

Spett.le Presidente CDA  
Spett.le Organismo di Vigilanza

**OGGETTO: RELAZIONE ANNUALE SULL'EFFICACIA DEL PIANO TRIENNALE  
ANTICORRUZIONE E DEL MODELLO ORGANIZZATIVO EX ART. 6, D.L.GS. N. 231/01**

## Sommario

<b>SEZIONE 1 – CONSIDERAZIONE PRELIMINARI.....</b>	<b>2</b>
<b>SEZIONE 2 – ANAGRAFICA RPCT .....</b>	<b>3</b>
<b>SEZIONE 3 – RENDICONTAZIONE MISURE GENERALI.....</b>	<b>3</b>
3.1. Codici di comportamento.....	3
3.2. Rotazione del personale .....	4
3.3. Misure in materia di conflitto di interessi .....	4
3.4. Whistleblowing.....	5
3.5. Formazione.....	5
3.6. Trasparenza .....	6
3.7. Pantouflage .....	7
3.8. Patti di integrità.....	7
3.9. Considerazioni conclusive sulle misure generali adottate nel PTCP.....	7
<b>SEZIONE 4 – RENDICONTAZIONE SULLE MISURE SPECIFICHE .....</b>	<b>7</b>
4.1. Quadro di sintesi dell'attuazione delle misure specifiche.....	8
<b>SEZIONE 5 MONITORAGGIO GESTIONE DEL RISCHIO.....</b>	<b>8</b>
<b>SEZIONE 6 MONITORAGGIO PROCEDIMENTI PENALI.....</b>	<b>8</b>
<b>SEZIONE 7 MONITORAGGIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI.....</b>	<b>8</b>
<b>SEZIONE 8 CONSIDERAZIONI GENERALI .....</b>	<b>8</b>
<b>SEZIONE 9 MONITORAGGIO MISURE SPECIFICHE.....</b>	<b>9</b>

**SEZIONE 1 – CONSIDERAZIONE PRELIMINARI**

La presente relazione ha lo scopo di fornirVi gli aggiornamenti annuali sull'andamento relativo all'attuazione delle misure generali e specifiche per l'anno di riferimento del PTCP, sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa di cui al D. Lgs. n. 33 del 2013 e, per gli aspetti interferenti con gli ambiti di competenza della scrivente, sull'attuazione del modello organizzativo ex art. 6, d.l.gs. n. 231/01 ss.mm.ii.

Il RPCT procederà comunque entro il 31 gennaio 2026 alla predisposizione e pubblicazione all'interno della Sezione Società Trasparente della Relazione annuale prevista dalla legge n. 190 del 2012, in conformità a quanto indicato nel Comunicato del Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione del 10 dicembre 2025 unitamente al quale sono state pubblicate la scheda per la redazione della relazione ed una nota di istruzioni per la sua compilazione. Nel corso dell'annualità di riferimento, lo stato di programmazione e attuazione delle misure generali è sintetizzato nella seguente tabella:

Misure generali	Pianificata	Attuata
Codice di comportamento	Si	Si
Rotazione ordinaria del personale	No	No
Rotazione straordinaria del personale	No	No
Inconferibilità - incompatibilità	Si	Si
Incarichi extraistituzionali	Si	Si
Whistleblowing	Si	Si
Formazione	Si	Si
Trasparenza	Si	Si
Svolgimento attività successiva cessazione lavoro – <i>pantouflage</i> (ai sensi della Delibera n. 493 del 25 settembre 2024) Il divieto di pantouflage si applica ai dipendenti che: <ul style="list-style-type: none"><li>hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro ultimi tre anni di servizio;</li><li>cessano il loro rapporto di pubblico impiego</li></ul>	Si	Si
Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna	Si	Si
Patti di integrità	Si	Si
Rapporti con portatori di interessi particolari	No	No

Le misure generali e specifiche prescritte nel PNA e non contemplate nel piano di gestione del rischio corruttivo adottato dalla Società non sono state adottate in quanto le medesime non sono applicabili al contesto di V-Reti Gas srl.

