



ECOCERVED S.c.a.r.l.

I-11

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Responsabilità amministrativa delle

imprese ex D.lgs. 231/01

Allegato 2

**Misure integrative idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di
illegalità in coerenza con le finalità della L. 190/2012**

c.d. “Piano Triennale Anticorruzione 2023-2025”

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 20.07.2023



Tipo Documento	Piano
Codice Documento	I-11
Ver. / Rev.	09
Titolo Documento	Piano Triennale per la prevenzione della corruzione
Data di emissione	20/07/2023
Predisposto da	RPCT

Questo documento è di proprietà di Ecocerved Scarl.
Ogni divulgazione e riproduzione, anche parziale, o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata.



INDICE

1.	Parte Generale	3
1.1	Normativa di riferimento.....	3
2.	Finalità e obiettivi	4
2.1	La metodologia utilizzata per la gestione del rischio	5
2.2	Individuazione degli attori coinvolti nella gestione del rischio corruttivo	5
2.3	Processo di redazione e aggiornamento del PTPC	8
2.4	Analisi del contesto	9
2.4.1	Contesto esterno	9
2.4.2	Contesto interno	13
2.4.3	Mappatura dei processi.....	15
2.4.4	Individuazione Aree di Rischio e valutazione del rischio	16
2.4.5	Analisi del rischio	19
2.4.6	Trattamento del rischio – individuazione delle misure di prevenzione	21
2.5	Misure di prevenzione della corruzione di tipo generale.....	22
2.5.1	Il Sistema di controllo interno	22
2.5.2	Codice Etico (Codice di comportamento)	23
2.5.3	La gestione del conflitto di interessi.....	23
2.5.4	Inconferibilità e incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali ex D.Lgs. n. 39/2013	24
2.5.5	<i>Pantouflage</i>	26
2.5.6	Attività divulgative e formative	26
2.5.7	Segnalazioni di illecito (whistleblower).....	27
2.5.8	Rotazione del personale o misure alternative alla rotazione	28
3.	Monitoraggio - Considerazione sull'attività di prevenzione svolta nel 2022	29
4.	Trasparenza	38
4.1.1	Misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza, individuando i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.....	38
4.1.2	Accesso civico.....	40
4.1.3	Responsabile Anagrafica delle stazioni appaltanti (RASA).....	40
4.1.4	Attestazione degli obblighi di pubblicazione	40
5.	ACTION PLAN ANTICORRUZIONE 2023-2025	41

Revisioni

Prima emissione	01	Data prima emissione	16/06/2015
Seconda emissione	02	Data revisione	11/12/2015
Motivazione	Aggiornamento annuale del PTPC		
Terza emissione	03	Data revisione	13/12/2016
Motivazione	Aggiornamento annuale del PTPC		
Quarta emissione	04	Data revisione	25/01/2018
Motivazione	Aggiornamento annuale del PTPC		
Quinta emissione	05	Data revisione	14/01/2019
Motivazione	Aggiornamento annuale del PTPC		
sesta emissione	06	Data revisione	10/01/2020
Motivazione	Aggiornamento annuale del PTPC		
settima emissione	07	Data revisione	18/03/2021
Motivazione	Aggiornamento annuale del PTPC		
ottava emissione	08	Data revisione	18/02/2022
Motivazione	Aggiornamento annuale del PTPC		
nona emissione	09	Data revisione	27/01/2023
Motivazione	Aggiornamento annuale del PTPC		
decima emissione	10	Data revisione	20/07/2023
Motivazione	Aggiornamento paragrafo 2.5.7 per adeguamento al D.lgs. 24/2023		



1. Parte Generale

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC o Piano), disciplinato dalla Legge Anticorruzione (l. 190/2012), costituisce lo strumento attraverso il quale la Società prevede, sulla base di una programmazione triennale, azioni e interventi efficaci nel contrasto a fenomeni corruttivi concernenti l'organizzazione delle attività.

Con il termine corruzione s'intende ogni situazione in cui, nel corso dell'attività di interesse pubblico si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. La legge accoglie un'accezione ampia di corruzione che non si riferisce solo ai reati previsti dal libro II, titolo II, capo I del Codice Penale, ma anche a situazioni che, a prescindere dalla rilevanza penale, sottolineano un malfunzionamento dell'organizzazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, sia che tale azione abbia successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

La legge si propone di superare un approccio repressivo e sanzionatorio di tale fenomeno, promuovendo un potenziamento degli strumenti di prevenzione, del livello di efficienza e della trasparenza.

Il presente documento contiene misure volte alla prevenzione della corruzione, come previsto dalla L. n. 190/2012, elaborate dal RPCT in stretto coordinamento con l'OdV ed adottate dal Consiglio di Amministrazione di Ecocerved. Il Piano costituisce un ulteriore elemento del Sistema di Qualità che si inserisce nel percorso mirato ad assicurare la qualità dei servizi, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità nell'interesse della società e nel rispetto dell'interesse pubblico.

A seguito dell'adozione da parte della società del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001, il presente Piano costituisce parte integrante del Modello stesso, che integra il documento organizzativo con misure anticorruzione previste dal co. 2-bis dell'art. 1 della legge 190/2012, idonee a prevenire fenomeni di "*maladministration*" e ad assicurare la trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013 s.m.i..

Con la predisposizione ed aggiornamento del Piano, Ecocerved Scarl intende innescare un processo ciclico in cui l'analisi, le strategie e gli strumenti vengono via via affinati o, eventualmente, sostituiti in relazione al feedback ottenuto a seguito della loro applicazione e tenendo conto dell'esigenza di uno sviluppo progressivo del sistema di prevenzione.

1.1 Normativa di riferimento

I principali provvedimenti normativi esaminati nel corso della predisposizione del Piano, oltre a quelli indicati nei precedenti Piani triennali, sono i seguenti:

- la legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012;
- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- il 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";
- il Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica (PNA) ed approvato in data 11 settembre 2013;
- Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 - Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- il 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, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;



- Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 «Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016» (PNA 2016);
- Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 «Determinazione Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili»;
- Delibera n. 1310 del 28 dicembre 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 n. 1134 dell’8 novembre 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 privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;
- Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, “Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019” e relativo allegato 1 recante “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”;
- Delibera n. 201 del 13 aprile 2022, in materia di Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- Atti del convegno “Sull’onda della semplificazione e della trasparenza - pianificazione 2022-2024” del 26 ottobre 2021;
- Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza successivi al PNA 2019 Delibera n. 1064/2019, in cui ANAC rispetto all’aggiornamento del PNA 2019-2021, fornisce un quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute e rilevanti rispetto alla originaria approvazione del piano;
- 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) del 9 giugno 2021;
- Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022, del 2 febbraio 2022;
- Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 c.d. Piano Nazionale Anticorruzione 2022 o “PNA 2022”;
- Comunicato del Presidente ANAC del 17 gennaio 2023, pubblicato on line il 24 gennaio 2023, in merito al differimento del termine per l’approvazione del PTPCT 2023-2025

Sono da considerare parte integrante del Piano anche i documenti aziendali:

- Codice Etico emesso in data 25.03.2009, approvato dal CDA da ultimo in data 5.03.2021;
- Modello organizzativo ex 231/2001 (rev. 2 del 05.04.2022).

