

Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2025-2027

PREMESSA

Il Piano di Prevenzione della corruzione di ASSA S.p.A per il triennio 2025/2027 si colloca in una linea di continuità con i precedenti e secondo le prescrizioni della delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 1064 del 13 novembre 2019.

Nell'elaborazione del piano si tiene conto della normativa cogente, del contesto e della realtà della società, al fine di verificare lo stato di mitigazione del rischio associato ai processi aziendali e validare il presente Piano Anticorruzione.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (d'ora in poi PTPCT) fa parte integrante del modello organizzativo gestionale adottato ed attuato ai sensi del D.Lgs.231/2001 (d'ora in avanti MOG 231). In base a quanto prevede la normativa in vigore, il PTPCT contiene

- la mappatura delle attività della Società maggiormente esposte al rischio di corruzione e la correlata previsione dei metodi e strumenti che la Società ha adottato o intende adottare per la gestione di tale rischio
- la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva anche degli obblighi di trasparenza.

OBIETTIVI DEL PIANO

Integrità dei comportamenti e trasparenza di gestione della PA e dei soggetti assimilati (comprese le società partecipate) sono i fondamentali presupposti per un corretto utilizzo delle sempre più scarse risorse pubbliche e per il necessario esercizio del rinnovato interesse al controllo da parte dei cittadini.

La legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. legge anticorruzione) prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nella PA, nonché negli enti di diritto privato in controllo pubblico, comprese le società partecipate.

In tale modo il Legislatore ha accolto le sollecitazioni provenienti dalla comunità internazionale, ha dato un forte indirizzo per contrastare i fenomeni corruttivi sempre più dilaganti, prescrivendo l'adozione, da parte delle Pubbliche Amministrazioni (PA), di apposite misure di prevenzione e repressione dei comportamenti illeciti o comunque scorretti.

In questo scenario ASSA S.p.A., a norma di legge, seppure con la difficoltà di adattamento di norme pensate per la PA alla realtà delle società partecipate, redige il presente piano secondo le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione ed in stretta collaborazione con ODV, svolge attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione e promuove la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il PTPC - all'interno del MOG P231/2001 Parte Speciale "REATI CONTRO LA PA"- si pone quale strumento di programmazione, attuazione e verifica delle azioni che la Società vuole porre in essere per tutelare, anche tramite la razionalizzazione delle attività amministrative di competenza, la legittimità, l'integrità e la trasparenza dell'operato dei propri dipendenti.

Obiettivo primario del PTPC è garantire alla Società - mediante misure organizzative, procedure, controlli preventivi - che le azioni e i comportamenti del personale coinvolto nei processi a rischio di corruzione siano efficacemente monitorati e verificati. In tal modo, da un lato si tiene sotto controllo la corretta gestione della Società, dall'altro si possono prevenire i rischi sostanziali derivanti da comportamenti illeciti e/o scorretti del personale.

QUADRO NORMATIVO

Le principali norme di riferimento per la redazione del presente piano sono, in ordine cronologico:

- Legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33/2013, "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"
- Decreto Legislativo 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 del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n.62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165"
- il decreto-legge 24 giugno 2014, n.90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n.114, recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n.97 "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, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche
- Decreto Legislativo 19 agosto 2016 n. 175 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica", come modificato dal decreto legislativo 16 giugno 2017 n. 100
- Decreto Legislativo 31 marzo 2023 n. 36 "Codice dei contratti pubblici" in attuazione dell'art.1 della Legge 21 giugno 2022, n.78 recante delega al Governo in materia di contratti pubblici";
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (DECRETO WHISTLEBLOWING)

I principali atti deliberati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) di riferimento per la stesura del piano sono

- Delibera ANAC n. 8/2015: "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"
- Delibera ANAC n.831 del 3/08/2016 "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016"
- Delibera ANAC n. 1309 del 28/12/2016 recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso di cui all'art. 5, comma 2 del d.lgs. 33/2013
- Delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016"
- Delibera ANAC n. 1134 del 08/11/2017 "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 pubblico controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”
- Delibera ANAC n. 840 del 02/10/2018 “Parere sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)”
 - Delibera ANAC n. 1033 del 30/10/2018 “Regolamento 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 (whistleblowing)” successivamente modificato con Delibera ANAC n. 312 del 10/04/2019;
 - Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione del “Piano Nazionale Anticorruzione 2019”
 - Delibera ANAC n. 690 del 01/07/2020 “Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54 bis del d.lgs. n.165/2001;

Il D.Lgs 97/2016 insieme con il D.Lgs. 175/2016 ha introdotto importanti chiarimenti in ordine all’applicazione delle norme per gli enti pubblici economici come la nostra azienda individuando tre macro categorie di soggetti:

- le pubbliche amministrazioni
 - altri soggetti tra cui enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo ed enti di diritto privato
 - altre società a partecipazione pubblica ed enti di diritto privato

Per le *società in house* – come nel caso di ASSA – il D.Lgs. 175/2016, all’art. 2, comma 1, lettera o) definisce le stesse come “*società sulle quali un’amministrazione esercita il controllo analogo o più amministrazioni esercitano il controllo analogo congiunto...*”