Complessivamente, il piano anticorruzione costruito in continuità con il modello organizzativo ex art. 6, d.l.gs. n. 231/01 ss.mm.ii. ha funzionato efficacemente ed ha permesso alla Società di resistere e respingere i tentativi di infiltrazione corruttiva che, giova evidenziarlo, sono pressoché nulli.

Non si registra, infatti, alcun reato o, comunque, tentativo di delitto che abbia prodotto un interesse o vantaggio dell'ente – rilevabili ai fini dell'art. 6, d.l.gs. n. 231/01 ss.mm.ii. – o fenomeni di cattiva gestione della funzione amministrativa aziendale che abbiano pregiudicato o messo in pericolo in corretto perseguimento dell'interesse pubblico o la gestione dei servizi demandati all'azienda.

Anche relativamente alla trasparenza amministrativa e agli obblighi di pubblicazione obbligatoria previsti dall'art. 14, d.l.gs. n. 33/2013 ss.mm.ii., si evidenzia che V-Reti Gas S.r.l. ha correttamente ottemperato ai propri obblighi, pubblicando tutte le informazioni prescritte dalla legge.

Sotto un profilo tecnico, poi, occorre evidenziare che la Società ha predisposto sul proprio sito istituzionale, nella sezione trasparenza, una serie di collegamenti ipertestuali che rendono maggiormente intelligibili le informazioni pubbliche.

Nonostante gli ottimi risultati registrabili con il modello di gestione del rischio corruttivo, unito all'assidua collaborazione tra funzionari dell'azienda che operano diligentemente e con una trasparenza rafforzata, si è reso necessario aggiornare ambedue i modelli preventivi dei rischi alla luce di quanto disposto dal L. n. 112 e 114 del 2024 che hanno esteso il novero dei reati presupposto ai delitti informatici.

Sotto il profilo della prevenzione della corruzione, poi, essendo stato individuato il riciclaggio come possibile mezzo di realizzazione della corruzione amministrativa, si invitano i soggetti onerati ad applicare le disposizioni anticorruzione alla predisposizione di idonei strumenti di prevenzione dei due fenomeni e sono stati adottati specifici protocolli nella gestione dei flussi finanziari.

## **SEZIONE 2 – ANAGRAFICA RPCT**

Nome RPCT: Irma

Cognome RPCT: Agostini

Qualifica: VIII CCNL Gas Acqua

Posizione occupata: Resp. Legale/Appalti/AA.GG./DPO-Privacy/Certificazioni QAS

Data inizio incarico di RPCT: 25 agosto 2023, delibera Amministratore Unico pro-tempore n. 13.

RPC svolge anche le funzioni di Responsabile della Trasparenza.

## **SEZIONE 3 – RENDICONTAZIONE MISURE GENERALI**

Nel prosieguo si esporrà la rendicontazione sulle misure generali adottate dalla Società con il piano triennale anticorruzione vigente 2025-2027.

### **3.1. Codici di comportamento**

Il codice di comportamento è stato adottato con delibera dell'A.U. 24 DEL 20/11/23 e contiene sia le disposizioni generali contemplate dal d.P.R. n. 62/2013 così come novellato dal d.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81, sia prescrizioni ulteriori calibrate sulle caratteristiche specifiche della Società e sui comportamenti che derivano dal profilo di rischio specifico dell'ente.

Tutti gli atti di incarico e i contratti sono stati adeguati alle previsioni del Codice di Comportamento adottato e sono state adottati specifici strumenti di controllo e verifiche sull'attuazione del Codice di Comportamento inserendo in essi il link del c.d. "Patto d'Integrità".

È stata approvata/inserita nel Codice di Comportamento una apposita procedura di rilevazione delle situazioni di conflitto di interessi.

Ad oggi non si registrano all'interno della Società violazioni del Codice etico e di comportamento.