2. Finalità e obiettivi

La finalità del Piano è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio corruttivo e tale finalità viene realizzata all’interno della realtà organizzativa mediante la metodologia di valutazione e trattamento del rischio descritta nei paragrafi seguenti.

Per quanto riguarda gli obiettivi, in linea con quanto previsto dalla normativa anticorruzione e dalle indicazioni dell’Anac (PNA 2016), la Società ha individuato nei precedenti Piani i seguenti **obiettivi strategici** in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza:

Codice	Obiettivo:
A	diffondere, all’interno della Società, la cultura della prevenzione della corruzione e della trasparenza, mediante incontri formativi nonché prevedendo tra gli obiettivi aziendali attività legate al contrasto della corruzione;



B	rendere “trasparenti” ulteriori dati oltre a quelli previsti dalla legge;
C	migliorare il flusso informativo destinato al Responsabile della pubblicazione, per sensibilizzare le aree aziendali rispetto agli obblighi di trasparenza;
D	introduzione di un sistema di monitoraggio sulla qualità della formazione erogata;
E	integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
F	miglioramento del Sistema di Gestione Integrato aziendale e ridefinizione del SGI adottando un unico sistema di compliance a ISO, D.lgs 231/2001, L. 190/2012, D.lgs 33/2013, GDPR;
G	creare un contesto sfavorevole alla corruzione;

Ecocerved si è dotata di un sistema di obiettivi aziendali definiti sulla base del sistema meritocratico, in cui ogni anno confluiscono sia obiettivi operativi sia specifici della normativa anticorruzione.

In particolare, taluni obiettivi strategici sopra indicati sono collegati agli obiettivi aziendali della società e, pertanto, il raggiungimento degli stessi è rilevante ai fini del sistema premiante aziendali (per i dettagli in merito ai criteri di distribuzione dei premi si rimanda alla Sezione “Società Trasparente” del sito istituzionale della società).

Con l’adozione del presente Piano vengono formalizzati tre ulteriori obiettivi strategici:

H	miglioramento continuo della Sezione Trasparenza, con particolare attenzione alla Sezione Bandi di Gara e Contratti alla luce delle implementazioni di cui all’All. 9 del PNA 2022 e delle prevedibili modifiche del Codice dei Contratti pubblici, per creare “valore pubblico” inteso come definito dal PNA 2022 di ANAC.
I	rafforzamento dell’analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli affidamenti.
L	rafforzamento della misura del Whistleblowing con implementazione delle regole procedurali relative alla gestione della nuova piattaforma.

2.1 La metodologia utilizzata per la gestione del rischio

L’ANAC fornisce all’interno dell’Allegato 1 del PNA 2019, l’unico riferimento da seguire nella predisposizione del Piano triennale per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo e aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nei precedenti PNA (2013 e 2015).

In attuazione degli orientamenti dell’ANAC (compreso quelli contenuti nel PNA 2022), la Società si impegna ad adeguare progressivamente in una logica di miglioramento continuo il proprio SGI, arricchendo gradualmente la descrizione dei processi, l’analisi dei rischi e il trattamento dei rischi individuati.

In coerenza con gli obiettivi strategici sopra indicati, si prevede nel triennio 2021-2023 un adeguamento graduale del SGI della Società alle indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi dell’ANAC.

2.2 Individuazione degli attori coinvolti nella gestione del rischio corruttivo

Gli attori principalmente coinvolti nella gestione del rischio corruttivo sono i seguenti:

Tra gli organi statutari, il **Consiglio Di Amministrazione**, ha un ruolo importante nel sistema di prevenzione di gestione del rischio anticorruzione, in quanto:

- individua gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- nomina il RPCT;
- adotta ogni anno, su proposta del RPCT, il Piano Triennale anticorruzione e per la trasparenza;
- riceve le relazioni del RPCT e dell’OdV, valutando eventuali interventi;



- riceve informativa dell'attestazione dell'OdV in merito all'adempimento dei doveri di pubblicazione dei dati da parte della società, valutando le eventuali azioni di competenza;
- adotta le azioni più opportune a seguito delle segnalazioni effettuate dal RPCT e/o dall'OdV;
- collabora con il RPCT per l'attuazione delle misure di prevenzione.

Il Collegio Sindacale, incontra periodicamente l'OdV e il RPCT e riceve le rispettive relazioni periodiche.

Il RPCT, il quale deve predisporre un sistema di prevenzione della corruzione e verificare la tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione. In particolare, il ruolo, i compiti e le responsabilità del RPCT vengono descritti nella delibera ANAC n. 840/2018, che contiene una ricognizione completa delle norme di riferimento.

I suoi poteri riguardano i seguenti ambiti di azione: Anticorruzione, Trasparenza, Whistleblowing, Inconferibilità e incompatibilità, Appalti, di cui nelle tabelle di seguito riportate si indicano alcuni esempi a titolo esemplificativo e non esaustivo:

<p style="text-align: center;">Anticorruzione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Predisposizione del sistema di prevenzione • Obbligo di vigilanza sull'attuazione, da parte dei destinatari, delle misure di prevenzione • Obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni circa l'attuazione delle misure • Obbligo di indicare, agli uffici competenti, i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure 	<p style="text-align: center;">Trasparenza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pianificazione delle misure di trasparenza • Monitoraggio sull'adempimento agli obblighi di pubblicazione e verifica della qualità dei dati • Potere di segnalare gli inadempimenti rilevati all'OIV, all'organo di indirizzo politico o all'ANAC • Assicurare l'accesso civico (in ragione dell'art. 43, comma 4, D.Lgs. n. 33/2013) 	<p style="text-align: center;">Whistleblowing</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ricevere e prendere in carico le segnalazioni, ponendo in essere gli atti necessari ad una preliminare attività di verifica ed analisi dei contenuti della segnalazione stessa
<p style="text-align: center;">Inconferibilità e incompatibilità</p> <ul style="list-style-type: none"> • capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione di misure interdittive per i casi di inconferibilità. 	<p style="text-align: center;">In materia di appalti</p> <ul style="list-style-type: none"> • identificare nel PTPCT il soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati che debbono essere inseriti nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA). • contrasto al riciclaggio. 	

