalità nello svolgimento dell'attività.

Per ciascuna area di rischio sono state identificate e programmate delle misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio di commissione di reati, indicati nell'elenco accluso al presente piano e contraddistinto con numerazione *sub. 1)* si verifichi, con indicazione dei relativi responsabili.

Occorre evidenziare che la percentuale di stima del rischio, in assenza di criteri matematici e statistiche che permettano una classificazione certa o, quantomeno, altamente probabile, è stata condotta con il metodo della probabilità soggettiva, considerando le valutazioni del "*management*" sulla probabilità o meno del verificarsi di eventi/pericoli che possono pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi.

Le probabilità di verifica dell'evento corruttivo sono state determinate utilizzando due variabili: la probabilità (P) e l'impatto (I).

Il rischio è valutato con la seguente formula:

$$IS = (VP \times I)$$

Dove:

1. IS = Indice di Significatività
2. VP = Valutazione sulla probabilità di accadimento dell'evento/pericolo
3. I = Estensione dell'impatto connesso al rischio/opportunità

La probabilità di verifica dell'evento è stata determinata sommando l'incidenza di cinque fattori abilitanti che si ritiene siano applicati quotidianamente nella gestione delle funzioni istituzionali aziendali e, per tale ragione, suscettibili di agevolare l'avvicinamento del metodo corruttivo. Questi criteri sono individuati

- Discrezionalità;
- Sistema organizzativo;
- Sistema informatico;
- Sistema di prevenzione e controllo;
- Livello di interesse esterno.

Soffermendosi sui primi 4 parametri sopra elencati, ad ognuno di essi è stato assegnato un valore da 1 a 4 secondo i criteri indicati nelle tabelle che seguono:

Parametro	Criterio	Rischio
	Attività vincolata	1
	Attività vincolata dalla Legge e parzialmente da atti amministrativi (Regolamenti, direttive, procedure, circolari)	2
	Attività vincolata parzialmente	

Discrezionalità	da atti amministrativi (Regolamenti, direttive, procedure, circolari)	3
	Attività altamente discrezionale	4

Parametro	Criterio	Rischio
Sistema organizzativo	I rapporti; le responsabilità e la ripartizione delle deleghe sono adeguatamente formalizzate	1
	I rapporti e le responsabilità sono dettagliatamente assegnati, ma le deleghe non sono formalizzate	2
	I rapporti sono definiti, ma le responsabilità e deleghe sono prive di assegnazione formale	3
	Non v'è formalizzazione dei rapporti, responsabilità e del conferimento delle deleghe all'interno della Società	4

Parametro	Criterio	Rischio
Sistemi informatici	Processi interni informatizzati	1
	Processi parzialmente informatizzati con esternalizzazione di alcune fasi	2
	Processi gestiti con strumenti standard come «excel» o «access»	3
	Processo manuale	4

Particolarmente significativi saranno i presidi di controllo interni elencati come:

- Presidio 1: presenza di metodi di controllo;
- Presidio 2: adeguata tracciabilità / trasparenza;
- Presidio 3: eccessiva regolamentazione interna;
- Presidio 4: segregazione delle responsabilità;
- Presidio 5: frequenza con la quale avviene l'attività;
- Presidio 6: importanza dell'attività ai fini dei risultati economici.

L'indagine sul sistema di controlli ha determinato una matrice di rischio che si riassume nella seguente tabella:

Parametro	Criterio	Rischio
Sistema di prevenzione e controllo	Il monitoraggio è costante e trascritto in appositi «report»	1
	Il controllo è presente e adeguato ma privo di programmazione e di rendicontazione agli organi di controllo	2
	I controlli sono presenti ma privi di programmazione, non sono adeguati, formalizzati e i risultati non sono mai oggetto di «reporting»	3
	Le attività e i controlli sono assenti	4

Il parametro relativo all'influenza dei fattori esterni viene valorizzato con due soli valori 1 o 3:

Parametro	Criterio	Rischio
Livello di influenza esterno	Non vi sono interessi, anche economici, esterni che aumentano il rischio	1
	Vi sono interessi, anche economici, esterni che aumentano il rischio	3

I parametri utilizzati per la valutazione del rischio, ovvero gli ambiti in cui potrebbero verificarsi eventi dannosi forieri di pregiudizi per la Società, tengono conto delle attività istituzionali profuse dall'ente e dal contesto esterno in cui svolge le proprie attività.

Di qui discende che il rischio in cui potrebbe incorrere la Società può essere valutato:

- secondo un criterio economico finanziario che computi le perdite economico finanziarie (perdita di ricavi; riconoscimento corrispettivi contrattuali illegittimi; sanzioni pecuniarie irrogate dalle Autorità competenti) e, al contempo, nel danno erariale qualora si concretizzi un pregiudizio all'immagine della Capogruppo;
- tramite un'analisi delle azioni legali intentate nei confronti della Società e dal valore delle medesime;
- mediante una prospettiva strategica – reputazione, in cui carattere di centralità verrà assegnata all'esposizione mediatica negativa, sia essa sui canali informativi classici (telegiornale) o tramite i canali social, che la consumazione dei reati che il presente modello di prevenzione mira a contrastare produrrà nei confronti della Società;
- sotto un profilo organizzativo – gestionale inerente la perdita di efficacia dei processi standardizzati della Società nell'esercizio delle proprie attività.

Dall'analisi compiuta secondo il criterio metodologico sopra esposto discende la matrice del rischio, determinata combinando i valori della natura delle attività, dell'informatizzazione dei processi, del sistema di controlli e delle influenze esterne, individuato nella seguente tabella:

Legenda

RISCHIO RESIDUO	
Basso	
Accettabile	
Medio	
Alto	

LIVELLO DI CONTROLLO	RISCHIO INTRINSECO			
	Basso	Accettabile	Medio	Alto
Presente				
Migliorabile				
Insufficiente				
Assente				

A seconda del livello di rischio intrinseco delle singole aree vengono indicate priorità di intervento a seconda di tre livelli di significatività:

Livello di Significatività	Indice di Significatività	Azioni per affrontare i rischi e le opportunità
Basso	$R \leq 6$	Nessuna azione
Medio	$6 < R < 12$	Monitoraggio entro e non oltre i 12 mesi, per affrontare rischi
Alto	$R \geq 12$	Azione di intervento entro e non oltre i 6 mesi

Le azioni di intervento e attuazione del PTPCT sono indicate nella tabella acclusa al presente piano e contraddistinta come allegato 3 «Piano di attuazione del PTPCT» e costituisce non solo una modalità di mitigazione del rischio ma anche un'occasione per cogliere opportunità utili a migliorare le dinamiche dei processi.

4. Monitoraggio

Cruciale sarà il monitoraggio costante e strutturato secondo una calendarizzazione predefinita non soggetta a deroghe, sia delle aree di rischio sia delle misure adottate con il presente piano.

In proposito, rinviando all'allegato *sub. 4)* denominato «la gestione del rischio», relativamente alle tempistiche delle verifiche sui profili anzidetti, in questa sede si rappresenta che la valutazione da parte del RPCT sull'efficacia del piano avviene attraverso:

- l'esame delle rendicontazioni annuali relative allo stato di attuazione delle misure di contenimento del rischio predisposte dai referenti delle aree individuati nel presente PTPCT, che andrà trasmettere entro il termine perentorio di novembre di ogni anno;
- verifiche periodiche organizzate discrezionalmente dal RPCT sul mantenimento dei requisiti previsti nel presente documento, richiedendo apposita documentazione agli uffici della Società;

- attività di verifica non pianificate che si renderanno necessarie a seguito di segnalazioni che perverranno al RPCT in corso d'anno tramite il canale del “*whistleblowing*” o con altre modalità;
- un controllo incrociato con l'OdV sul coordinamento tra gli adempimenti individuati sia D.lgs. 231/01 e dalla l. 190/12, relativo all'accertamento del rispetto delle procedure delle rispettive aree di rischio.

Le misure di monitoraggio possono avere come oggetto sia le azioni generali, tra cui quelle adottate in tema di trasparenza delle attività realizzate dalla Società, il rispetto dei termini e delle tempistiche di pubblicazione, l'accesso ai dati in modo agevole e il riutilizzo degli stessi da parte dell'utente, sia misure specifiche per l'analisi del rischio, tra cui il Codice Etico e la formazione.

Tutte le attività di monitoraggio svolte dal RPCT saranno rendicontate al Presidente del CDA e all'Organismo di Vigilanza, in occasione delle riunioni periodiche, ferma restando la relazione annuale, al fine di garantire il necessario raccordo con gli strumenti di controllo interno e di potenziare le attività di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi, sollecitando e veicolando i necessari flussi informativi verso il RPCT.