### **3.2. Rotazione del personale**

La misura della rotazione ordinaria del personale non è stata programmata nel PTCP a causa delle ridotte dimensioni della Società. L'organizzazione e il numero dei funzionari che operano per l'ente non possono garantire la fungibilità delle mansioni attribuite ed ipoteticamente oggetto di avvicendamento a causa dei differenti percorsi formativi e di esperienza lavorativa, e, quindi, la rotazione degli incarichi è difficilmente applicabile per i fattori correlati.

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.

La Società, infatti, ha una organizzazione interna strutturata in modo gerarchico e piramidale con una precisa suddivisione delle mansioni e responsabilità che permette di individuare, facilmente, i funzionari titolari delle specifiche funzioni.

È stata predisposta, invece, 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*», ma, nell'anno in corso, non si è resa necessaria l'attuazione di questa misura.

### **3.3. Misure in materia di conflitto di interessi**

In merito alle misure di inconferibilità e incompatibilità per gli incarichi amministrativi di vertice, dirigenziali e le altre cariche specificate nel D.lgs. 39/2013, è stata adottata all'interno del piano anticorruzione una specifica procedura/regolamento/atto per l'adozione delle misure in materia di conferimento e autorizzazione degli incarichi a professionisti esterni e ai dipendenti e delle relative cause ostative.

Gli incarichi maggiormente interessati concernono:

- gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali, comunque denominati, 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.

**Per l'anno di riferimento, tuttavia, non si registrano cause di inconferibilità, incompatibilità e di conferimento incarichi extra – istituzionali ai dipendenti della Società, con particolare riferimento al CDA nominato il 20 ottobre 2025 dall'Assemblea.**

Né si annoverano verifiche effettuate sulle dichiarazioni rese da professionisti sull'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità.

Nell'anno di riferimento del PTCP, infine, non sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.

### 3.4. Whistleblowing

Nell'anno di riferimento del PTCP sono stati adottati gli interventi idonei a garantire l'adozione della misura "*Whistleblowing*", attivando una piattaforma informatica (canale telematico anonimo, dedicato alla segnalazione degli illeciti e alla salvaguardia del soggetto segnalante) per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite (d.lgs. 24/2023; LLGG di cui alla delibera n. 478 del 26 novembre 2025).

Ad oggi non si registrano segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti della Società.

### 3.5. Formazione

Il piano anticorruzione prevedeva percorsi formativi, definiti in maniera differenziata per contenuti e livello di approfondimento in relazioni 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.

Nell'anno di riferimento del PTCP sono state organizzate le seguenti giornate formative:

- Misure generali anticorruzione:
  - sistema generale anticorruzione adottato dalla Società;
  - Antiriciclaggio e anticorruzione: individuazione del titolare effettivo e strumenti di gestione del rischio di utilizzo di fondi provenienti da reato.
- Contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e sulle modalità di messa in atto del processo di gestione del rischio:
  - il conflitto di interessi nel piano anticorruzione;
  - il conflitto di interessi nelle procedure ad evidenza pubblica.
- Principi di trasparenza amministrativa
  - trasparenza digitale, rapporto tra trasparenza e privacy, la qualità delle informazioni pubblicate.
- Privacy:
  - sistema di gestione del trattamento dei dati;
- Modello organizzativo

- analisi e gestione dei reati all'interno della società.

Ogni giornata di formazione ha avuto una durata di 4 ore. Sono, ad oggi state effettuate circa 16 ore di formazione.

La formazione è stata erogata tramite webinar.

### **3.6. Trasparenza**

Nell'anno di riferimento del PTCT, sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati, i quali non hanno evidenziato irregolarità nella pubblicazione dei dati.

La Società ha realizzato integralmente l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione trasparenza, relativamente al processo Appalti. Gli altri processi sono alimentati manualmente.

Il sito istituzionale, relativamente alla sezione trasparenza traccia il numero delle visite

La scrivente ha poi collaborato all'assolvimento degli obblighi di attestazione in materia di trasparenza gravanti in capo all'Organismo di Vigilanza quale *organismo con funzioni analoghe* all'OIV.