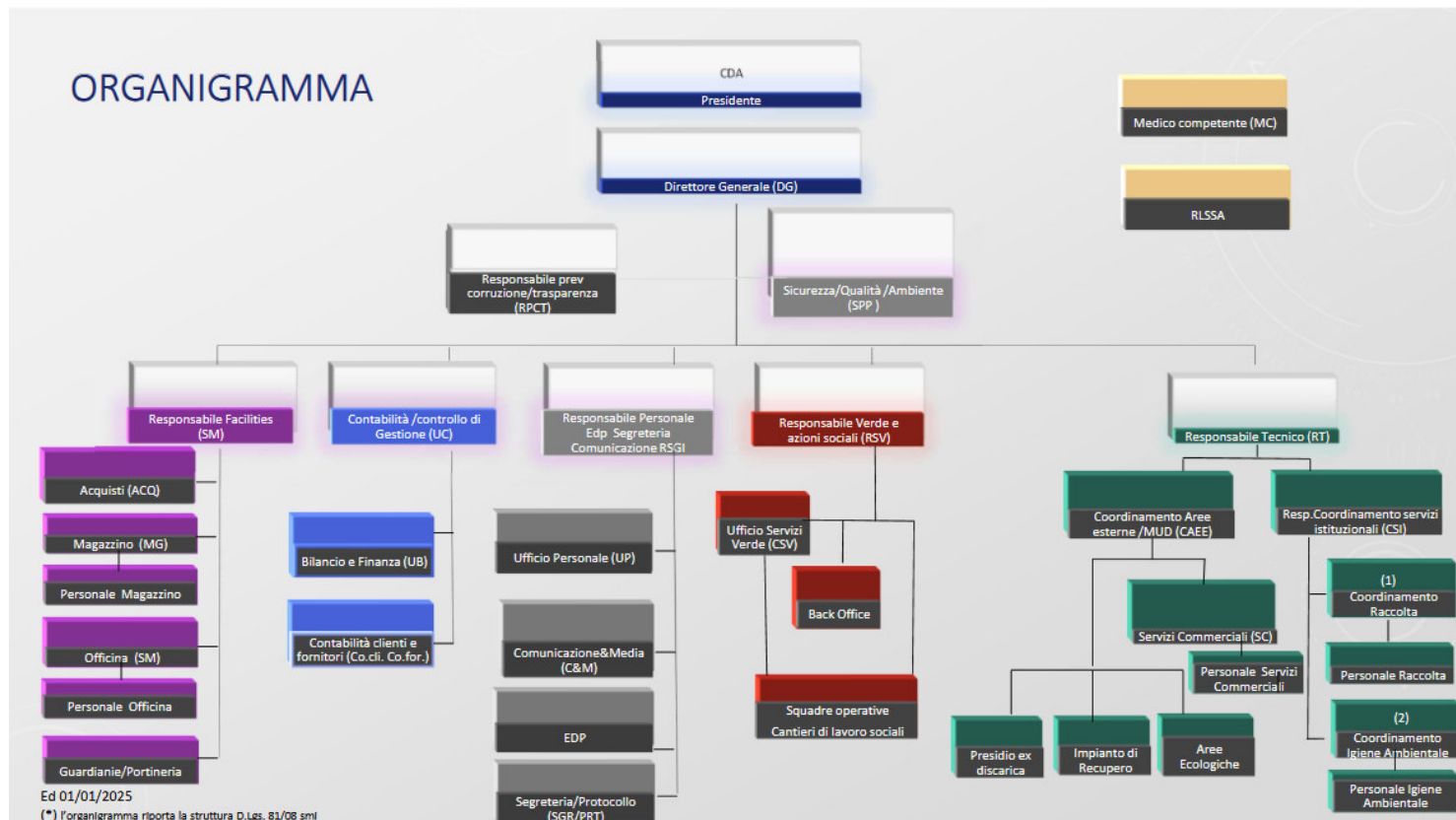
Lo stesso decreto contiene la definizione di controllo analogo: “*la situazione in cui l’amministrazione esercita su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, esercitando un’influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della società controllata...*” e di controllo congiunto: “*la situazione in cui l’amministrazione esercita congiuntamente con altre amministrazioni su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi. La suddetta situazione si verifica al ricorrere delle condizioni di cui all’articolo 5, comma 5 del decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50*”

A sua volta il D.Lgs. 50/2016 all’art.5, comma 5 stabilisce le condizioni perché si abbia un controllo analogo congiunto (ai fini della non applicazione del codice alle concessioni e agli appalti affidati alla società controllata.

Da tale quadro normativo emerge una particolare configurazione del rapporto di controllo che le amministrazioni hanno con le società *in house* che rientrano quindi, a maggior ragione, nell’ambito delle società controllate cui si applicano le norme di prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ASSA S.P.A

La struttura organizzativa di ASSA S.p.A è così rappresentata



MISURE ORGANIZZATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Programmazione delle misure e soggetti coinvolti

Le misure volte alla prevenzione della corruzione ex lege n. 190/2012 sono elaborate nelle fasi di aggiornamento e revisione dal Responsabile della prevenzione della corruzione coinvolgendo i responsabili dei settori/reparti per quanto di loro competenza nelle varie procedure.