TITOLO IV - Le misure generali di prevenzione della corruzione

1. Il conflitto di interessi

Una delle misure principali preventive della corruzione è la gestione dei potenziali conflitti di interesse cui potrebbe andare incontro il funzionario pubblico nell'esercizio delle proprie mansioni.

Nella prospettiva della legge n. 190 del 2012, il conflitto di interessi viene qualificato come fattore di rischio, poiché il soggetto agente titolare di un interesse personale contrastante con quello pubblico, viene considerato, a priori, influenzabile da pressioni esterne che potrebbero indurlo all'adozione di contegni opachi.

Né la legge anticorruzione, né provvedimenti legislativi «*ad hoc*», dettano una disciplina organica sul conflitto di interesse nelle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni.

L'unico precedente normativo che può essere citato è rappresentato dalla legge 20 luglio n. 215 (legge Frattini) limitatamente ai titolari di cariche di governo.

Nonostante l'Istituto in commento rappresentasse un obiettivo sensibile ai fini della prevenzione della corruzione nelle dinamiche gestionali delle funzioni pubbliche, la legge Severino non introduce una disciplina generale della materia, limitandosi a generici riferimenti di essa, concentrandosi, per esempio, sulle attività del singolo funzionario; sull'accesso o la permanenza del funzionario in alcune cariche, prevedendo limiti e divieti per chi proviene da contesti ritenuti idonei a generare un conflitto.

A tal proposito, il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, adottato in virtù della delega contenuta nel comma 49 dell'art. 1 della legge n. 190 del 2012, al fine di prevenire e contrastare la corruzione, nonché predisporre strumenti precauzionali dei conflitti di interesse, introduce in microsistema normativo dedicato precipuamente all'inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

L'idea di fondo sottesa alla legge è quella che la condotta di chi è chiamato a svolgere funzioni pubbliche sia imparziale, prevenendo, in buona sostanza, situazioni tali che possano generare un malfunzionamento dei pubblici apparati o l'esercizio atipico delle funzioni loro assegnate, in considerazione delle indebite pressioni esercitate dai soggetti che ricoprono ruoli apicali che possono derivare da attività svolte in precedenza, pregiudicando l'imparzialità e il buon andamento della funzione pubblica.

L'obiettivo che si evince da una lettura complessiva delle prescrizioni normative è di introdurre un antidoto di nuovo genere, preordinato a prevenire la possibilità di attenuazioni ingiustificate dell'imparzialità dell'azione amministrativa conseguenti al conferimento o alla permanenza, nelle posizioni di vertice, di soggetti portatori di interessi estranei alle funzioni istituzionali dell'ente e in conflitto con esse.

Le situazioni preclusive all'accesso a determinate cariche sono determinate presuntivamente dal legislatore e determinano, a seconda dei casi, l'inconferibilità o l'incompatibilità di rivestire determinati ruoli contraddistinti dal riconoscimento di un potere di influenza significativo sulle modalità di esplicazione dell'attività sociale.

Si tratta di istituti strutturati in modo eterogeneo ma, di fatto, speculari, poiché le medesime situazioni che impediscono a priori l'attribuzione dell'incarico, ne determinano anche l'impossibilità di una sovrapposizione.

Ciò posto, V- Reti Gas S.r.l., in coerenza con le disposizioni previste dalla legge n. 190/2012 e dal d.lgs. n. 39/2013, come specificato da ANAC con la delibera Determinazione del 3 agosto 2016 n. 833 relative alle «*Linee guida A.N.A.C. in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*», con il presente piano applica tutte le disposizioni normative vigenti in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, attuando specifici meccanismi di accertamento aprioristico delle situazioni legittimanti la preclusione all'incarico direttivo.

1.1 Inconferibilità e incompatibilità

L'inconferibilità consiste nella preclusione, a tempo determinato o indeterminato, di conferire gli incarichi declinati dal citato d.lgs. n. 39 del 2013, individuata nella duplice accezione di misura sanzionatoria o impedimento giustificato da ragioni di opportunità e tutela dell'integrità.

Nel primo caso, è vietato il conferimento di incarichi nei confronti di coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati contro la pubblica amministrazione (capo I del titolo II, Libro II c.p.).

Nella seconda accezione, invece, viene suggerito di soprassedere dalla sottoscrizione di incarichi nei confronti dei soggetti che abbiano svolto funzioni o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico, per prevenire che l'incarico ricoperto possa essere utilizzato come mezzo di pressione per determinare le modalità di svolgimento della funzione pubblica (1 comma 2, lett. g)).

L'inconferibilità a tempo determinato, richiede un lasso di tempo minimo insuscettibile di scomputo previsto «*ex lege*», ricompreso in una forbice temporale che varia da 1 a 3 anni, definito dal legislatore raffreddamento, che consiste nel periodo che deve intercorrere tra la cessazione dello svolgimento dell'ultimo incarico confliggente con il conferimento dell'incarico successivo, così da eliminare o comunque attenuare il rischio delle indebite influenze.

Gli atti e i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 39/2013 e, al contempo, a carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del medesimo decreto legislativo. Gli stessi sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati e non possono, per tre mesi, conferire gli incarichi di loro competenza.

L'incompatibilità consiste nell'obbligo di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni decorrenti dalla data del conferimento del nuovo incarico, tra la permanenza nella carica ricoperta e l'assunzione del nuovo mandato in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico (art. 1, comma 2, lett. h)).

Si tratta di strumenti preventivi antecedenti la costituzione del rapporto di lavoro, strettamente connessi allo «*status*» del funzionario pubblico e alla condotta pregressa da esso profusa nei precedenti incarichi lavorativi, che deve necessariamente conformarsi ai canoni comportamentali declinati dall'ordinamento in relazione alla peculiare posizione ricoperta, garantendo contestualmente l'imparzialità della funzione ed eventuali conflitti di interesse.

Le ipotesi declinate dal d.lgs. n. 39/2013 che maggiormente interessano il contesto della Società concernono:

- gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, che comportano poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte dagli enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico, sono incompatibili con l'assunzione ed il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche

- in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione o ente pubblico che conferisce l'incarico;
- gli incarichi amministrativi di presidente e amministratore delegato negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con lo svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico;
 - gli incarichi dirigenziali, interni ed esterni negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento della carica di presidente e amministratore delegato nello stesso ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico.

Sia nel caso dell'inconferibilità sia nell'ipotesi di incompatibilità, all'atto del conferimento dell'incarico, l'interessato presenta una dichiarazione sostitutiva di atto notorio *ex art. 47 del d.P.R. n. 445/2000* sulla insussistenza di una delle cause preclusive previste dalla legge già menzionata, che costituisce condizione sospensiva per l'efficacia dell'incarico professionale.

Analoga dichiarazione viene rilasciata annualmente in fase di esecuzione dell'incarico relativa al mantenimento della condizione di insussistenza di una delle cause preclusive previste dalla legge.

Al riguardo, il RPCT richiederà, congiuntamente con il responsabile dell'area personale della Società, con comunicazione scritta contraddistinta da un numero di protocollazione interna dell'ufficio del medesimo tutore dell'anticorruzione che dovrà essere rilasciata nei successivi 15 giorni.

Ricevuta la dichiarazione, verranno eseguiti gli accertamenti necessari in merito alla veridicità di quanto affermato, mediante l'acquisizione d'ufficio del certificato del casellario giudiziale e quello dei carichi pendenti, relativi agli aspetti di inconferibilità per sentenze penali anche non definitive, che dovranno concludersi nei 15 giorni successivi.

Il procedimento si svolgerà nel rispetto del principio del contraddittorio, affinché sia garantita la partecipazione degli interessati.

Il responsabile dell'anticorruzione, all'esito degli accertamenti, emetterà un nulla osta ad efficacia interna per la formalizzazione dell'incarico.

Nel caso di inerzia del RPCT, l'accertamento verrà compiuto dal funzionario titolare del potere sostitutivo che provvederà nei successivi 15 giorni.

Nel caso in cui decorra il termine sia per il RPCT sia per il funzionario sostitutivo, il Presidente del CDA potrà formalizzare l'incarico al professionista che sarà, comunque, soggetto al controllo «*ex post*» del responsabile della prevenzione della corruzione.

In caso il RPCT accerti la sussistenza di una causa di incompatibilità, ai sensi dell'art. 19 del citato decreto, adotterà un provvedimento – che sarà pubblicato nella sezione trasparenza del «*sito web*» della Società - di decadenza o di risoluzione del relativo contratto di lavoro subordinato o autonomo.