Tale Organismo ha effettuato la compilazione delle schede di rilevazione e monitoraggio delle attestazioni-oiv a luglio 2025 a luglio, nella quale venivano segnalate delle criticità. Tra il 1 dicembre e il 15 gennaio 2026 effettuerà il monitoraggio dell'avvenuto superamento delle criticità segnalate.

Il servizio Attestazioni degli OIV consente l'acquisizione dei dati sulle attestazioni in materia di assolvimento degli obblighi di pubblicazione a fini di trasparenza, a cui amministrazioni pubbliche, enti pubblici economici, ordini professionali, società ed enti di diritto privato in controllo pubblico, società partecipate dalle pubbliche amministrazioni, enti privati di cui all'art. 2-bis, co. 3, del D. Lgs. n.33/2013 sono tenuti ad adempiere secondo le indicazioni fornite annualmente dall'ANAC ai sensi della delibera n. 192 del 7 maggio 2025. Consente altresì, nella fase di monitoraggio, di acquisire le informazioni sull'eventuale adeguamento di quei soggetti per i quali sono risultate carenze nella fase di rilevazione.

L'applicazione permette di documentare – mediante specifica scheda - le verifiche, effettuate dall'OIV o organismo con funzioni analoghe, nella sezione «Amministrazione trasparente» o «Società trasparente» dei siti web delle amministrazioni/enti/società, circa la pubblicazione dei dati oggetto di attestazione, di anno in anno individuati dall'Autorità, e sulla loro qualità in termini di completezza, aggiornamento, formato.

L'applicazione permette di estrarre quei documenti utili (attestazione e scheda verifiche) ai fini della loro pubblicazione nella sezione «Amministrazione trasparente» o «Società trasparente» dei siti web delle amministrazioni/enti/società.

La procedura per la gestione delle richieste di **accesso civico “semplice” e “generalizzato”** è stata adottata e pubblicata sul sito istituzionale.

Nell'anno di riferimento del PTCP è pervenuta una sola richiesta di accesso civico “semplice” da parte del sindacato ULTUCS relativamente all'applicazione della clausola sociale di un contratto, a cui è stato regolarmente risposto nei termini.

La Società ha adottato un regolamento per la gestione delle tre forme di accesso previste dalla legge, ovvero accesso agli atti, accesso civico semplice e generalizzato.



In merito al livello di adempimento degli obblighi di trasparenza, si formula un giudizio molto soddisfacente soprattutto in considerazione della mancata presentazione di istanze ex art. 5, d.l.gs. n. 33/2013 ss.mm.ii. che attestano, pertanto, la corretta pubblicazione delle informazioni pubbliche a carattere obbligatorio.

Fondamentale, al riguardo, è comunque rilevare che nell'anno di riferimento non sono stati impugnati dinanzi al T.A.R. atti adottati dalla Società ed incentrati su un difetto o la carenza di motivazione ex art. 3, l. n. 241/90 ss.mm.ii.

### **3.7. Pantouflage**

La misura "*Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro*" è stata attuata e non sono state effettuate verifiche dalle quali sono state accertate violazioni, anche in considerazione che, ad oggi, non ci sono state cessazioni di rapporti di lavoro.

Peraltro, in considerazione della intervenuta emanazione delle Linee Guida ANAC n. 1 del 2024 in tema di *c.d. divieto di pantouflage art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001* (adottate con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024) ci si riserva di valutare la congruità delle misure presenti all'interno del PTCP ed eventualmente operarne le dovute implementazioni o adattamenti al fine di garantirne la conformità agli indirizzi forniti dall'Autorità.

### **3.8. Patti di integrità**

E' stato predisposto e utilizzato il "patto d'integrità" del 26.01.24 per l'affidamento di lavori, servizi e forniture indette dalla Società.

Il patto viene inserito in tutti gli ordini/contratti e considerato parte integrante e sostanziale degli stessi mediante l'inserimento del relativo link.

Sono state attuate le misure per prevenire il pantouflage (cfr. PNA 2022 e LLGG ANAC in materia di pantouflage n. 493/2024).