Pubblicità delle misure

Delle misure organizzative adottate viene data pubblicità all'interno della società mediante pubblicazione sulla rete interna Intranet aziendale e per coloro che non hanno accesso alla rete aziendale tale documentazione è messa a loro disposizione in forma cartacea. La pubblicità all'esterno della società è data con pubblicazione sul sito web della società nella sezione "Amministrazione trasparente"

INTEGRAZIONE CON ALTRE NORME DI SISTEMA E MODALITA' DI COMUNICAZIONE

Sulla base delle risultanze del processo di valutazione dei rischi, l'RPCT ha individuato nei precedenti piani le misure di prevenzione da adottare. L'avanzamento o mantenimento degli obiettivi di mitigazione del rischio è tenuto sotto controllo, riesaminato e revisionato a cadenza almeno annuale. Le procedure di supporto della corruzione sono affiancate da un sistema di gestione per la qualità strutturato secondo i requisiti della norma ISO 9001:2015 certificato da Ente esterno Certiquality S.r.l.

Le procedure di supporto alla gestione dei dati personali sono definite dal Regolamento interno in osservanza della norma europea per la protezione dei dati personali e nel registro del trattamento, redatti ai sensi del Reg. UE 679/2016. IL DPO risulta essere nominato nella persona dell'Avv. Pietro Calorio in data 04/09/2024.

Il Presente Piano sarà disponibile sul sito istituzionale di ASSA S.p.A www.assa.it nella sezione specifica Amministrazione Trasparente, secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia di trasparenza. E possibile richiedere l'accesso agli atti compilando la modulistica a disposizione sul sito internet all'indirizzo <https://www.assanovara.it/azienda/trasparenza> e rinviando la stessa compilata e firmata all'indirizzo mail assa@assa.it.

METODOLOGIA DI ANALISI DEL RISCHIO

La metodologia adottata nella stesura del piano è consistita nella mappatura dei processi a rischio, nella valutazione del rischio e nel trattamento dello stesso. In concreto, si è proceduto partendo dal lavoro già fatto per la definizione del MOG 231, aggiornando la mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione, individuando per ciascuna area i processi maggiormente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo, le strutture coinvolte, le misure di prevenzione già adottate e quelle ulteriori da adottare per ridurre il verificarsi del rischio. Le aree di rischio comprendono sia quelle individuate come aree sensibili dall'art.1, comma 16 della legge n. 190 del 2012 e riprodotte nell'Allegato 2 al PNA per quanto riferibili alla Società, sia quelle ulteriori specificamente connesse alle attività istituzionali della Società.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (d'ora in avanti PNA) identifica per tutte le amministrazioni le seguenti aree di rischio obbligatorie

- A) Area acquisizione e progressione del personale
 - 1. Reclutamento
 - 2. Progressioni di carriera
 - 3. Conferimento di incarichi di collaborazione

- B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture
 - 1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
 - 2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
 - 3. Requisiti di qualificazione
 - 4. Requisiti di aggiudicazione
 - 5. Valutazione delle offerte
 - 6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
 - 7. Procedure negoziate
 - 8. Affidamenti diretti

9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an¹
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

E) Altre aree di rischio

Alle aree sopraindicate si aggiungono le ulteriori aree individuate dall'Amministrazione, in base alle proprie specificità:

1. Procedure di pagamento
2. Gestione sinistri passivi
3. Gestione informative TARI

In quanto posseggono le seguenti caratteristiche: coinvolgimento di utenti esterni.

Le aree di cui sopra vengono messe a confronto con le corrispondenti aree/procedure societarie, avvalendosi di quanto risulta dal MOG 231, dal Manuale della Qualità ISO 9001:2015, dalle procedure ISO 45001:2023, dalle procedure ISO 14001:2015. Identificate le aree di rischio e le specifiche attività a rischio - per quanto applicabili alla realtà di una società partecipata - viene effettuata l'analisi dei rischi, analogamente ed in sintonia con il metodo utilizzato nella costruzione del MOG 231.

Per la valutazione delle aree di rischio l'azienda si è avvalsa della metodologia indicata nell'allegato 5 del PNA tenendo conto di quanto già emerso nelle attività di analisi e ponderazione dei rischi effettuate nell'ambito della realizzazione del MOG 231.

¹ La discrezionalità costituisce il margine di apprezzamento che la legge lascia alla determinazione dell'autorità amministrativa. Quattro sono i principali oggetti su cui può esercitarsi la discrezionalità:

1. AN : la scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto
2. QUID :il contenuto del provvedimento può essere determinato liberamente o entro certi valori
3. QUOMODO: modalità accessorie inerenti gli elementi accidentali (forma)
4. QUANDO: momento in cui adottare il provvedimento

Criteria di calcolo del rischio nelle attività aziendali

Nelle aree identificate e nelle procedure a rischio (per quanto applicabili alla realtà di una società partecipata operativa), si effettua l'analisi dei rischi effettivi. Analizzare i rischi significa valutare sia la probabilità che il rischio si realizzi sia gli effetti provocati dal rischio stesso (probabilità ed impatto) per ottenere il livello di rischio. Siccome si valutano rischi relativi a procedure e attività differenti tra loro, allo scopo di rendere possibile il confronto tra rischi, il livello di rischio viene rappresentato da un valore numerico.