Il RPCT ha un ruolo proattivo, di coordinamento, responsabilizzazione e/o di coinvolgimento dei seguenti soggetti in ogni fase del processo di gestione del rischio corruttivo (dalla programmazione al monitoraggio):

- organi di indirizzo, dirigenti e dipendenti;
- OdV (nel momento in cui svolge funzioni di OIV);
- titolare del trattamento dei dati personali e il responsabile per la protezione dei dati personali (DPO);
- ANAC.

Il RPCT di Ecocerved è il Direttore Generale. Per ulteriori dati relativi alle competenze e ai titoli, si rimanda al [Curriculum Vitae](#) pubblicato nella Sezione dedicata alla Società Trasparente del sito della società;

I dati relativi all'atto di nomina e ai dati di contatto sono consultabili al seguente link:

<https://www.ecocerved.it/SocietaTrasparente/Corruzione/PianoTriennale>.

La Struttura di supporto al RPCT

Il RPCT è dotato di una **struttura di supporto** rappresentata dallo Staff della Direzione Generale che assiste operativamente il RPCT nello svolgimento dei compiti ad esso conferiti. In particolare, un'unità di Staff alla Direzione Generale svolge attività di presidio alla trasparenza, anticorruzione e D.lgs. 231/01 ed è il riferimento diretto del RPCT. L'unità di Staff supporta il RPCT anche nella gestione delle caselle di posta elettronica anticorruzione@ecocerved.it (canale dedicato al whistleblowing) e trasparenza@ecocerved.it, a tal fine autorizzato al trattamento dei dati personali ex art. 29 GDPR.



Determinati membri dello Staff della Direzione rappresentano il **Gruppo di lavoro anticorruzione e per la trasparenza** e collaborano con il RPCT per individuare misure anticorruzione ed eseguire controlli ai fini di assicurare l'adempimento della normativa in materia di trasparenza.

Il RPCT si avvale anche di **Referenti della prevenzione della corruzione** (c.d. "Referenti del RPCT"), i quali collaborano con il RPCT e svolgono una costante attività informativa verso il RPCT, fornendo, nei rispettivi ambiti di competenza, elementi e riscontri sull'attuazione delle misure anticorruzione e sul monitoraggio del PTPCT.

In particolare, i Referenti collaborano con il RPCT nelle seguenti attività:

- a) nella formulazione di proposte in merito agli obiettivi strategici in ambito anticorruzione;
- b) nell'analisi del contesto esterno/interno in cui opera la società, per la mappatura dei rischi e l'individuazione delle misure anticorruzione da programmare e da indicare nel PTPC nonché nelle attività di audit e monitoraggio delle misure pianificate;
- c) nella gestione delle richieste di incarichi esterni da parte dei dipendenti delle Aree di competenza;
- d) nella promozione e organizzazione degli interventi formativi in materia di anticorruzione;
- e) nella raccolta di informazioni di situazioni anomale provenienti dai dipendenti e da eventuali stakeholders esterni alla società.

Flussi informativi verso il RPCT:

I Referenti devono comunicare al RPCT con comunicazione ad anticorruzione@ecocerved.it ogni informazione in merito ai seguenti elementi:

- alla necessità di rotazione di personale;
- alle esigenze formative in materia di anticorruzione;
- all'esigenza di cambiamenti procedurali nelle aree aziendali a rischio corruzione;
- qualsiasi anomalia/circostanza/comportamento sospetto che impatta sull'attuazione del PTPCT;
- specifiche richieste di informazioni in materia di anticorruzione e trasparenza;
- alle verifiche/controlli di primo livello svolti nei rispettivi ambiti di attività.

I Referenti sono coinvolti nelle attività di monitoraggio in due modalità:

- attraverso l'attivazione di controlli di primo livello, affidati a ciascun referente in relazione al settore di appartenenza;
- nei controlli di secondo livello, effettuati dal RPCT.

Flussi informativi verso i Referenti:

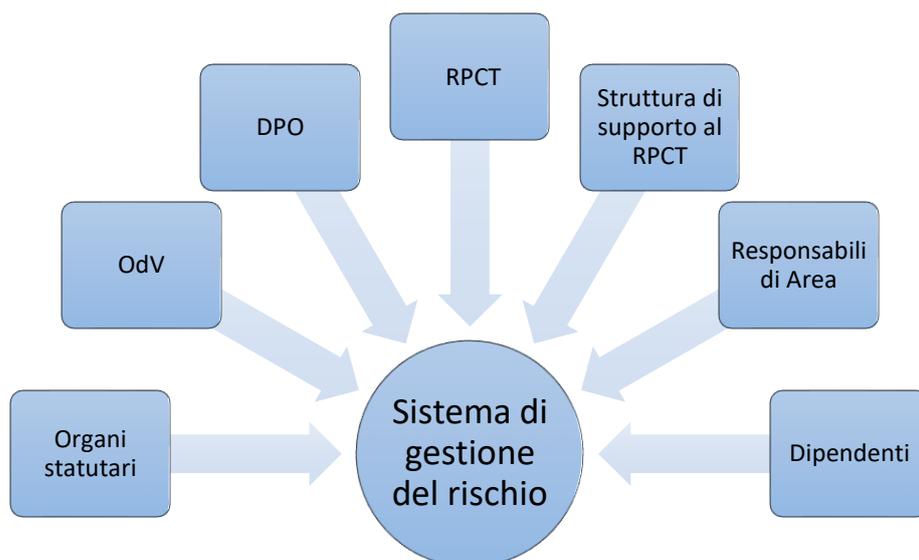
Il Gruppo di lavoro coinvolge i Referenti nell'analisi del contesto esterno/interno in cui opera la società, per la mappatura dei rischi e l'individuazione delle misure anticorruzione da programmare e da indicare nel PTPC nonché nelle attività di audit e monitoraggio delle misure pianificate; i Referenti ricevono le richieste di incarichi esterni da parte dei dipendenti delle Aree di competenza e raccolgono le informazioni di situazioni anomale provenienti dai dipendenti e da eventuali stakeholders esterni alla società.