Contestualmente all'emissione del deliberato di cessazione degli effetti del conferimento dell'incarico per le causali sopra esposte il RPCT provvederà a comunicare la situazione di inconferibilità e incompatibilità all'ANAC e alla Corte dei conti per l'adozione dei rispettivi provvedimenti sanzionatori.

In ogni caso, si ritengono pienamente applicabili i suggerimenti operativi formulati dall'ANAC con la delibera del 18 dicembre 2019 n. 1201 in merito alle «*Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 d.lgs n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001*», cui si rinvia.

Relativamente al potenziale conflitto di interessi maturato dai dipendenti della Società, in conformità alle indicazioni del PNA, il Codice etico e di condotta ha previsto specifiche disposizioni che prevedono che ogni dipendente/collaboratore/consulente deve svolgere la propria attività lavorativa nell'esclusivo interesse della Società, evitando qualunque situazione di conflitto di interessi ed astenendosi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

I dipendenti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, (peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio,

induzione a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio, rifiuto di atti d'ufficio-omissione) non possono:

- fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- fare parte delle commissioni per la scelta del contraente o per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- svolgere incarichi che comportano funzioni di vigilanza e controllo.

Al riguardo, con il presente piano viene prescritto che nel caso in cui sussista una delle situazioni summenzionate, il dipendente che si trovi in una delle situazioni di conflitto di interessi sarà collocato per un periodo non inferiore a 3 anni in un'altra unità organizzativa della Società.

1.2 Il conflitto di interessi nelle procedure ad evidenza pubblica

Il conflitto d'interessi quale misura precauzionale della corruzione ha carattere di priorità logica in seno alle procedure ad evidenza pubblica.

In particolare, l'art. 16, d.l.gs. n. 36/2023, ponendosi in continuità con il previgente art. 42, d.l.gs. n. 50/2016 ss.mm.ii. prevede l'obbligo per il personale dipendente che si trovi in una potenziale situazione di conflitto tra un interesse personale e quelli istituzionali della Società, di darne comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente, astenendosi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.

Al contempo, le stazioni appaltanti devono adottare misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano al fine di garantire il rispetto di tali obblighi.

Con Delibera n. 291 del 20 giugno 2023 l'ANAC ha fornito indicazioni circa l'adozione di misure di prevenzione di situazioni di conflitto di interessi nell'ambito dei contratti pubblici.

L'Autorità, infatti, affronta l'ipotesi di conflitto di interessi nel caso di attribuzione di poteri di natura tecnica gestionale ai componenti degli organi esecutivi negli enti locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti.

I chiarimenti riguardano quindi:

- da un lato, le disposizioni applicabili ai titolari di incarichi politici che assumono, specie negli enti locali di piccole dimensioni, anche funzioni gestionali e
- dall'altro, l'individuazione di misure per affrontare le specifiche criticità che ne possono derivare.

In particolare, ANAC ricorda che:

- l'incarico di Responsabile del Procedimento (RdP) può essere conferito ad un titolare di incarico politico solo in caso di carenza in organico di figure idonee non superabile senza un aggravio di costi per l'amministrazione;
- il titolare dell'incarico politico cui è affidata la responsabilità degli uffici e dei servizi, in quanto parte dell'organizzazione dell'ente, deve rendere la dichiarazione sostitutiva ex artt. 6, co. 1, d.PR n. 62/2013 e 6-bis l. n. 241/1990, nonché la dichiarazione riferita alla singola procedura di gara laddove ritenga di essere in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla specifica procedura.

È necessario che siano individuati, tenendo conto della propria organizzazione, i soggetti cui le dichiarazioni sul conflitto di interesse debbano essere rese, evitando che sia lo stesso interessato ad effettuare autonomamente la valutazione di questioni che dovessero porsi in relazione alla propria situazione.

Ai fini della elaborazione delle misure di prevenzione della corruzione, possono adottarsi le seguenti misure di prevenzione:

- assicurare la doppia firma sull'atto di aggiudicazione di un contratto pubblico;

- favorire la partecipazione a specifici percorsi formativi in tema di conflitto di interesse.

A tal proposito, la Società, in sede di nomina dell'RP di ogni singola procedura, chiederà al funzionario il rilascio della dichiarazione di sussistenza di conflitto d'interessi che sarà valutata dal RPCT e dal Presidente del CDA. Si applica la procedura e le garanzie procedurali e difensive previste dal paragrafo 1.1.

In caso di sussistenza di un potenziale conflitto d'interessi, il funzionario indicato si asterrà dal compiere qualsiasi attività, diretta o indiretta, che possa incidere sulla procedura veicolandola verso i propri interessi personali.

2. Incarichi «extra» istituzionali

Il divieto di «*pantouflage*» previsto dal comma 16-ter dell'art. 53 d.l.gs. n. 165/2001, consiste nella preclusione ad efficacia preventiva della corruzione o, comunque, di comportamenti impropri sia del dipendente pubblico, che, facendo leva sulla funzione e sul ruolo ricoperti nella pubblica amministrazione, potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso i privati con cui entra in contatto, sia dello stesso soggetto privato, che di contro potrebbe esercitare pressioni o condizionamenti sul soggetto pubblico, prospettandogli opportunità lavorative o professionali una volta cessato dal servizio, al fine di volgere a proprio favore le scelte dell'amministrazione di appartenenza.

L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ss.mm.ii. estende espressamente tale disciplina agli enti di diritto privato in controllo pubblico e, dunque, la stessa trova applicazione anche alla Società.

Più in particolare, *«l'istituto mira ad evitare che determinate posizioni lavorative, subordinate o autonome, possano essere anche solo astrattamente fonti di possibili fenomeni corruttivi (o, più in generale, di traffici di influenze e conflitti di interessi, anche ad effetti differiti), limitando per un tempo ragionevole, secondo la scelta insindacabile del legislatore, l'autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro: si tratta di una finalità non illogica, né irragionevole, posta a tutela dell'interesse pubblico generale»* (cfr. *ex multis*: **Cons. St. V, 29 ottobre 2019, n. 7411**).

La limitazione all'autonomia negoziale si sostanzia nel divieto per il dipendente pubblico di svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (qualunque ne sia la causa), attività lavorativa o professionale (di carattere subordinato o autonomo) presso i privati che siano stati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta dal dipendente pubblico medesimo, nel triennio di servizio precedente con l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione stessa e che abbia comportato un vantaggio o un'utilità per i privati in questione.

V- Reti Gas S.r.l., sotto tale profilo, adotta misure specifiche distinguendo l'ipotesi dell'attività lavorativa precedente o successiva all'assunzione all'interno dell'ente.

Nel primo caso, la Società segnala nella sezione «*trasparenza*», sottosezione «*Selezione del personale*», la norma che identifica le citate cause e le rende note agli interessati nei rispettivi contratti di lavoro autonomo/subordinato.

In sede di sottoscrizione del contratto di lavoro, il candidato rilascerà una la dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. 445/2000, con la quale dichiara di non aver esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali all'interno dell'Amministrazione di provenienza, di cui la Società sia stata destinataria.

Il RPCT e il referente anticorruzione e trasparenza dell'ufficio risorse umane controlleranno congiuntamente la veridicità della dichiarazione, secondo il procedimento e nel rispetto delle garanzie temporali e procedurali previste in sede di istruttoria per il controllo sulla sussistenza di ipotesi di inconfirmità e incompatibilità.

Qualora l'accertamento dia evidenza della sussistenza di cause ostative, è precluso alla Società stipulare il contratto. Nell'ipotesi in cui la circostanza venga a conoscenza solo successivamente alla formalizzazione dell'incarico, IL Presidente del CDA, su proposta del RPCT o del referente anticorruzione dell'ufficio risorse umane, previo assenso del responsabile anticorruzione, adotterà il provvedimento di risoluzione contrattuale che verrà immediatamente – e, comunque, non oltre 2 giorni dall'adozione - comunicato all'ANAC, alla Corte dei Conti e alla procura della Repubblica per gli accertamenti di competenza.

La Società prevede presidi analoghi in relazione alle cause ostative di cui al combinato disposto dell'art. 21 del d.lgs. 39/2013 e dell'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001, nei confronti dei dipendenti cessati

dal rapporto con l'azienda anche in seguito al collocamento in quiescenza per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione.

Al riguardo, i funzionari si impegnano, con la sottoscrizione per presa d'atto del presente Piano, a non intraprendere rapporti di collaborazione o assunzione con privati con cui hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, per i successivi tre anni.

La violazione dei predetti obblighi è fonte di responsabilità disciplinare.