I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio sono indicati nell'Allegato 5 al PNA.

Per ciascun rischio individuato è necessario

1. stimare la probabilità che il rischio si realizzi (probabilità) secondo una scala: 0 = *nessuna probabilità*; 1 = *improbabile*; 2 = *poco probabile*; 3 = *probabile*; 4 = *molto probabile*; 5 = *altamente probabile*. Nel calcolare la probabilità di un rischio viene tenuto conto, tra gli altri fattori, del sistema dei controlli vigente: per controllo si intende qualunque strumento/metodo utilizzato dalla società per ridurre la probabilità del verificarsi del rischio (p.es.: procedure di qualità ambientali di sicurezza, Modello organizzativo gestionale, controlli preventivi, controllo di gestione, altri controlli anche a campione non previsti dalle norme). La valutazione sull'adeguatezza del controllo viene fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

2. stimare il peso degli effetti provocati dal rischio stesso (impatto), secondo una scala (0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore). L'impatto/effetto del verificarsi di un rischio può manifestarsi sotto l'aspetto economico; organizzativo; reputazionale. Moltiplicando il valore della probabilità di un rischio per il valore dell'effetto/impatto si ottiene la rischiosità, definibile come livello di rischio di una procedura/ area/sottoarea. La valutazione complessiva del rischio (valore probabilità x valore impatto) può variare da 0 a 25 (0x0 = 0 = nessun rischio; 5x5= 25 = rischio massimo). Effettuate queste analisi, naturalmente integrandole con, e mutuandole dal, MOG 231, si possono classificare i rischi ponderati secondo valori decrescenti per identificare le aree / procedure più sensibili. (Si possono anche suddividere le rischiosità secondo intervalli: esempio da 1 a 5 rischio basso; da 6 a 15 rischio medio; da 15 a 25 rischio alto per decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

Mappatura delle aree/procedure a rischio specifiche della realtà aziendale

Per ciascuna attività è stata compilata una scheda valutazione del rischio di corruzione che contiene le seguenti informazioni: il nome del processo valutato, le strutture coinvolte, il responsabile del processo e la valutazione complessiva del rischio che è stata eseguita per ogni processo da un gruppo di valutazione ed è stata ottenuta moltiplicando la media degli indici di valutazione della probabilità con la media degli indici di valutazione dell'impatto.

La media degli indici di valutazione della probabilità è stata ottenuta calcolando la media dei valori attribuiti dal gruppo di valutazione ai seguenti parametri:

- discrezionalità nello svolgimento delle attività del processo;
- rilevanza esterna (il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento);
- complessità del processo;

- valore economico (impatto economico del processo);
- frazionabilità del processo;
- efficacia dei controlli (utilizzo di strumenti di controllo efficaci al fine di ridurre la probabilità del rischio di commissione del reato).

La media degli indici di valutazione dell'impatto è stata ottenuta calcolando la media dei valori attribuiti dal gruppo di valutazione ai seguenti parametri:

- impatto organizzativo (% personale coinvolto nel processo sul personale aziendale totale);
- impatto economico (costi dovuti a problematiche legali correlate al processo);
- impatto sulla reputazione della Società;
- impatto organizzativo, economico e sull'immagine (a quale livello può collocarsi il rischio dell'evento: livello apicale, livello intermedio o livello basso).

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

In conformità alle indicazioni desumibili dalle Linee Guida e dal PNA, nel PTPCT sono stati inseriti tutti i processi caratterizzati da un indice di rischio alto o medio, nonché altri processi critici il cui indice di rischio si è rivelato, ad un esame più approfondito, essere basso.

L'analisi del rischio e l'individuazione delle misure di prevenzione saranno realizzate, con il coordinamento di RPC, da FQ e singoli responsabili di funzione, per le aree di rispettiva competenza.

Salvo che non sia diversamente stabilito, l'attuazione delle ulteriori misure di prevenzione deve essere assicurata entro la scadenza del triennio di vigenza del PTPCT.

Come esposto in precedenza, la mappatura è stata effettuata prendendo a riferimento la mappatura completa dei processi, già consolidata, attraverso la redazione e l'aggiornamento del MOG 231 della Società.

Aree di rischio – Valutazione probabilità ed impatto

Per la valutazione delle aree di rischio l'azienda si è avvalsa della metodologia indicata nell'allegato 5 del PNA congiuntamente alle attività di analisi e ponderazione dei rischi effettuate nell'ambito della realizzazione del MOG 231/2001.

Il metodo seguito ed i criteri adottati hanno permesso di ottenere le valutazioni riportate nella tabella seguente

Aree di rischio	Valore medio della probabilità ¹²	Valore medio dell'impatto ³⁴	Valutazione complessiva del rischio ⁵
-----------------	--	---	--

¹ Scala di valori e frequenza della probabilità:

² = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.