### **3.9. Considerazioni conclusive sulle misure generali adottate nel PTCP**

Il complesso delle misure attuate ha avuto un effetto (diretto o indiretto) positivo sull'organizzazione della Società, non producendo alcun effetto distorsivo del funzionamento degli uffici interni.

Allo stesso tempo la qualità della funzione pubblica non ha subito diminuzioni o critiche di sorta e i servizi profusi dalla Società si confermano efficienti sotto il duplice profilo della tempestività, delle tempistiche delle procedure di erogazione dei servizi e sul funzionamento della gestione della Società (es. in termini di semplificazione/snellimento delle procedure).

Al contempo si esprime un giudizio positivo sulla diffusione della cultura della legalità interna della Società grazie alle giornate di formazione che hanno visto una partecipazione importante e attiva da parte di tutti i dipendenti.

## **SEZIONE 4 – RENDICONTAZIONE SULLE MISURE SPECIFICHE**

La presente sezione illustra l'andamento relativo all'attuazione delle misure specifiche per l'anno di riferimento del PTCP.

#### 4.1. Quadro di sintesi dell'attuazione delle misure specifiche

Nel corso dell'annualità di riferimento, lo stato di programmazione e attuazione delle misure specifiche è sintetizzato nella seguente tabella

Ambito	Pianificate	Attuate	Non attuate	% attuazione
Misure di trasparenza	1	1	0	100
Misure di disciplina del conflitto di interessi	1	1	0	100
TOTALI	2	2	0	100

### SEZIONE 5 MONITORAGGIO GESTIONE DEL RISCHIO

Nel corso dell'anno di riferimento del PTCP non sono pervenute segnalazioni per eventi corruttivi.

Si ritiene che la messa in atto del processo di gestione del rischio abbia generato dentro l'organizzazione i seguenti effetti:

- la consapevolezza del fenomeno corruttivo nell'espletamento delle funzioni attribuite ai singoli funzionari;
- il personale è stato adeguatamente formato sulla materia;
- la capacità di individuare e far emergere situazioni di rischio corruttivo e di intervenire con adeguati rimedi è rimasta invariata.

### SEZIONE 6 MONITORAGGIO PROCEDIMENTI PENALI

Nell'anno di riferimento del PTCP in esame non ci sono state denunce, riguardanti eventi corruttivi, a carico di dipendenti dell'amministrazione.

Nell'anno di riferimento del PTCP la Società non ha avuto notizia da parte di propri dipendenti di essere stati destinatari di un procedimento penale.

Né sono stati conclusi con provvedimento non definitivo, procedimenti penali a carico di dipendenti dell'amministrazione.

### SEZIONE 7 MONITORAGGIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Nel corso dell'anno di riferimento del PTCP non sono stati avviati procedimenti disciplinari riconducibili ad eventi corruttivi a carico di dipendenti.

### SEZIONE 8 CONSIDERAZIONI GENERALI

Si ritiene che lo stato di attuazione del PTCP definito attraverso una valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del Piano e delle misure in esso contenute sia buono per le seguenti ragioni:



- La Società ha dato attuazione a quanto previsto per l'annualità di riferimento;
- La formazione al personale costituisce fattore determinante per l'efficacia delle misure adottate ed è stata assolta con risultati soddisfacenti.

Per le medesime causali si evidenzia l'idoneità complessiva della strategia di prevenzione della corruzione, definita attraverso una valutazione sintetica, con particolare riferimento alle misure previste nel Piano.

## **SEZIONE 9 MONITORAGGIO MISURE SPECIFICHE**

Alla luce di quanto sin qui esposto, non sono state necessarie:

- Misure specifiche di controllo della gestione del rischio;
- L'adozione di misure per la promozione della cultura della legalità ed etica all'interno della formazione;
- L'implementazione degli obblighi di trasparenza in considerazione della corretta pubblicazione di tutti i dati prescritti dalla legge;
- L'attuazione di misure specifiche per la disciplina del conflitto di interessi.

**V-Reti Gas srl**  
**RPCT**  
**Dott.ssa Irma Agostini**