3. Cumulo di incarichi

Tra gli strumenti di prevenzione della corruzione che la Società intende applicare v'è il divieto di cumulo di incarichi del personale dipendente dell'ente.

Il PNA, infatti, ha chiarito che il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o dipendente di incarichi conferiti dalla Società e di incarichi «*extra*» - istituzionali può compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli generali che l'ente è preordinato a soddisfare, ponendosi come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi e comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.

Per incarichi «*extra*» - istituzionali esterni si intendono tutte quelle prestazioni lavorative non comprese nelle mansioni e prestazioni conferite dalla Società, rese dal personale dipendente a titolo personale, remunerati o gratuiti, a favore di enti/soggetti pubblici o privati, al di fuori del rapporto di lavoro instaurato con V- Reti Gas S.r.l..

In proposito, il codice etico postula che i funzionari che non versano in situazioni di incompatibilità e/o di conflitto di interessi, anche potenziale, che intendano svolgere attività lavorative esterne alle mansioni profuse in esecuzione del contratto di lavoro sottoscritto con la Società, dovranno richiedere preventivamente l'autorizzazione allo svolgimento delle funzioni travalicanti il loro rapporto lavorativo. L'autorizzazione non può essere rilasciata per incarichi, anche a titolo onorifico o gratuito, da soggetti pubblici o privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente alla richiesta di autorizzazione, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza né che comportino situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite.

In sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi «*extra*» - istituzionali, occorre accuratamente valutare tutti gli aspetti ed i profili di potenziale incompatibilità/conflitto di interessi, in relazione al ruolo/funzioni svolte dal dipendente.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente alla Società anche l'attribuzione di incarichi gratuiti che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'azienda. In questi casi pur non essendo richiesta una formale autorizzazione, la Società deve valutare almeno entro giorni cinque dalla richiesta, salvo motivate esigenze istruttorie, l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico.

4. La rotazione ordinaria e straordinaria

Le misure preventive della corruzione presuppongono l'adozione di tecniche organizzative peculiari che incidono sulle dinamiche funzionali della funzione pubblica.

Tra queste l'avvicendamento periodico del personale impiegato nelle aree maggiormente a rischio corruzione rappresenta, senza ombra di dubbio, una metodologia organizzativa significativa per fronteggiare il fenomeno della corruzione.

Si tratta, in buona sostanza, dell'adozione di strumenti di rotazione periodica dei funzionari titolari di specifiche mansioni decisionali nelle aree ritenute più inclini all'infezione della corruzione, finalizzata a prevenire la creazione di situazioni consolidate di rapporti privilegiati nella gestione diretta dell'attività amministrativa. Nella Società V-Reti Gas srl, in considerazione delle ridotte dimensioni aziendali, il criterio della rotazione degli incarichi verrà applicato se e nei Settori ove ciò risulti possibile.

La legge 190 del 2012 prende in esame l'istituto della rotazione in molteplici disposizioni, tutte preordinate a far sì che la gestione delle procedure e dell'assunzione delle decisioni siano affidate a soggetti diversi, in modo da ridursi, come detto, il rischio che si creino rapporti personali tra funzionari ed utenti che potrebbero determinare situazioni di privilegio o, addirittura, collusione.

Il PNA definisce la rotazione uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane, rappresentando una misura di importanza cruciale nell'ambito degli strumenti di prevenzione della corruzione e, in tal senso, i soggetti onerati di applicare la normativa citata sono tenuti ad indicare nel piano triennale di gestione del rischio le modalità e in che misura ricorrono all'istituto.

Inoltre, l'atto di indirizzo a livello centrale in tema estende l'applicazione dell'istituto al contesto dei soggetti privati esercenti funzione pubbliche, come già evidenziato dalla più volte citata determinazione ANAC n. 1134/2017

Requisito imprescindibile per la definizione di criteri di rotazione del personale è la salvaguardia del buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

Di qui discende che criterio centrale per la rotazione dovrà essere la fungibilità del funzionario, in quanto è necessario che le competenze di colui che viene collocato in un altro ufficio per decorso del tempo, non siano specifiche e altamente professionalizzanti.

All'interno della Società la rotazione degli incarichi è difficilmente applicabile per i fattori correlati all'organizzazione e al numero dei funzionari che operano per l'ente, che non garantiscano idonee garanzie di fungibilità delle mansioni attribuite ed oggetto di avvicendamento.

In alternativa al presidio suddetto, la Società applica, come principio di controllo interno, la «*segregazione delle funzioni e delle responsabilità*», indicata dall'ANAC con la determina n. 1134/2017, descritta nel Titolo II del presente piano, laddove è stato analizzato il contesto interno, cui si rinvia.

È pienamente applicabile la rotazione straordinaria ex art. 16, comma 1, lett. l-*quater*), d.lgs. n. 165/2001, come «*misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi*», che consiste nella rimozione dalla specifica posizione o mansione e destinazione ad altro incarico del dipendente nei confronti del quale sia stato avviato un procedimento penale o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

L'applicazione della misura è subordinata all'adozione di una deliberazione del CDA analiticamente motivata preceduta da una relazione istruttoria del RPCT che dovrà compiere gli accertamenti necessari per determinare che il mantenimento del funzionario nella propria unità organizzativa sia sinonimo di possibile infiltrazione corruttiva.

È ammissibile la motivazione «*per relationem*» mediante rinvio alla relazione del RPCT purché essa sia sorretta da una esposizione rafforzata dell'«*iter*» logico giuridico a supporto della misura cautelare.

L'istruttoria del RPCT dovrà avvenire per fasi incentrate alla valorizzazione delle seguenti circostanze: i) valutazione della condotta del dipendente al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale o in quello dell'avvio del procedimento disciplinare; ii) sussistenza di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente; iii) di una condotta, oggetto del predetto procedimento, qualificabile come corruttiva ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. l-*quater* del d.lgs. 165/2001 ss.mm.ii..

Sotto quest'ultimo profilo, per condotta di natura corruttiva rilevante ai fini della rotazione straordinaria, l'ANAC ritiene che la commissione dei reati presupposto di cui ai delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-*quater*, 320, 321, 322, 322-*bis*, 346-*bis*, 353 e 353-*bis* c.p., contemplati dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015 ss.mm.ii., imponga l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta corruttiva del dipendente ed eventualmente disposta la misura della rotazione straordinaria.

L'adozione del provvedimento di cui sopra è, invece, solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II, Libro II c.p., rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013 ss.mm.ii. e dell'art. 35-*bis* del d.lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii.).

Sono, comunque, fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL applicabili in azienda.

È garantita, in ogni caso, la possibilità di contraddittorio per l'interessato senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile avanti al giudice ordinario, competente in ordine alla natura del rapporto di lavoro in atto.

È da ritenersi che ove trascorso il termine di due anni dall'adozione della misura non sia intervenuto il rinvio a giudizio il provvedimento perde la sua efficacia.

5. Formazione del personale

La Legge 190/2012 attribuisce un ruolo fondamentale all'attività formativa nell'ambito della realizzazione del sistema di prevenzione della corruzione. Per favorire il rispetto delle regole occorre, infatti, creare un ambiente di diffusa percezione della necessità di tale osservanza. Pertanto, ai fini di una efficace attività di prevenzione della corruzione, la formazione del personale e dei collaboratori sui temi della integrità, dell'etica, della trasparenza e della prevenzione della corruzione e dell'illegalità nonché sui contenuti specifici del Piano riveste un'importanza cruciale e strategica, rendendo residuale la funzione di repressione dei comportamenti difforni.

Il programma formativo, sia esso generale o specifico, adottato dalla Società consente di raggiungere i seguenti obiettivi:

- la consapevolezza e sensibilizzazione ai valori etici dei soggetti che attuano l'attività della Società;
- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo, operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;
- la creazione della competenza specifica necessaria per la nuova funzione che un soggetto deve esercitare a seguito della rotazione.

I percorsi formativi, definiti in maniera differenziata per contenuti e livello di approfondimento in relazione ai ruoli svolti dalle risorse, finalizzati ad analizzare le attività dei citati soggetti nell'ambito degli uffici cui sono assegnati nonché i rapporti con le altre funzioni e professionalità che entrano nei relativi processi, sono di carattere:

- generale: diretta all'analisi della normativa di riferimento ed alle tematiche dell'etica e della legalità - rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori della Società;
- specifica: connessa alla funzione ed alle mansioni istituzionali della Società, ed è rivolta al Responsabile della prevenzione della corruzione, ai referenti in materia di trasparenza, ai componenti degli organi di controllo, ai dirigenti, ai dipendenti ed agli eventuali collaboratori addetti alle aree a rischio corruttivo.