Il valore della **probabilità** va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione della probabilità"

³ Scala di valori e importanza dell'impatto:

⁴ = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore.

Il valore dell'**impatto** va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione dell'impatto".

⁵ Valutazione complessiva del rischio:

Il **livello di rischio** è determinato dal prodotto tra il valore medio della frequenza della probabilità e il valore medio dell'impatto e può assumere valori compresi tra 0 e 25 (0 = nessun rischio; 25 = rischio estremo).

A) Area: personale	2,057	1,500	3,051
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	3,086	1,625	4,891
C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2,400	1,200	2,880
D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2,800	1,500	4,200
E) altre aree di rischio individuate	2,533	1,500	3,800

PREVENZIONE/TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Obiettivo della fase di trattamento del rischio è intervenire sui rischi emersi mantenendo - se già vi sono - o introducendo apposite misure di prevenzione e contrasto, idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio corruzione connesso.

Per ciascun processo identificato come critico in base all'indice di rischio, si definisce un piano di azioni che ne contempra almeno una per ogni rischio stimato come prevedibile e come tale connotato da un indice alto, medio, o basso ma ritenuto comunque meritevole di attenzione. Le azioni sono state definite sia valorizzando gli strumenti già in essere, sia progettando e introducendo nuovi strumenti.

Tale metodo rende possibile il monitoraggio periodico del PTPCT per i successivi miglioramenti ed implementazioni.

Le tabelle seguenti riportano, per ciascuna area di rischio individuata, le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili con riferimento alle norme di cui si tratta ed alle Linee guida.

A) Area A - Personale

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Ricorso a procedure ad evidenza pubblica per ogni tipologia di assunzione	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	IN ESSERE	Comitato Risorse Umane, Responsabile di funzione UP
Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	IN ESSERE	Responsabili del procedimento e capi settore
Dichiarazione espressa, all'interno degli atti di approvazione della graduatoria, da parte del responsabile del procedimento, dei selezionatori di assenza di conflitti di interesse ex art. 6 bis L. 241/90	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	IN ESSERE	Responsabile del procedimento, selezionatori
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.n.33/2013 e inseriti nel PTPCT	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Vedi d.lgs. n.33/2013	Responsabile di funzione, RPC
Rispetto del Codice Etico e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPC	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	IN ESSERE	Tutto il personale coinvolto nelle procedure
Distinzione tra responsabile procedimento e responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	IN ESSERE	Capi settore

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Pubblicazione sul sito web di: bando, elenco degli operatori invitati a presentare offerte, aggiudicatario e importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura, importo delle somme liquidate precedente in tabelle riassuntive scaricabili in formato aperto e trasmissione delle stesse all'AVCP	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione ed aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	31 gennaio di ogni anno IN ESSERE	Responsabile di funzione, RPC
Ricorso a Consip per acquisti di beni e servizi sottosoglia comunitaria: accurata motivazione in caso di ricorso ad autonome procedure di acquisto nel rispetto delle normative di settore	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	IN ESSERE	Responsabile di funzione e Responsabile del procedimento
In caso di ricorso all'albo dei fornitori interno rispettare il criterio di rotazione al momento della scelta	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	IN ESSERE	Responsabile di funzione
Nei casi di ricorso all'affidamento diretto ex art. 36 D.Lgs. 50/2016 assicurare sempre un livello minimo di confronto concorrenziale e applicazione del criterio della rotazione	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	IN ESSERE	Responsabile di funzione
Divieto di richiesta ai concorrenti di requisiti di qualificazione diversi ed ulteriori rispetto a quelli previsti dal D.Lgs.n.50/2016	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	IN ESSERE	Responsabile di funzione
Rispetto delle previsioni normative in merito agli istituti di proroga e rinnovo contrattuale	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	IN ESSERE	Responsabile di funzione
Rispetto del Codice Etico e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPC	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	IN ESSERE	Tutto il personale coinvolto nelle procedure
Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	IN ESSERE	Responsabile di funzione e Responsabile del procedimento
Distinzione tra responsabile procedimento e responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	IN ESSERE	Responsabile di funzione e Responsabile del procedimento

C) AREA C - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto per il destinatario – ISPETTORI AMBIENTALI

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	IN ESSERE	Ispettori e loro Responsabile
Rispetto del Codice Etico e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPC	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	IN ESSERE	Ispettori e loro Responsabile

D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario – PROCEDURE BORSISTI/TIROCINANTI

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Distinzione tra responsabile procedimento e responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	IN ESSERE	Responsabili di funzione
Rispetto del Codice Etico e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al RPC	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	IN ESSERE	Tutto il personale coinvolto nella procedura

E) Altre aree di rischio individuate – FINANZA (F) / SINISTRI (S) / supporto TARI (T)

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento (F, S, T)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	IN ESSERE	Responsabili del procedimento e di funzione
Distinzione tra responsabile procedimento e responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento (F, S)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	IN ESSERE	Responsabili di funzione
Rispetto tassativo del Regolamento Tributi (T)	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	IN ESSERE	Responsabile di funzione
Rispetto del Codice Etico e onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione (F, S, T)	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	IN ESSERE	Tutto il personale coinvolto nelle procedure (F, S, T)