L'OdV, collabora in stretto coordinamento con il RPCT nella valutazione e aggiornamento delle misure integrative ai fini della L. 190/2012 e svolge funzioni di OIV.

Il DPO, rappresenta una figura di riferimento per il RPCT con riferimento alle questioni riguardanti il trattamento dei dati personali, avendo il compito di informare, fornire consulenza e sorvegliare il rispetto degli obblighi derivanti dal Regolamento (UE) 2016/679. Tramite la collaborazione con l'Unità di Staff, il DPO fornisce in particolare consulenza sui temi della pubblicazione dei dati nella Sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale della Società;

I Responsabili di Area, si raccordano con il RPCT e con la sua Struttura di supporto e vengono coinvolti nel processo di gestione del rischio, fornendo i dati e le informazioni necessarie per l'analisi del contesto, il trattamento del rischio, l'individuazione delle misure anticorruzione e il monitoraggio delle misure stesse;

I dipendenti della Società, sono coinvolti nella fase di implementazione delle misure anticorruzione e possono esprimersi inviando segnalazioni o suggerimenti relativamente all'adempimento dei doveri di trasparenza alla casella di posta elettronica dedicata.



2.3 Processo di redazione e aggiornamento del PTPC

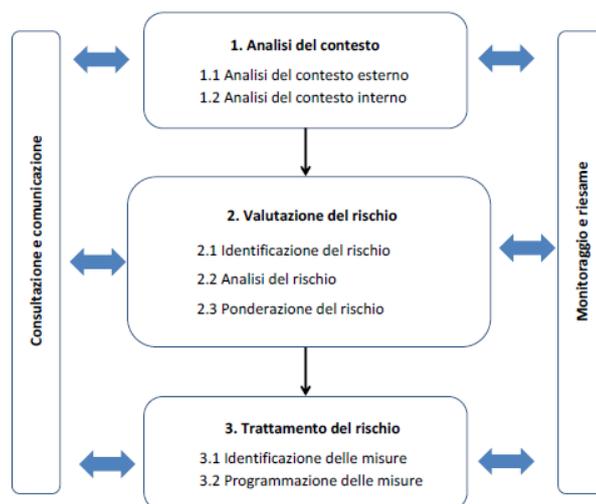
Il Piano viene predisposto dal RPCT coadiuvato dalla struttura di supporto rappresentata dai Referenti sopra citati e successivamente il Piano viene approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ecocerved Scarl.

Prima della sua approvazione, viene consultato l'Organismo di Vigilanza di Ecocerved Scarl e la bozza del PTPCT viene messa a disposizione di quest'ultimo per condivisione e allineamento. Successivamente il PTPCT viene inviato al Consiglio di Amministrazione di Ecocerved Scarl e discusso dal Direttore Generale nella seduta del Consiglio dedicata e, infine, approvato da quest'ultimo. Dopo l'approvazione del Piano, il documento viene pubblicato nel sito istituzionale di Ecocerved nella Sezione "Società Trasparente" e ne viene data comunicazione ai dipendenti.

La predisposizione del Piano si articola nelle seguenti fasi:

1. Analisi del contesto (esterno e interno) per l'individuazione e la mappatura dei processi e delle aree aziendali a rischio;
2. Valutazione dei rischi;
3. Trattamento del rischio con implementazione di misure di prevenzione del rischio;
4. Stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;

A queste attività si affiancano due ulteriori fasi trasversali, ossia la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema.



Per la predisposizione del PTPCT, è stata utilizzata la metodologia prevista dal PNA 2019 All.1 per la gestione del rischio e sono stati formalizzati nuovi ruoli coinvolti nella gestione dei rischi corruttivi, individuando la struttura di supporto del RPCT e i Referenti del RPCT.

2.4 Analisi del contesto

L'analisi del contesto in cui si inserisce la Società è volta ad acquisire le informazioni necessarie all'identificazione dei rischi corruttivi rilevanti, sia con riferimento alle caratteristiche dell'ambiente esterno in cui opera Ecocerved (contesto esterno), sia all'organizzazione interna della stessa (contesto interno).

2.4.1 Contesto esterno

Per la valutazione del contesto esterno in cui opera Ecocerved si è tenuto conto della natura giuridica della società, del tipo di attività svolta, dei soggetti che interagiscono con la stessa, portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività e di variabili esogene, come il tasso di criminalità generale presente nelle zone del territorio in cui la società è attiva.

Con riferimento alla natura giuridica di Ecocerved, oltre a quanto rilevato al paragrafo 4 "Descrizione della realtà aziendale" della Parte Generale del Modello Organizzativo di Ecocerved, è utile qui evidenziare che essa è una società consortile senza scopo di lucro a capitale interamente pubblico, appartenente al Sistema Camerale Italiano e strettamente indispensabile al perseguimento delle finalità istituzionali dei consorziati.

La società – da Statuto - ha il compito di progettare, realizzare, gestire ed avviare sistemi informativi in materia ambientale nell'interesse e per conto delle Camere di Commercio, delle loro Unioni, Associazioni, Aziende, Fondazioni o Società Partecipate; essa può anche attendere alla realizzazione di servizi informatici per le altre Amministrazioni Pubbliche per le quali il Sistema Camerale svolga funzioni delegate anche nella gestione di albi, elenchi e registri dedicati, ovvero abbia rapporti di carattere istituzionale, abbia stipulato convenzioni o accordi di programma, con particolare riguardo ai temi ambientali.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 175/2016, oltre l'ottanta per cento del fatturato della società viene effettuato nello svolgimento dei compiti affidati dai Soci.

Da Statuto, i soci esercitano sulla Società un controllo analogo a quello esercitato sulle proprie strutture e servizi secondo il modello organizzativo dell'in-house providing indipendentemente dalla quota posseduta, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo n. 50 del 2016.

La Società può, inoltre, effettuare attività ulteriori rispetto ai compiti affidati dai soci, nell'ambito dell'oggetto sociale e nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti.

L'acquisizione di lavori, beni e servizi è soggetta alla disciplina di cui al D.lgs. 50/16.



Alla Società si applicano, altresì, le disposizioni previste dal Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (D.lgs. 19 agosto 2016, n. 175), la normativa anticorruzione di cui alla Legge 190/2012 e i relativi decreti attuativi (D.lgs. 33/2013 in materia di trasparenza e D.lgs. 39/2013 in materia di inconfiribilità e incompatibilità).