Il programma formativo predisposto dal RPCT è indicato nella tabella allegata al presente piano e contraddistinto con numerazione doc. 5.

6. Patti di integrità e affidamenti

L'articolo 1, comma 17, della Legge 190/2012 stabilisce espressamente che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito clausole di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto dei principi ivi indicati costituisce causa di risoluzione dei contratti.

Tali clausole, integrano il complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo, volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti e, costituendo documenti di gara, decretano un impegno comune ad assicurare la legalità e la trasparenza nella partecipazione alle procedure ad evidenza pubblica e nell'esecuzione di un contratto pubblico, in particolar modo per la prevenzione, il controllo ed il contrasto dei tentativi di infiltrazione mafiosa, nonché per la verifica della sicurezza e della regolarità dei luoghi di lavoro.

In sede di partecipazione ad ogni procedura di appalto, compresi gli affidamenti ai sensi dell'art. 50 co. 1 del D.Lgs. 36/23, verrà chiesto espressamente agli operatori economici di prendere visione ed accettare i principi contenuti nel **«Patto di integrità con V- Reti Gas S.r.l.»**, quale misura di prevenzione della corruzione idonea a sancire il comune impegno tra la Società e gli operatori economici partecipanti alle procedure di gara al fine di assicurare la legalità, la trasparenza e correttezza sia nel corso delle stesse che in sede di esecuzione dei relativi contratti.

In particolare, la dichiarazione dei concorrenti riguarda l'impegno a non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto e/o al fine di distorcerne la relativa corretta esecuzione.

7. Sanzioni disciplinari

La violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare e pertanto trovano applicazione le vigenti disposizioni di Legge e dei contratti collettivi in materia di sanzioni e procedimento disciplinare.

Oggetto di sanzione sono le violazioni del PPCT commesse sia da soggetti in posizione apicale, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della stessa, sia da componenti degli organi di controllo, sia quelle perpetrate da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di V- Reti Gas S.r.l..

Ove il responsabile della prevenzione della corruzione rilevi la sussistenza di comportamenti che possano rivestire rilevanza disciplinare informa tempestivamente il Presidente del CDA, l'OdV, nonché il Responsabile dell'ufficio ove presta servizio il dipendente affinché venga esercitata l'azione disciplinare nei termini di legge, nonché l'eventuale dirigente sovraordinato.

SEZIONE B: Trasparenza

1. Considerazioni introduttive ed obiettivi connessi alla trasparenza

Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che d'ora in avanti definiremo, per brevità, Codice, promulgato in attuazione della delega legislativa conferita al Governo con l'art. 1, commi 35 e 36, della legge n. 190 del 2012, ha attribuito maggiore centralità alla pubblicità dell'informazione attuata mediante la pubblicazione obbligatoria dei documenti in possesso delle pubbliche amministrazioni e dei soggetti privati esercenti funzioni pubbliche.

La riforma rappresenta un'ulteriore tappa dell'evoluzione del rapporto tra i pubblici poteri e il cittadino, in cui la circolazione del patrimonio informativo utilizzato per il perseguimento dell'interesse pubblico assume a valore di riferimento imprescindibile che i medesimi enti sono tenuti a garantire ai cittadini.

La formulazione originale del Codice è stata oggetto di una profonda ristrutturazione ad opera del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 contenente *«Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»*.

La novella rappresenta un punto di svolta importante nella disciplina della trasparenza, apportando significative modifiche al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, razionalizzando e semplificando gli oneri di pubblicazione, ampliando i confini della conoscibilità dell'azione amministrativa attraverso il riconoscimento di un diritto collettivo generalizzato ad accedere al patrimonio informativo pubblico secondo il modello del *«Freedom of Information Act»* di matrice statunitense.

Le modifiche apportate dall'intervento novellatore del 2016 introducono la terza generazione della trasparenza amministrativa, ulteriormente rafforzata grazie alla previsione di un articolato quadro normativo, strutturato in quarantaquattro articoli e un allegato, che permettano forme di controllo da

parte dei cittadini, attraverso l'introduzione di più efficaci azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi nelle PP. AA., pur nel rispetto delle contrapposte esigenze di tutela della riservatezza.

Ciò è stato ribadito anche nella delibera ANAC n. 1134/ 2017 ove è confermata e consolidata la relazione tra la trasparenza e l'integrità.

La pubblicità dei dati, dei documenti e delle informazioni è, infatti, il principale strumento per favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali, sull'utilizzo delle risorse pubbliche e sull'operato della Società.

In conformità di quanto sin qui detto, la presente sezione del piano attiene alle modalità attuative della trasparenza amministrativa, nella duplice declinazione di pubblicazione obbligatoria di specifiche informazioni e di accesso civico semplice e generalizzato, al fine di costruire una politica interna ampia di prevenzione della corruzione mediante la visibilità delle modalità di esplicazione della funzione pubblica profusa da V- Reti Gas S.r.l.

Gli obiettivi strategici in materia, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012, come modificata dal D. Lgs. n. 97/2016, definiti dal CDA, costituiscono anch'essi, al pari di quelli inerenti alla prevenzione della corruzione, contenuto fondamentale del Piano e concernono:

- la promozione dell'efficienza organizzativa e la trasparenza quali strumenti di prevenzione della corruzione;
- l'accessibilità ai dati, notizie e informazioni afferenti l'attività istituzionale di V- Reti Gas S.r.l.;
- il miglioramento della qualità complessiva delle informazioni pubblicate in termini di completezza, chiarezza e intelligibilità, con particolare riferimento ai requisiti di accessibilità e fruibilità alle informazioni ed ai dati;
- assicurare la formazione del personale in materia ed il relativo aggiornamento, così da sensibilizzarli ulteriormente ai temi dell'etica, della legalità e dell'integrità delle proprie funzioni;
- monitorare, con l'ausilio di appositi «report» periodici gli adempimenti agli obblighi di pubblicazione;
- rafforzare il rapporto tra i funzionari e il Responsabile della protezione dei dati (DPO), al fine di rendere intellegibili i dati non pertinenti e non indispensabili alle finalità di trasparenza previste dagli obblighi di legge nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e delle previsioni di cui al d.lgs. 196/2003 ss.mm.ii come modificato dal d.lgs. 101/2018 ss.mm.ii.;
- consentire attraverso l'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato forme diffuse di controllo dell'operato della Società a tutela della legalità, della cultura dell'onestà e dell'integrità, della trasparenza, della correttezza, della buona fede, della collaborazione, della lealtà e del reciproco rispetto;
- digitalizzare il registro degli accessi al fine di consentire l'implementazione autonoma dei soggetti interessati a tale attività.

2. Gli attori interni con funzioni di responsabilità in materia di trasparenza amministrativa

Il codice della trasparenza e la L. 190/2012 ss.mm. predispongono un sistema articolato di figure soggettive titolari di specifiche prerogative inerenti la trasparenza amministrativa e gli obblighi da esso discendenti.

Di seguito si elencano i diversi funzionari della Società chiamati, a vario titolo e con diverse responsabilità, ad intervenire nelle differenti fasi del relativo processo di attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza.

• II RPCT

Figura principale per l'ottemperanza agli obblighi declinati dal d.lgs. n. 33/2013 è il responsabile della trasparenza, che coincide con il tutore della prevenzione della corruzione, la cui principale funzione è la programmazione degli oneri connessi al principio di trasparenza.

I compiti del responsabile della trasparenza sono riassumibili nel binomio attuazione – monitoraggio degli obblighi di trasparenza.

Difatti, in primo luogo, il responsabile assicura l'applicazione del principio di trasparenza e degli obblighi da esso discendenti in termini di pubblicazione obbligatoria e di accesso civico generalizzato.

Conseguenzialmente, è onerato di monitorare sull'effettiva ottemperanza al codice della trasparenza e, in caso di accertate violazioni di disposizioni previste dal d.lgs. n. 33 del 2013, comunicherà le proprie determinazioni agli organi di indirizzo politico e di valutazione e controllo per gli opportuni provvedimenti.

Si tratta di un'imponente mole di funzioni trasversali, poiché intercettano molteplici aspetti della funzione pubblica, che richiedono necessariamente il supporto sia di una specifica unità organizzativa ad esso direttamente riconducibile, sia delle singole articolazioni aziendali che dovranno contribuire per la gestione efficiente delle comunicazioni e della gestione degli obblighi di pubblicità.