Nel caso in cui una delle attività a rischio venisse affidata, in tutto o in parte, a soggetti terzi, la Società deve prevedere che i relativi contratti/ordini siano corredati di dichiarazione con la quale il soggetto terzo

- dichiara di conoscere i principi contenuti nel MOG 231/2001, nel Codice Etico, e nel PTPCT che ne costituiscono parte integrante;
- si obbliga a rispettare – nell’espletamento delle attività a rischio per conto di Assa - i principi contenuti nel MOG 231/2001, nel Codice Etico, e nel PTPCT che ne costituiscono parte integrante, nonché gli standard di controllo correlati;
- si impegna garantire la veridicità e la completezza della documentazione o delle informazioni comunicate ad ASSA;
- riconosce la facoltà per ASSA di risolvere gli ordini e/o i contratti in questione in caso di violazione di tali regole.

La società nel corso del tempo ha avviato, e via via implementato un sistema di controllo composto da

- MOG 231/2001 Modello Organizzazione e Controllo ai sensi D.Lgs.231/2001
- Codice Etico
- Certificazione di qualità ISO 9001:2015
- Certificazione Salute e Sicurezza sul Lavoro ISO 45001:2023
- Certificazione di Qualità Ambientale ISO 14001:2015
- Politiche aziendali (Qualità, Sicurezza, Ambiente);
- Procedure amministrative
- Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

MISURE DI GESTIONE DEL PERSONALE

Reclutamento del personale

L’assunzione di personale è subordinata all’applicazione del Regolamento per le procedure di ricerca e selezione del personale aggiornato al maggio 2019. Il regolamento definisce in linea generale la disciplina, i criteri, i requisiti di massima, le procedure per l’assunzione di personale alle dipendenze di ASSA S.p.A in conformità alle norme contrattuali e di legge. Si rimanda al documento stesso per la trattazione completa delle modalità di assunzione e selezione del personale.

Criteri di rotazione del personale

A livello Pubblica Amministrazione, il PNA individua, per le aree a più elevato rischio di corruzione, la rotazione del personale quale misura d’importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Peraltro - per quanto riguarda gli enti di piccole dimensioni, sia in ragione delle ridotte dimensioni sia in ragione del numero limitato di personale operante al suo interno nelle aree sensibili - il PNA prevede espressamente la deroga a tale principio: si ritiene infatti che in tali enti la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell’azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi.

Pertanto, si ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione programmata del personale. Si evidenzia comunque che:

- a) il servizio di igiene ambientale prevede già una rotazione sulle varie zone di raccolta nonché di spazzamento;
- b) per quanto concerne le Commissioni di Gara (Seggio di gara o Commissione Giudicatrice) ex art. 93 D. Lgs. 36/2023 il CDA con delibera n.10 del 25/10/2024 ha definito i criteri di composizione delle stesse.

- c) la carica di amministratore, di competenza del Comune Socio unico, considerata la durata statutaria 3 anni, è implicitamente sottoposta a rotazione.

Incarichi e attività non consentite ai pubblici dipendenti

L'articolo 53, comma 3 bis, del d.lgs.165/2001 prevede che *"con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2"*.

Si tratta di norma non applicabile al personale di Assa: infatti il rapporto di lavoro dei dipendenti è di diritto privato; ad essi si applica il CCNL Utilitalia; la fattispecie che più si avvicina è regolamentata dall'art.66 punto 3 CCNL *"I lavoratori che operano nel settore devono astenersi dallo svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa."* Violazioni a tale previsione sono specificamente sanzionate dal Codice Disciplinare aziendale.

Attribuzione di incarichi dirigenziali – Verifica della insussistenza di cause ostative - inconfiribilità e incompatibilità

RPC, in collaborazione con UP, verifica l'insussistenza di ipotesi di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti della Società ai sensi dell'art. 12 D. Lgs.39/2013.

L'accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato, allegata all'atto di conferimento pubblicato sul sito istituzionale della Società. RPCT, per il tramite di UP verifica periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti.

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, comma 8 del d.lgs. 175/2016, ai sensi del quale *"Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti"*

Il controllo sull'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Il nuovo comma 16 ter dell'art. 53 D.Lgs. 165/2001, stabilisce che i dipendenti i quali - negli ultimi tre anni di servizio - abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle PA, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della PA svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tali previsioni sono nulli. È, inoltre, vietato ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le PA per i successivi tre anni. Si evidenzia che, nelle aziende come Assa, il rapporto di lavoro dei dipendenti (CCNL Federambiente/Utilitalia) è regolato dal diritto privato e non dalla disciplina che regola il pubblico impiego.

L'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione - approvato con delibera ANAC n.1074 del 21 novembre 2018 - a riguardo degli enti di diritto privato in controllo, definiti dal d.lgs. 39/2013, tenendo conto di quanto disposto dall'art. 21 del medesimo decreto, sono certamente sottoposti al divieto di *pantouflage* gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali. Non sembra invece consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal d.lgs. 39/2013. Ad analoghe conclusioni si giunge per i dirigenti ordinari.