Ciò considerato, i soggetti con cui interagisce la società sono: i clienti e i soci della società, i fornitori e gli operatori economici partecipanti alle procedure di affidamento, i candidati partecipanti alle procedure selettive e i soggetti che collaborano a vario titolo con la Società, gli enti certificatori e le autorità pubbliche

Più nel dettaglio, la procedura aziendale P02 dedicata all'Organizzazione aziendale, prende in considerazione le principali entità esterne, ossia **portatori di interesse stakeholder**, con cui si relaziona la Società, con indicazione delle diverse aspettative:

• **I Clienti della società (nella fattispecie le Camere di Commercio socie e non socie, UnionCamere e Infocamere, incluse imprese private, enti pubblici, Ministeri, Regioni, ecc.) e gli utenti finali (= imprese) fruitori dei servizi messi a disposizione dalle P.A. tramite Ecocerved si aspettano:**

- Protezione dei dati
- Rispetto degli obblighi contrattuali;
- Livelli di servizio, sia espliciti che impliciti, all'altezza dell'immagine dell'azienda;
- Approccio collaborativo nell'affronto dei problemi e delle esigenze espresse;

• **I soggetti che collaborano con la società, ovvero tutti i consulenti che concorrono con Ecocerved per il raggiungimento degli obiettivi aziendali attraverso competenze precise in ambito informatico/ambientale o giuridico/ambientale che si aspettano:**

- Formazione adeguata per l'utilizzo degli strumenti in sicurezza;
- Applicazioni affidabili;

• **I Fornitori/Outsourcer si aspettano:**

- Collaborazione per permettere l'erogazione di prodotti/servizi sicuri;
- Rispetto degli obblighi contrattuali;
- Continuità nella richiesta di fornitura;
- Allocazione delle risorse necessarie;
- Approccio costruttivo nell'affrontare le problematiche di servizio;

• **Altre entità interessate:**

- **Enti di certificazione: conformità alle norme volontarie delle quali Ecocerved ha acquisito la certificazione.**

Estratto tratto dalla procedura P02 sopra citata.

Oltre a ciò, per l'analisi del contesto esterno, ogni anno per la predisposizione del presente Piano, si tiene conto, inoltre, delle analisi periodicamente condotte da Anac e da Transparency International Italia e delle seguenti variabili esogene, al fine di evidenziare le aree/settori di attività collegate alle modalità con cui si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dalla L. 190/2012:

- **Il territorio di riferimento:** a livello territoriale, la società è articolata in tre distinte sedi ubicate a Roma, Bologna e Padova ed opera su tutto il territorio nazionale.
- **Aspetti criminologici collegati alla natura giuridica della società:** con riferimento alla natura giuridica della Società, si evidenzia il dato emerso dal "Rapporto sulla corruzione in Italia nel periodo 2016–2019" redatto dall'Anac, che ha esaminato le amministrazioni in cui si sono verificati episodi di corruzione e ha rilevato che 24 casi di corruzione su 152 censiti (pari al 16%) hanno coinvolto società partecipate da enti pubblici.

Le condanne per casi di "mala administration" riportati al 30.04.2021 in base ai dati pubblicati da Transparency (<https://www.transparency.it/mappa>), nel settore pubblico ammontano a 71 e 503 procedimenti risultano in corso, in ambito ambientale le condanne risultano 7 e 54 procedimenti in corso.

- **l'indice di Percezione della Corruzione (CPI) in Italia**, in considerazione degli ultimi dati disponibili ed elaborati da Transparency International Italia. L'elaborazione di Transparency si basa



sull'opinione di esperti e assegna una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti". Nel 2021, l'Italia si è posizionata al 42° posto su 180 Paesi nel mondo, con un punteggio di 56/100, scalando diverse posizioni negli anni e registrando un costante miglioramento dal 2012, anno dell'entrata in vigore della L. 190/2012. Al momento non è disponibile il CPI 2022.

WESTERN EUROPE / EUROPEAN UNION

Share how your country is doing   

ITALY

Score

56/100 [What does the CPI score mean?](#)

Rank

42/180

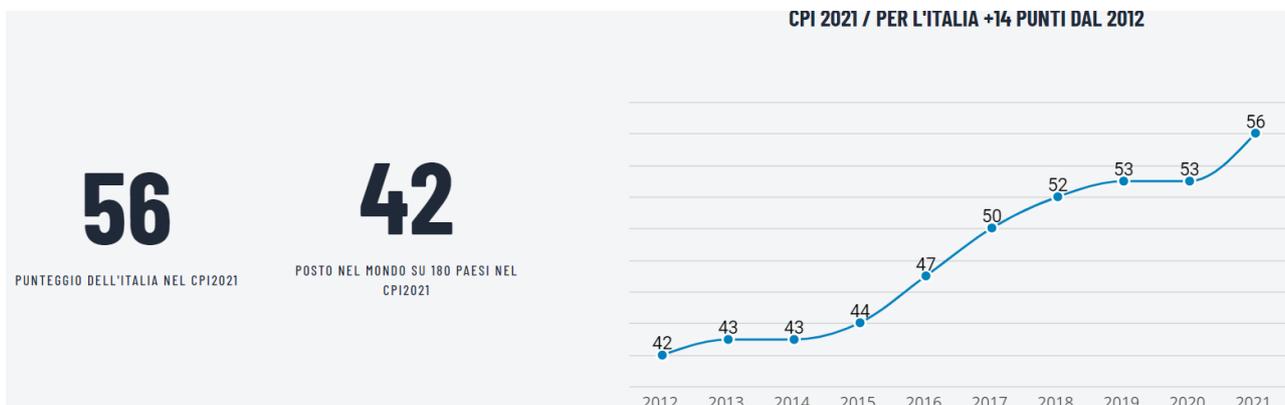
Score change

 **+3** since 2020

Score changes 2012 - 2021



CPI 2021 / PER L'ITALIA +14 PUNTI DAL 2012

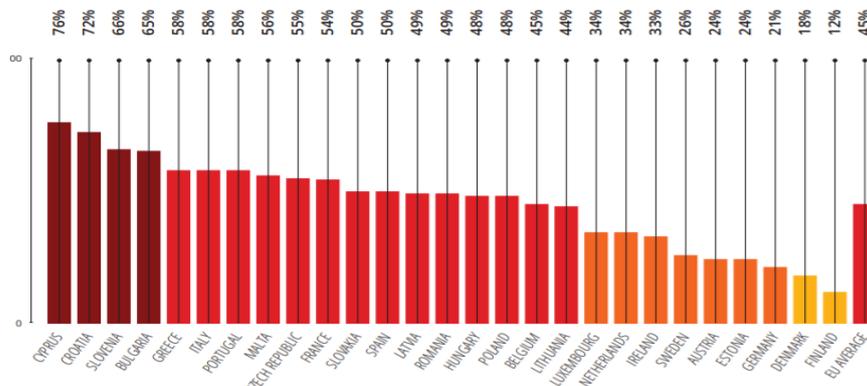


Immagini tratte dal sito di Transparency International Italia.