Il processo di attuazione degli obblighi di trasparenza da parte del responsabile verrà attuato mediante un flusso comunicativo delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria tra il responsabile della trasparenza e i referenti – responsabili delle singole unità organizzative della Società ed indicati nella tabella riepilogativa dei referenti di I livello, che cureranno la trasmissione dei dati e documenti da pubblicare.

I referenti sopra indicati individueranno all'interno della propria articolazione lavorativa l'addetto alla pubblicazione dei dati, individuati nelle unità organizzative indicati nell'organigramma descritto nel paragrafo dedicato al contesto interno dell'ente cui si rinvia.

Spetta ai referenti di I livello, il monitoraggio sull'effettivo adempimento degli oneri previsti dal codice della trasparenza.

Si crea, dunque, una struttura gerarchica attuativa della trasparenza basata su un triplice livello, in cui al vertice è posizionato il RPCT e subordinatamente sono collocati il dirigente della singola unità lavorativa e l'addetto alla pubblicazione, che gestirà il flusso comunicativo delle informazioni di rispettiva competenza da pubblicare sul portale telematico della società (art. 43, comma 3).

In questo scenario un ruolo fondamentale è assunto dal responsabile dell'unità organizzativa, il quale svolgerà delicati compiti di raccordo tra la figura principale in materia di trasparenza e l'addetto alla pubblicazione, assumendo l'onere di curare ogni aspetto che garantisca la corretta pubblicazione del documento amministrativo, così da assicurare un coordinato e adeguato adempimento degli obblighi di trasparenza.

Ad essi spetta, inoltre, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare e sono responsabili dei dati forniti e dell'individuazione dei contenuti; monitorano, altresì, gli aggiornamenti normativi relativi alle parti di loro competenza da riferire al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Tra i compiti più significativi che il responsabile della trasparenza, unitamente all'ODV, è chiamato a svolgere, il monitoraggio, generale - periodico e specifico - annuale, inerente l'ottemperanza degli obblighi di pubblicazione.

L'attività di vigilanza espletata non si limita a verificare che sia eseguito l'onere di inserire un documento oggetto di pubblicazione obbligatoria nella sezione trasparenza del sito «web» della Società, ma si estende a sindacare le modalità di attuazione del principio, ovvero se sia stata garantita la completezza, chiarezza ed intelligibilità dell'informazione pubblica (artt. 6 e 43 comma 1).

Le verifiche sono disposte e coordinate dal responsabile della trasparenza e possono scaturire da: i) indagine a campione in seguito a segnalazione dei referenti; ii) richieste provenienti dagli uffici interni che hanno segnalato violazioni; iii) accertamento di palesi ritardi nella pubblicazione e nell'aggiornamento dei dati; iv) richieste di accesso civico.

Nel corso degli accertamenti, il responsabile convocherà il presunto responsabile della violazione per chiedere delucidazioni scritte, che verranno fornite anche dal responsabile dell'unità organizzativa.

Se all'esito dell'istruttoria il responsabile accerti la violazione, prima di definire il procedimento potrà chiedere ulteriori aggiornamenti al responsabile dell'articolazione interna e se i chiarimenti forniti non sono idonei a confutare la contestazione di inadempimento, redigerà un verbale che attesterà la violazione dell'obbligo di trasparenza, trasmettendolo all'organo di indirizzo e all'organismo di vigilanza per l'avvio

del procedimento disciplinare.

- **L'organismo di vigilanza**

Alla luce della determina ANAC n. 1134/2017, all'organismo di vigilanza è stato conferito il compito di vigilare sul sistema dell'anticorruzione e trasparenza.

Spetta all'organismo l'attestazione relativa alla correttezza del procedimento inerente gli obblighi di pubblicazione.

L'attestazione viene eseguita anche sulla base delle rilevazioni effettuate dal RPCT il quale, ai sensi dell'art. 43, comma 1, del d.lgs. 33 del 2013, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, e ove necessario, segnalando anche all'ODV, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

In V-Reti srl l'Amministratore Unico pro-tempore Romano Menechini ha nominato con determina n. 3 del 22 gennaio 2024, l'Organismo di Vigilanza, in composizione monocratica, come previsto dal MOG 231, nella persona dell'Avv. Giuseppe Magliocca del Foro di Perugia, per la durata di anni due.

L'ODV, all'interno della gerarchia aziendale è posto, unitamente all'RPCT, in posizione apicale ed in rapporto diretto con il CDA.

L'attestazione da parte dell'ODV ha il precipuo scopo di permettere all'ANAC, nella qualità, tra le altre cose, di Autorità garante della trasparenza, di accertare ai sensi dell'art. 45 del codice della trasparenza, come modificato dall'art. 36, comma 1, lett. a) e b), del d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi e ordinando di procedere, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni, all'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza.

Ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, la legislazione vigente in materia di trasparenza ha individuato specifiche categorie di dati oggetto di attestazione da trascrivere in una tabella riepilogativa (all. A del D. 33/2013) da compilare a carico dell'ODV, ai fini del monitoraggio periodico e annuale, inerente l'ottemperanza degli obblighi di pubblicazione sul sito web istituzionale nella sezione trasparenza a tale scopo predisposta.

3. Modalità attuative della trasparenza: la pubblicazione obbligatoria delle informazioni

La pubblicazione delle informazioni non deve rappresentare un adempimento fine a sé stesso preordinato ad evitare le sanzioni previste dalla legge in caso di inadempimento o ottemperanza parziale, ma persegue l'obiettivo di rendere intellegibile agli utenti l'informazione pubblica trascritte nei dati e documenti amministrativi che le amministrazioni pubbliche e i soggetti privati tenuti all'osservanza del codice devono garantire sia nella fase di pubblicazione nella sezione trasparenza del sito web istituzionale dell'ente, sia qualora la divulgazione dell'informazione avvenga reattivamente in seguito all'istanza di accesso civico.

A tal proposito, l'art. 6 del d.lgs. n. 33/2013 assegna alla trasparenza un valore aggiunto, poiché richiede un livello minimo di predisposizione dell'informazione pubblica inderogabile, che comporta una responsabilizzazione ulteriore del funzionario, che sin dalla produzione del documento amministrativo dovrà fare ricorso ad una tecnica di redazione che sia completa, fruibile e permetta una piena conoscenza dell'atto, rendendo comprensibile il contenuto dello stesso e le ragioni che hanno portato l'ente ad adottare quello specifico deliberato amministrativo.

Si tratta, in estrema sintesi, di una tecnica paragonabile a quella indicata dal legislatore europeo con il regolamento n. 679 del 2016 mediante il quale vengono favoriti interventi di «*privacy by design*», imponendo gli Stati destinatari delle disposizioni regolamentari ad effettuare un'adeguata progettazione, fin dalla sua genesi, del documento amministrativo al fine di renderlo inidoneo a pregiudicare la riservatezza altrui.

Occorre, quindi, assicurare l'integrità dell'informazione, requisito che si associa alla completezza, ovvero al presupposto che i dati e documenti siano pubblicati nel loro testo integrale, con la sola eliminazione delle informazioni sensibili soggette alla tutela della «privacy».

3.1 Gestione dei flussi informativi ai fini della pubblicazione

Il processo di pubblicazione dei dati e documenti tassativamente indicati nell'art. 14 ss. d.l.gs. n. 33/2013 non è procedimento automatico, ma è un "iter" suddiviso in 3 fasi poste in rapporto di consequenzialità logica le une con le altre.

Gli stadi sopra indicati sono i seguenti: 1) individuazione ed elaborazione; 2) trasmissione; 3) pubblicazione dei dati.

A tal fine, nella presente sezione viene definita un'apposta procedura regolamentare – che sarà oggetto di revisione, ammodernamento ed implementazione in sede di aggiornamento del piano - dei flussi informativi in materia di trasparenza, che si auspica vengano recepiti in una specifica procedura e nella relativa istruzione operativa.

La regolamentazione dello svolgimento dei citati flussi informativi inerenti alla pubblicazione dei dati sul sito istituzionale della Società costituisce una misura di rilevanza cruciale al fine di garantire l'osservanza e l'attuazione della normativa in materia di trasparenza di cui al d.lgs. 33/2013 ss.mm.ii. dai PNA, dalla delibera ANAC n. 1134/2017.

Inoltre, con la previsione di specifici modalità comunicative, viene accentuata la responsabilizzazione dei referenti di I livello e delle unità organizzative delle singole articolazioni lavorative della Società garantendo il continuo aggiornamento della sezione trasparenza.

Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'ODV, saranno i registi del processo informativo a ciclo continuo tra i vari referenti in materia di trasparenza, svolgendo una continua attività di coordinamento e monitoraggio finalizzata a verificare l'effettiva pubblicazione dei dati ed il rispetto delle tempistiche e lo stato di aggiornamento degli stessi.