Al riguardo nelle linee guida di cui alla determinazione n. 1134/2017, con riferimento alle società in controllo e agli obblighi previsti all'art. 14 del d.lgs. 33/2013 è stata operata una distinzione fra i direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria che, salvo casi

particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione. Coerentemente a tale indicazione, i dirigenti sono esclusi dall'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano loro attribuiti specifici poteri autorizzativi o negoziali.

A titolo di focalizzazione, ove dovesse venire applicata, ne risulterebbe che ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16 ter, del d.Lgs.165/2001, l'azienda verifica, per il tramite del RPC, che:

1. (area A - personale) nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede - per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con ASSA - il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) a favore di destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
2. (area B - acquisti) nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle PA verso detti fornitori per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
3. (area B- acquisti) sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
4. si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex-dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. 165/2001.

Il controllo sui precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 bis d.lgs.165/2001 e dell'articolo 3 d.lgs.39/2013, ASSA verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni giudicatrici (art.77 del d.lgs.50/2016 e s.m.i.) per l'affidamento di lavori, forniture, servizi e per le selezioni;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del d.lgs.39/2013;
- all'entrata in vigore dei citati articoli 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. 445/2000 (art.20 d.lgs. 39/2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'Azienda:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione,
- applica le misure previste dall'art.3 d.lgs.39/2013,
- conferisce l'incarico ad altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del d.lgs.39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

L'Azienda, tramite RPC o suo delegato:

- effettua i controlli sui precedenti penali e prende le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- inserisce espressamente nei disciplinari e procedure di attribuzione degli incarichi la attestazione circa la inesistenza delle condizioni di inconferibilità;
- adegua le proprie procedure/delibere sulla formazione delle commissioni giudicatrici e di selezione alla normativa de quo.

Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'azienda e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici

In merito ai rapporti tra l'Azienda e i soggetti che con essa stipulano contratti, si richiamano il CCNL Utilitalia, il Codice Disciplinare e il vigente Codice Etico per i comportamenti che deve tenere il personale.

Per quanto concerne le ulteriori iniziative sui contratti pubblici, si rimanda al Codice Etico, alle Procedure vigenti Sistema Qualità ISO 9001:2015 e si segnala che i dati rilevanti sono trasmessi all'Osservatorio Regionale lavori pubblici.

In merito ai rapporti con i clienti si rimanda al Codice Etico nonché alla procedura del sistema di Qualità ISO 9001:2015.

Eventuali violazioni al PTPCT, in quanto facente parte del MOG 231/2001, costituiscono violazione specifica al Codice Disciplinare e in quanto tali saranno perseguite.

FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Per garantire la reale efficacia del PTPCT, la società assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno.

Azioni all'interno

- a) comunicare i contenuti del PTPCT ai dipendenti
- b) formare il personale delle aree sensibili.

Azioni all'esterno

- a) inserire il PTPCT sul sito web aziendale
- b) comunicare i contenuti del PTPCT ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano anche occasionalmente per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali
- c) comunicare il PTPCT ai propri fornitori.

L'obiettivo è render noto a tutti i soggetti che interagiscono con l'azienda ed in particolare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'azienda che la violazione delle prescrizioni contenute nel PTPCT comporterà l'applicazione di apposite sanzioni, inclusa la risoluzione dei rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione, in materia di corruzione, sarà supervisionata da RPCT.

A riguardo della formazione l'obiettivo è quello di rendere consapevoli i diversi destinatari delle disposizioni anticorruzione, delle azioni e disposizioni aziendali che si devono rispettare e delle norme etiche cui ispirare il proprio operato. ASSA definisce i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione nell'ambito degli interventi formativi programmati annualmente in base alle esigenze individuate.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Nel novembre 2007 la società ha approvato il Codice Etico (ora vigente l'aggiornamento edizione 2021).

Il codice Etico all'art. 16 prevede le modalità di gestione delle violazioni e le relative sanzioni.

La tutela del whistleblower

La legge 179/2017 entrata in vigore il 29 dicembre 2017 – a cui si rimanda - ha modificato ed integrato le disposizioni dell'articolo 54 bis del D.Lgs. 165/2001 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 pubblico o privato (il cosiddetto whistleblower).

Tali segnalazioni sono disciplinate tramite apposita procedura aziendale.

Ai fini del presente PTPCT, la Società utilizza il sistema disciplinare adottato all'interno del MOG 231/2001 ed al Codice Disciplinare, a cui si rimanda, assicurando in tal modo la rispondenza del PTPCT ai contenuti minimi dettati dalla normativa anticorruzione.

INFORMAZIONE ALL'UTENZA

Ai sensi della Deliberazione ARERA 444/2019/R/rif sono pubblicati sul sito di ASSA S.p.A – in apposita sezione – i contenuti informativi minimi, organizzati in modo tale da favorire la chiara identificazione da parte degli utenti delle informazioni inerenti all'ambito territoriale in cui si colloca l'utenza.

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il piano ha carattere triennale e scorrevole annualmente.