Dall'analisi del "Global corruption barometer EU 2021" (sondaggio sulle opinioni delle persone riguardo la corruzione e le esperienze con essa, nella loro vita quotidiana, nei 27 paesi dell'UE) è emerso che l'85% di persone intervistate pensa che la corruzione in Italia sia un vero problema. Il 30% di utenti di servizi pubblici hanno approfittato di "conoscenze/connessioni personali" per ottenere tali servizi nei 12 mesi precedenti; l'85% delle persone pensa che i cittadini possano fare la differenza nella lotta alla corruzione, tuttavia, il 58% teme conseguenze nel segnalare fatti corruttivi.

FEAR OF RETALIATION FOR REPORTING CORRUPTION

Percentage of people who fear reprisals for reporting corruption.³⁹

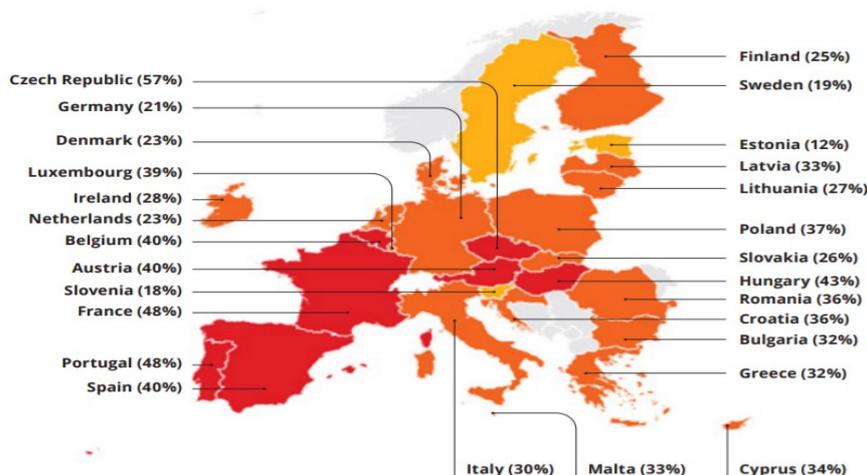


**ITALY**

*Based on people who used these public services in the previous 12 months.

PERSONAL CONNECTION RATES, BY COUNTRY

Percentage of public service users who used personal connections to get a service in the previous 12 months.³⁰



Immagini tratte da "Global corruption barometer EU 2021".

Dall'analisi di tali contesti, le aree/settori di attività collegate alle modalità con cui si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dalla L. 190/12 e gli aspetti da attenzionare prioritariamente sono:

- dal punto di vista territoriale, gli episodi di corruzione si sono verificati nella maggior parte delle regioni italiane, tra cui quelle in cui opera la società, pertanto, il rischio sussiste su tutto il territorio.
- tra i settori colpiti figurano oltre al settore dei rifiuti anche i servizi informatici, in cui gli episodi corruttivi sono spesso collegati ai reati informatici e ai reati contro la PA (accesso abusivo a sistema informatico, frode informatica aggravata, falso ideologico);
- con riferimento all'ambito della corruzione, un'alta percentuale dei casi ha riguardato gli appalti pubblici;
- tra le tipologie degli indagati figurano i consiglieri, i dirigenti, i dipendenti, i commissari di gara e i RUP;
- i portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività della società appartengono alle seguenti categorie di soggetti: enti pubblici/PA, candidati, clienti, fornitori/operatori economici e collaboratori esterni;
- la contropartita della corruzione non sempre è il denaro, ma è spesso rappresentata dalle assunzioni di personale, dalle regalie e da prestazioni professionali.



Si aggiunge che, con la costituzione del gruppo di lavoro anticorruzione, è stato attribuito ai Referenti del RPCT il compito di collaborare all'analisi del contesto esterno/interno in cui opera la società, per la mappatura dei rischi e l'individuazione delle misure anticorruzione da programmare. Pertanto, già a partire del presente Piano triennale, l'analisi del contesto interno ed esterno si è arricchito ulteriormente.

Nel 2023, l'analisi dei contesti ha portato ad un'ulteriore riflessione, partendo dallo studio degli indicatori di contesto messi a disposizione dall'ANAC e dalle "Dashboard"/Cruscotti di contesto, in base ai quali:

- *“la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione consente di presentare permessi, domande o istanze online, aumentando l'efficienza, la trasparenza e la responsabilità, riducendo le opportunità di corruzione;*
- *la maggiore diffusione dell'utilizzo di Internet si accompagna a una maggiore possibilità e propensione alla partecipazione cittadina attiva, anche nel segnalare e contrastare le pratiche corruttive”;*

In considerazione del core business aziendale e del ruolo di Ecocerved nella digitalizzazione delle Banche dati e dei flussi procedurali dei propri committenti, nonché della disponibilità della piattaforma on line di Whistleblowing, il rischio corruttivo che emerge dallo studio del contesto esterno si può ritenere mitigato dalla presenza di tali indicatori di contesto.

2.4.2 Contesto interno

Per quanto riguarda la descrizione del contesto interno, si rimanda a quanto indicato nella Parte Generale del Modello Organizzativo di Ecocerved (paragrafo 4 “Descrizione della realtà aziendale”), nonché nella Relazione annuale sul Governo societario di Ecocerved Scarl redatta ai sensi dell'articolo 6 del Decreto Legislativo 19 agosto 2016 n. 175, in cui è descritta la *Governance* aziendale e l'organizzazione interna di Ecocerved (reperibile nella sezione Società Trasparente – Atti Generali del sito istituzionale della Società) e nell'organigramma aziendale pubblicato sempre nella sezione Società Trasparente – Articolazione degli uffici. Oltre a ciò, si segnala che il SGI prevede una specifica procedura per la mappatura dei processi e l'analisi dei fattori interni ed esterni, denominata **“P02-Organizzazione Aziendale”**, nella quale sono definiti:

- gli obiettivi del SGI: soddisfare i requisiti normativi ISO9000, ISO27000, D.Lgs 196/2003, D.Lgs 231/2001 e L.190/2012 (di seguito si riporta uno stralcio della procedura in questione).