Occorre rilevare, però, che l'attribuzione delle funzioni predette non implicano un'inversione delle responsabilità dei funzionari tenuti all'elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione delle informazioni e dei dati indicati nella tabella riepilogativa degli oneri di pubblicazione con indicazione del responsabile della trasmissione, allegata al presente Piano.

Di seguito si illustrano le fasi del processo inerente alla gestione dei flussi informativi ai fini della relativa pubblicazione:

- **Fase I: Elaborazione dei dati**

L'individuazione ed elaborazione dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria spetta al referente interno di II livello della trasparenza che dovrà informare tempestivamente e senza indugio e, comunque, entro il termine perentorio di 5 giorni dall'adozione del provvedimento o dalla variazione del documento da pubblicare, al responsabile di I livello.

- **Fase II: Trasmissione dati**

I dati individuati ed elaborati verranno trasmessi a mezzo posta elettronica dal responsabile di I livello all'area legale/RPTC e al DPO per le verifiche opportune.

Una gestione maggiormente efficiente del flusso di comunicazione suggerirebbe di nominare un referente responsabile della pubblicazione dei dati (RRPD) che si occuperà esclusivamente della verifica dei dati oggetto di pubblicazione e valuta che il formato di pubblicazione sia aperto ed elaborabile.

- **Fase III: Pubblicazione dati**

La pubblicazione avvienemanio su istanza del RPCT entro 3 giorni dalla ricezione, dandone immediata comunicazione ai Responsabili e all'OdV.

4. Monitoraggio

L'ODV svolge l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione per assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. Al riguardo, l'ODV può in ogni momento comunicare al RPCT le eventuali mancanze o violazioni al fine di richiamare i soggetti

tenuti al dovere di collaborazione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente e da valutare con particolare rigore da parte del Presidente del CDA.

Con particolare riferimento ai dati contenuti nella sezione trasparenza, la periodicità del monitoraggio è prescritta inderogabilmente nella tabella riepilogativa degli obblighi di pubblicazione acclusa al presente piano.

In questa sede si richiamano solamente i criteri generali di verifica da parte del RPCT, che postulano:

- la verifica tramite il sito web istituzionale da cui potrà conseguire la richiesta di informazioni ai responsabili di I livello e ai funzionari della Società addetti all'elaborazione e trasmissione dei dati;
- acquisizione semestrale di appositi “*report*” a cura del dirigente responsabile, nei quali viene attestata l'attività svolta e l'avvenuto assolvimento degli obblighi di pubblicità di propria competenza;
- in caso i dati risultino non ancora pubblicati o incompleti o comunque non rispondenti ai requisiti di chiarezza e intellegibilità, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche sulla base di eventuali segnalazioni provvederà a: i) sollecitare i responsabili affinché provvedano nei termini, qualora gli stessi non siano ancora scaduti; ii) diffidare formalmente ad adempiere, qualora i termini di pubblicazione risultino scaduti, assegnando un termine di 5 giorni lavorativi per provvedere; in caso l'inottemperanza perduri, segnalare la stessa al Presidente del CDA., all'Organismo di Vigilanza o all'Autorità Nazionale Anticorruzione anche ai fini dell'adozione delle sanzioni disciplinari;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o il Titolare del potere sostitutivo, nell'esercizio del citato potere, potranno, infine, intervenire provvedendo alla pubblicazione dei dati mancanti o incompleti, se reperibili, e segnalando, inoltre, tali casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi, in relazione alla loro gravità, al Vertice aziendale ai fini della valutazione circa l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari ed alla eventuale denuncia all'ANAC per quanto di competenza;
- in occasione della relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza viene dato atto dello stato di attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza indicando gli eventuali scostamenti e le relative cause rispetto a quanto previsto nella presente sezione del Piano e, negli aggiornamenti futuri della presente sezione, promuovendo eventuali azioni ulteriori per il raggiungimento degli obiettivi.

5. Accesso civico

Oltre alla pubblicazione obbligatoria, la trasparenza viene attuata tramite l'accesso civico, semplice e generalizzato, la cui disciplina di dettaglio è contenuta nel regolamento adottato dalla Società contestualmente al presente piano.

6. Sistema sanzionatorio

Gli artt. 46 e 47 del d.lgs 33/2013 disciplinano il sistema sanzionatorio per violazione delle disposizioni in materia di trasparenza.

In relazione alla loro gravità, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs 33/2013 il RPCT segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina ai fini dell'eventuale attuazione del procedimento disciplinare.

Il RPCT segnala altresì, nei casi più gravi, gli inadempimenti al vertice aziendale ed all'OdV.

In caso di inadempimento parziale del documento oggetto di pubblicazione il RPCT:

- invia un sollecito preliminare ai Responsabili affinché provvedano nei termini, qualora gli stessi non siano ancora scaduti;
- diffida formalmente a adempiere, qualora i termini di pubblicazione risultino scaduti, assegnando

- un termine di 5 giorni lavorativi per provvedere;
- in caso l'inottemperanza perduri, segnalare la stessa al Presidente del CDA, all'organismo di vigilanza o all'Autorità Nazionale Anticorruzione anche ai fini dell'adozione delle sanzioni disciplinari.

L'art. 45, comma 1, del d.lgs. 33/2013 ss.mm.ii. prevede inoltre che l'Autorità controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando di procedere, entro un termine non superiore a trenta giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni ai sensi del citato decreto, all'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con le regole sulla trasparenza.

L'art. 46 del d.lgs. 33/2013 ss.mm.ii. specifica che per i dirigenti l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-*bis* del d.lgs 33/2013 ss.mm.ii. comportano l'attivazione di una specifica disciplina sanzionatoria in quanto costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-*bis*, ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

L'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 stabilisce inoltre una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500,00 a euro 10.000,00 (con conseguente pubblicazione del provvedimento sanzionatorio sul sito della Società) per la mancata pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 14 del codice della trasparenza.

Sezione C: «whistleblowing»

1. Premessa ed ambito di applicazione

Nella presente sezione del piano vengono declinate le prescrizioni procedurali per la gestione delle segnalazioni di possibili illeciti e di fenomeni che potrebbero qualificarsi come di corruzione o di malagestione ex art. 54-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001.

La norma richiede, in particolare il rispetto:

Le violazioni che possono essere segnalate ai sensi del Decreto Whistleblowing devono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, e che consistono in:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 o violazioni del Modello 231, che non rientrano negli illeciti di seguito indicati;
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali (così come richiamati nel Decreto "*Whistleblowing*") relativi ai seguenti settori: a) appalti pubblici; b) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; c) sicurezza e conformità dei prodotti; d) sicurezza dei trasporti; e) tutela dell'ambiente; f) radioprotezione e sicurezza nucleare; g) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; h) salute pubblica; i) protezione dei consumatori; j) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
3. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, così come indicati nel Decreto "*Whistleblowing*";
4. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto "*Whistleblowing*";
5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 2), 3) e 4).

Le fattispecie di cui al presente Paragrafo sono definite anche, di seguito, le “*Violazioni*”.

2. La procedura di segnalazione interna

La procedura di segnalazione degli illeciti definisce i seguenti aspetti:

1. il soggetto segnalante (cd. «*whistleblower*»);
2. il contenuto delle segnalazioni;
3. le modalità di trasmissione delle segnalazioni;
4. il destinatario delle segnalazioni ed attivazione dell’istruttoria;
5. la gestione delle segnalazioni;
6. le responsabilità del «*whistleblower*»;
7. gli obblighi del destinatario delle segnalazioni;
8. la conservazione documentale.

Chi propone la segnalazione deve essere testimone di un illecito o di un’irregolarità sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo, oppure averne contezza tramite informazioni acquisite colleghi o collaboratori subordinati. La conoscenza della condotta illecita non deve essere il frutto di un’attività d’indagine personale, ma deve avvenire causalmente nel corso dell’esercizio delle proprie mansioni lavorative.

La segnalazione deve concernere condotte illecite, che comprendono sia illeciti penali che civili e amministrativi, sia irregolarità nella gestione o organizzazione dell’attività di un ente nella misura in cui tali irregolarità costituiscono un indizio sintomatico di irregolarità dell’amministrazione a causa del non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite, ed è formulata nel precipuo interesse dell’integrità della Società.