L'aggiornamento del presente Piano avviene con cadenza annuale (PNA allegato 1 pag.22) e riguarda:

- individuazione dei processi a rischio;
- individuazione, per ciascun processo, dei possibili rischi e delle azioni di prevenzione; □ eventuali altri contenuti individuato da RPCT.

Qualora si renda necessario per eventuali aggiornamenti normativi, per rilevanti mutamenti dell'organizzazione o delle attività della Società o per altre circostanze ritenute rilevanti da ODV e RPCT, l'aggiornamento può avvenire anche in corso d'anno.

Il piano è monitorato nel suo stato di avanzamento a cadenza almeno annuale, con trasmissione della relazione annuale all'ANAC con modulistica e tempistiche definite dall'ANAC stessa.

Le responsabilità per inadempimenti e/o violazioni

La Legge 190/2012 prevede un articolato sistema sanzionatorio per violazioni della normativa anticorruzione che si aggiungono alle sanzioni già previste da altre disposizioni di legge.

TRASPARENZA

La trasparenza è definibile come accessibilità totale delle informazioni che concernono l'organizzazione e l'attività delle P.A. e delle società da esse controllate. Il fine del principio di trasparenza è fare in modo che i soggetti pubblici conseguano – anche mediante forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche secondo il principio di Efficacia, Efficienza, Economicità. La trasparenza viene qui individuata come condizione essenziale di buon andamento della P.A.

Il principale strumento individuato dal legislatore per attuare il principio di trasparenza consiste nella pubblicazione — in apposita sezione del sito web — di dati e notizie concernenti l'ente (amministrazione/società controllate e partecipate), per favorire ed agevolare un rapporto diretto tra cittadini e P.A.

Per agevolare la fruizione, i dati pubblicati devono essere: completi ed accurati, comprensibili, aggiornati, tempestivi, in formato aperto.

L'attuale quadro normativo in materia di trasparenza è dato dal d.lgs. 33/2013, dal d.lgs. 97/2016 e dalla delibera ANAC 1134/2017.

Le società in controllo pubblico pubblicano, in applicazione della verifica di compatibilità con le attività svolte, i dati, i documenti e le informazioni relativi alle loro organizzazioni e attività esercitate.

Il D. Lgs. 175/2016 oltre a prevedere all'art. 24, in via generale, che le società in controllo pubblico sono tenute ad assicurare il massimo livello di trasparenza nell'uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti secondo le previsioni del d.lgs. 33/2013, introduce all'art. 19 specifici obblighi di pubblicazione, per i quali, in caso di violazione, estende l'applicazione di specifiche sanzioni contenute nel d.lgs. 33/2013.

Il D.Lgs 33/2013 prevede:

- a) obblighi di pubblicazione di informazioni sul sito web
- b) obbligo di creare un'apposita sezione del sito web denominata "Amministrazione trasparente", con elencazione di informazioni e dati che devono essere pubblicati
- c) contenuti e disciplina del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI), inquadrato come sezione del PTPC
- d) la nomina di un Responsabile per la Trasparenza (RpT) i cui compiti principali sono l'attività di controllo e di segnalazione di eventuali ritardi o mancati adempimenti.

In fase di prima applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, ha dato attuazione agli adempimenti di pubblicità previsti nelle Linee Guida ANAC aprile 2015 anche mediante l'adeguamento del sito istituzionale nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" i cui contenuti sono alimentati informaticamente e sulla quale sono presenti i dati e le informazioni concernenti l'organizzazione, l'attività e le modalità per la realizzazione delle finalità del piano in punto di trasparenza limitatamente all'attività di pubblico interesse, per quanto di competenza e applicabile ad una società operativa controllata dalla P.A.

Circa la applicazione del D.Lgs. n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi, si fa presente che ASSA dispone delle dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità, presentate dagli interessati ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013. Per quanto riguarda i soggetti interessati la cui nomina compete all'azionista controllante, il rimando è alla controllante.

Il Piano della Trasparenza rispetta le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali – D. Lgs. 196/2003 – alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679.

Il regime normativo per il trattamento dei dati personali da parte di soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Ai sensi della normativa europea il Responsabile della Protezione dei Dati-DPO – nel caso di ASSA individuato in un soggetto esterno – svolge uno specifico compito di supporto essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

Accesso generalizzato

In base all'art. 2, comma 1 d.lgs. 33/2013, come modificato dal d. lgs. 97/2016 le norme disciplinano *"la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti"*

L'accesso generalizzato è riconosciuto per i dati e i documenti che non siano già oggetto degli obblighi di pubblicazione già indicati.

Si applicano le esclusioni e i limiti di cui all'art. 5 bis del D. Lgs. n. 33/2013. A tal fine si applicano le Linee guida (delibera ANAC 1309/2016) valutando caso per caso la possibilità di diniego dell'accesso a tutela degli interessi pubblici e privati indicati nella norma citata.

Accesso civico

In base all'art. 5, comma 1, d.lgs. 33/2013 le società controllate adottano le misure organizzative necessarie al fine di assicurare l'efficacia dell'accesso civico e pertanto pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente" gli indirizzi di posta elettronica cui inoltrare le richieste di accesso civico.