5.7.3.2 Gestione della Qualità, Sicurezza dei Sistemi Informativi, Privacy, 231, Anticorruzione

Il personale incaricato della Gestione Sistema Integrato Aziendale ha, relativamente alla Norma ISO9000, ISO27000, D.Lgs 196/2003, D.Lgs 231/2001 e L.190/2012 le seguenti responsabilità:

Estratto tratto dalla procedura P02 sopra citata.

- i fattori esterni ed interni condizionanti il Sistema di Gestione Sicurezza Informazioni;
- le entità interne e esterne;
- le politiche aziendali, tra le quali:



3.10 Politiche

La Direzione Generale ha emesso e diffuso a tutto il personale con apposito comunicato del 25.09.2017 le seguenti politiche:

Il nostro Sistema di Gestione Integrato è il modello di riferimento di tutte le nostre attività gestionali e qualifica lo svolgimento dei nostri compiti, specialmente nei rapporti con i nostri clienti.

Negli ultimi anni il Sistema Gestione Qualità è stato progressivamente esteso a tutta l'azienda, includendo tutte le nostre Aree di Business e tutti i nostri processi, comprese, quindi, la gestione della sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008), la gestione dei trattamenti di dati personali effettuata con strumenti elettronici (D.Lgs. 196/2003), la gestione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società (D.Lgs. 231/2001), la gestione delle misure adottate al fine di ridurre gli eventi corruttivi (L.190/2012) e la sicurezza del sistema informativo aziendale (ISO27001).

Estratto tratto dalla procedura P02 sopra citata.

- l'organigramma aziendale (pubblicato nella Sezione dedicata alla Società trasparente del sito di Ecocerved Scarl)
- l'organizzazione aziendale, dettagliando le responsabilità e compiti dei diversi soggetti
- le aree aziendali (elencate nel paragrafo successivo), per ciascuna delle quali sono descritti specifici processi nell'ambito del SGI all'interno delle seguenti procedure:
 - Gestione Acquisti: procedura **P06_Gestione degli Acquisti** e relativi regolamenti specifici
 - Gestione Offerte/Ordini: procedura **P03_Gestione delle Offerte** (utilizzata sia dall'area Albo Gestori Ambientali che dall'area Registri Telematici)
 - Gestione sistemi di rete e DB (attività sistemistica): procedura **P07_Gestione Sistemi Rete DB** (utilizzata dall'area Produzione Erogazione Tecnologie "APET")
 - Gestione delle verifiche ispettive: procedura **P09_Gestione delle verifiche ispettive**
 - Gestione del Personale: procedura **P10_Gestione del Personale** e relativi regolamenti specifici
 - Produzione del software: procedura **P12_Realizzazione Prodotti Applicazioni SW**
 - Assistenza/supporto agli utenti: procedura **P13_Assistenza_SupportoClienti**
 - Gestione abilitazioni: procedura **P-18_Gestione Abilitazioni**
 - Servizio professionali (formazione): **P14_Servizi Professionali**
 - Contabilità e bilancio: procedura **P16_Contabilità e Bilancio**
 - Fatturazione e riscossione: procedura **P17_Fatturazione e Riscossione Crediti**
 - Privacy: **P19_Gestione delle richieste di esercizio dei diritti degli interessati**

Ciascuna procedura sopra indicata contiene al suo interno la descrizione analitica delle fasi in cui si compone ogni attività proceduralizzata, i ruoli e le responsabilità coinvolte.

Le procedure del SGI vengono adottate dopo essere state sottoposte alla valutazione da parte del Direttore Generale e dell'OdV nonché ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Ecocerved Scarl, secondo il seguente iter: convocazione del CdA con previsione nell'Ordine del giorno della riunione dell'approvazione della procedura da approvare; invio del fascicolo contenente la documentazione da approvare e con descrizione del punto all'odg; approvazione nel corso della riunione da parte del CdA della documentazione e verbalizzazione dell'approvazione.

Attraverso lo strumento on line messo a disposizione dall'ANAC (denominato "Misura la corruzione"), emerge che:

- *"Livelli più elevati di corruzione sono associati a livelli più bassi di istruzione nella popolazione (Akçay, 2006; Truex, 2011). Una possibile spiegazione è che gli individui con livelli di istruzione più elevati abbiano acquisito competenze e conoscenze che li rendono più consapevoli del valore delle*



libertà civili e meno tolleranti nei confronti della corruzione”;

- *“un atteggiamento meno incline all'altruismo e meno propenso a partecipare ad associazioni di volontariato e, conseguentemente, anche alle donazioni di sangue segnali una scarsità di capitale sociale. A un numero più elevato di donazioni tende invece a corrispondere un maggiore senso civico e, dunque, un minore rischio di corruzione”.*

Ciò considerato, per l'aggiornamento del presente Piano, è stato preso in considerazione il livello di istruzione della popolazione aziendale, nonché la presenza di donatori di sangue in azienda.

Nel contesto aziendale ha un effetto mitigante sul rischio corruttivo anche la formazione erogata in ambito “190” e la partecipazione da parte dei dipendenti della società al progetto “PASSI” (legato all'incentivazione di percorsi di Sostenibilità).

2.4.3 Mappatura dei processi

L'analisi del contesto in cui opera la Società è finalizzata a mappare i processi aziendali e censire le aree potenzialmente a rischio corruttivo.

La mappatura dei processi aziendali è stata elaborata nel contesto del SGI e individua i seguenti processi:

Mappatura processi	Procedura di riferimento	Codice procedura
Vendite	Gestione delle offerte	P-03
Acquisti	Gestione degli acquisti	P-06
Sistemi	Gestione sistemi rete DB	P-07
Gestione incidenti reclami e non conformità	Gestione incidenti reclami e non conformità	P-08
Direzione Generale - Gestione verifiche ispettive - Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Gestione delle verifiche ispettive	P-09
Gestione del personale	Gestione del personale	P-10
Sviluppo Software	Realizzazione prodotti applicazione SW	P-12
Assistenza Supporto Clienti	Assistenza Supporto Clienti	P-13
Vendite	Servizi professionali	P-14
Amministrazione	Contabilità e Bilancio Fatturazione e riscossione credito	P-16 P-17
Abilitazioni	Gestione abilitazioni	P-18
Esercizio dei diritti degli interessati	Gestione richieste di esercizio dei diritti degli interessati	P-19

Al fine di creare sinergie, la mappatura dei processi aziendali è stata elaborata partendo dal contesto del Sistema di gestione integrato aziendale (di seguito “SGI”) in cui si inserisce il Modello 231 e si basa sui processi che compongono il SGI stesso. Il Sistema di Gestione Integrato prevede specifiche procedure e sistemi di controllo per ciascun processo aziendale, come sopra richiamati nella Tabella con espresso riferimento al codice della procedura del processo coinvolto, senza riportare integralmente nel Piano il testo delle stesse in considerazione della classificazione riservata di tali documenti aziendali e al fine di evitare duplicazioni.