Le segnalazioni possono riguardare tra l’altro:

- comportamenti ascrivibili a condotte illecite rilevanti per le violazioni del Codice etico e di condotta;
- comportamenti ascrivibili a condotte illecite rilevanti per le violazioni del modello ex art. 6 d. lgs. n. 231/2001 ss.mm.ii.;
- comportamenti ascrivibili a condotte illecite rilevanti in ordine a fenomeni corruttivi;
- misure per la prevenzione della corruzione adottate.

La denuncia, scritta o orale, deve essere inviata all’indirizzo mail whistleblowing@vretigas.it, con garanzia di anonimato, letta esclusivamente dall’RPCT.

La segnalazione deve essere presentata in modo circostanziato e rispettare i seguenti criteri:

- descrizione dettagliata di tutti gli elementi di fatto precisi e concordanti;
- riguardare condotte commesse o tentate di cui il segnalante sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione delle funzioni svolte. È necessario, dunque, che le suddette condotte, pertanto, non devono riguardare questioni di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi;
- essere presentata in buona fede e non avere un intento meramente ritorsivo nei confronti del soggetto ritenuto responsabile di una condotta illecita.

3. La trasmissione della segnalazione

Nel momento dell’invio della segnalazione il segnalante riceverà dal RPCT un numero di protocollo interno riferito esclusivamente alla procedura che verrà annotato in un apposito registro tenuto dall’tutore dell’anticorruzione.

Il numero di identificazione è necessario per monitorare l’avanzamento del procedimento di accertamento della segnalazione; interloquire con il RPCT rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti.

Il modulo di segnalazione viene custodito in un archivio informatico protetto ed accessibile solo al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

La segnalazione non produce effetti sulla responsabilità penale e disciplinare del «whistleblower» nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del c.p. e dell'art. 2043 c.c..

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Il nominativo del Destinatario è reso pubblico, affinché, qualora il Destinatario sia una Persona Coinvolta nella Segnalazione, il Segnalante potrà decidere di indirizzare la Segnalazione utilizzando un canale alternativo di segnalazione interna, con esclusione della Persona Coinvolta nella Segnalazione.

Anche in tal caso, il canale consente l'invio in modalità informatica di segnalazioni in forma scritta e garantisce, anche tramite crittografia, la riservatezza del Segnalante e della Persona Coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

4. Il procedimento istruttorio

La procedura di gestione delle segnalazioni è improntata ai seguenti principi generali:

- gestione delle segnalazioni in modo trasparente attraverso un «iter» procedurale definito sotto il profilo delle garanzie procedurali e temporali;
- tutela della riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
- salvaguardia del RPCT da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- tracciabilità della procedura, con la possibilità per il segnalante di ottenere informazioni sullo stato di avanzamento della procedura.

Il RPCT una volta ricevuta la segnalazione, garantendo l'anonimato del segnalante, informa della ricezione di tale segnalazione l'organismo di vigilanza.

In conformità alle linee guida ANAC sul tema, le segnalazioni anonime non rientrano nell'ambito oggettivo di applicazione delle fattispecie di cui all'art. 54-*bis* del d.l.gs. n. 165/2001 ss.mm.ii. e non saranno trattate dal RPCT ma, in ogni caso, saranno trasmesse all'organismo di vigilanza per le opportune determinazioni

Nella fase istruttoria il RPCT - anche in collaborazione con l'OdV, nel caso di segnalazioni anonime - verifica la fondatezza di ciascuna segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza acquisita la segnalazione avvia una prima sommaria istruttoria comunicandone l'avvio al segnalante. Se indispensabile, verranno chieste chiarimenti anche ad altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele.

Successivamente alla valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il RPCT, in caso di evidente e manifesta infondatezza archivia la segnalazione ovvero, ove la segnalazione risulti fondata, provvede, in relazione alla natura della stessa ed ai profili di illiceità riscontrati, a:

- comunicare l'esito dell'accertamento al Presidente del CDA per i provvedimenti di competenza per l'avvio dell'azione disciplinare;
- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente e alla Corte dei conti;
- inoltrare la segnalazione all'ANAC.

L'istruttoria è avviata tempestivamente e si conclude di norma entro 30 giorni dall'acquisizione della segnalazione, salvo siano necessarie motivate indagini che richiedano un differimento dei termini di conclusione del procedimento.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il dipendente può inviare la propria segnalazione al Presidente del CDA della Società, che effettuerà le sue valutazioni e provvederà, quindi, ad inoltrare la segnalazione, se ritenuta rilevante, all'ANAC o alla Corte dei Conti o all'Autorità Giudiziaria, in base ai profili di illiceità rinvenuti. La segnalazione ritenuta manifestamente infondata viene, invece, archiviata.

5. Compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Trasmette su base annuale al Presidente del CDA una specifica informativa sull'adeguatezza e sull'osservanza del Piano contenente:

- le segnalazioni e/o anomalie nel funzionamento del Piano, le problematiche inerenti alle modalità di attuazione delle procedure di controllo, i provvedimenti disciplinari e le sanzioni applicate dalla Società nell'ambito delle attività a rischio;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- un'informativa sulle eventuali indagini condotte dagli organi inquirenti e/o procedimenti penali aperti nei confronti della Società e/o verso i suoi dipendenti e dirigenti. È facoltà del Responsabile acquisire tutta la documentazione e le informazioni che ritenga necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni di vigilanza. A tal fine, l'RPCT riceve regolarmente flussi informativi preesistenti nell'ambito del sistema di controllo interno integrato a presidio dei fenomeni corruttivi oggetto della Legge 190/2012. Sarà inoltre cura del Responsabile, una volta entrato a regime il sistema anticorruzione della Società, identificare ulteriori specifici flussi informativi adatti a monitorare in maniera efficace i fenomeni oggetto del Piano che dovranno pervenirgli, nei modi e termini dallo stesso stabiliti, da tutte le aree della Società esposte ad elevato rischio corruttivo.

6. Misure di protezione del segnalante

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing.

Il RPCT garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni, e si riserva il diritto di segnalare al Presidente del CDA l'adozione delle opportune azioni disciplinari contro chiunque attui o minacci di porre in essere:

- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione che comprende: o la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione; o la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;
- ovvero nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della Persona Coinvolta;
- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la Violazione; e o sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 8.2;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- i) al momento della Segnalazione, l'autore della Segnalazione avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing, salvo il caso di informazioni classificate, segreto

professionale e medico e segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, per cui resta ferma l'applicazione della relativa normativa;

ii) la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

In particolare, per ritorsioni si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- ii) il mutamento di funzioni;
- iii) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- iv) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- v) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

7. Tutela della riservatezza del segnalante

La riservatezza della segnalazione è garantita in ogni caso in conformità con la legislazione vigente in materia di protezione dei dati e, in particolare, secondo il dettato normativo contenuto nel Regolamento Europeo sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali n. 2016/679, nel D. Lgs. n. 101/2018, recante «Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679», nonché nel D. Lgs. n. 196/2003 ss.mm.ii. nelle parti ancora vigenti, fatti salvi i casi in cui non è opponibile per legge.

Ai sensi dell'art. 12, d.l.gs. n. 24/2023 ss.mm.ii. è preclusa la divulgazione del segnalante senza il suo consenso espresso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'articolo 2-*quaterdecies*, D.l.gs. n. 196/03 ss.mm.ii..

La riservatezza è:

- coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.;
- nel procedimento disciplinare: a) l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; b) qualora la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, è dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, al fine di valutarne la fondatezza e i possibili interventi di azione e/o procedimenti conseguenti.

8. Sanzioni

È soggetto a sanzioni pecuniarie chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Per tutte le condotte sopra elencate sono, inoltre, applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello 231. È, inoltre, prevista l'irrogazione di una sanzione disciplinare nei confronti del Segnalante quando

(fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso: (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

9. Segnalazione esterna

Il Segnalante può effettuare una segnalazione esterna tramite il canale istituito e accessibile sul sito dell'ANAC delle seguenti violazioni:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri precedenti.

Il ricorso al canale di segnalazione esterna istituito presso l'ANAC può avvenire solo se:

- il canale di segnalazione interna indicato nella Procedura non risulti attivo;
- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione al canale indicato nella Procedura e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna tramite il canale previsto dalla presente Procedura, alla stessa non verrebbe dato seguito ovvero la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione da segnalare possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico. Per l'utilizzo di tale canale di segnalazione esterna o per il ricorso alla divulgazione pubblica si prega di fare riferimento alle linee guida e al sito ufficiale dell'ANAC.

10. Informazione e formazione

Le informazioni sulla presente Procedura sono rese accessibili e disponibili a tutti, rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché in una sezione dedicata del sito internet della Società.

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti dalla Società in materia di compliance.