Nel corso del 2022, per la realizzazione dell'obiettivo strategico relativo al “Miglioramento del Sistema di Gestione Integrato aziendale e ridefinizione del SGI adottando un unico sistema di compliance a ISO, D.lgs 231/2001, L. 190/2012, D.lgs 33/2013, GDPR” la Società ha revisionato le principali procedure aziendali (Gestione offerte “P-03”, Gestione degli acquisti “P-06”, Sistemi e rete “P-07”, Incidenti e reclami “P-08”, Gestione del personale “P-10”, Sviluppo SW “P-12”, Assistenza clienti “P-13” e ne ha mappato un'ulteriore disciplinato dalla procedura Gestione delle richieste di esercizio dei diritto degli interessati “P-19”), per introdurre i controlli previsti dalla normativa ISO 27701 relativi alla privacy e per rendere le procedure più



fruibili ai destinatari, introducendo diagrammi di flusso procedurali visivamente più intuitivi, in ottica di costante miglioramento del Sistema di gestione integrato.

L'aggiornamento delle procedure ha comportato una approfondita attività di analisi dei principali processi aziendali mediante interviste ai Responsabili di Area (i quali rivestono anche il ruolo di Referenti del RPCT) e al personale direttamente coinvolto nei relativi processi.

Questa attività ha reso possibile individuare con maggiore chiarezza la designazione dei Ruoli e Responsabilità evidenziando la segregazione dei ruoli o la collegialità delle attività ed è risultata utile per aggiornare la mappatura dei rischi, arricchendo la descrizione dei processi, l'analisi dei rischi e il trattamento dei rischi individuati. La descrizione dei processi sarà gradualmente arricchita ulteriormente con l'aggiornamento delle restanti procedure.

La chiarezza e la coerenza della normativa interna rendono i processi più semplici, intuitivi e aumenta la trasparenza nelle attività, elemento che contribuisce alla prevenzione della corruzione in azienda.

2.4.4 Individuazione Aree di Rischio e valutazione del rischio

Nell'analizzare i processi l'attenzione è stata rivolta, oltre che alle aree di rischio obbligatorie previste dalla normativa anticorruzione e dai PNA, c.d. "aree di rischio generali" (es. personale e affidamento di lavori, servizi e forniture), ai processi che possono ritenersi più esposti al rischio anche alla luce della specificità della realtà aziendale, c.d. "aree di rischio specifiche".

Sono state, pertanto, individuate le seguenti Aree di Rischio:

Aree di rischio Generali	Processo di riferimento	Fasi/attività del processo
Acquisizione e gestione del personale	Gestione del personale	<ul style="list-style-type: none"> • Pianificazione delle risorse umane • Definizione profilo di selezione • Individuazione dei candidati mediante selezione del personale • Individuazione dei candidati mediante graduatoria esistente • Assunzione • Inserimento del personale in azienda • Gestione del rapporto di lavoro (applicazione disposizioni aziendali e risposta a richieste del dipendente) • Cambiamento organizzativo o richiesta di mobilità interna • Modello premiante, valutazione del personale e attribuzione dei premi di risultato • Politica meritocratica • Formazione/aggiornamento e sviluppo professionale del personale • Risoluzione del rapporto di lavoro • Varie
Contratti pubblici	Gestione degli acquisti	<ul style="list-style-type: none"> • Piano acquisti • Programma biennale degli acquisti • Acquisto < 1500 € • Richiesta di acquisto > 1500 € • Requisiti Privacy Affidamento • Requisiti Sistema Qualità Aziendale Affidamento



		<ul style="list-style-type: none"> • Affidamenti: <ul style="list-style-type: none"> ○ Adesione Convenzione/Accordo quadro CONSIP ○ Affidamento sotto soglia - Confronto competitivo ○ Affidamento sotto soglia - "Diretto Puro" ○ Affidamento sotto soglia - Procedura Negoziata ○ Affidamento sopra soglia ○ Affidamento in House • Formalizzazione Ordine • Gestione del contratto • Gestione varianti • Trasparenza • Valutazione fornitori • Disamina Delle Offerte - Affidamento acquisti sotto soglia
Amministrazione	Amministrazione Contabilità e Bilancio Fatturazione e riscossione credito	<ul style="list-style-type: none"> • Redazione bozza di bilancio • Fatturazione • Gestione dei pagamenti
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Direzione Generale Gestione delle verifiche ispettive	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione audit • Sicurezza fisica / Gestione incidenti • Gestione incidenti (Data breach) • Rapporti con la PA/Indagini forze dell'ordine • Gestione richieste di esercizio dei diritti degli interessati (privacy) • Gestione Reclami/NC/OSS • Gestione Incidenti Applicativi • Gestione Incidenti Sistemistici • Gestione Incidenti di tipo fisico • Gestione Sospetto di un fatto illecito • Dati personali / Gestione incidenti (Data breach) • Raccolta di prove in caso di fatto illecito • Indagini forze dell'ordine relativamente all'azienda • Richieste di dati di Prodotto/Servizio da parte dell'Autorità giudiziaria
Incarichi e nomine	Direzione Generale	<ul style="list-style-type: none"> • Affidamento di incarichi e nomine
Gestione dei Contenziosi		<ul style="list-style-type: none"> • Gestione del contenzioso e dei rapporti con i legali
Rapporti con organi sociali		<ul style="list-style-type: none"> • Redazione documenti sociali
Aree di rischio Specifiche		
Abilitazioni	Gestioni Abilitazioni	



Assistenza	Assistenza Supporto clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Configurazione EcoAssist per nuovo progetto • Richiesta di assistenza • Richieste rettifica dati Prodotto/Servizio • Richieste di miglioramento Prodotto/Servizio • Monitoraggio assistenza
Erogazione Servizi	Sviluppo SW	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione Progetto sviluppo SW interno • Analisi • Pianificazione e Controllo Progetto • Produzione del Software • Rilascio in Test • Test requisiti di progetto in Ambiente di Test • Rilascio in produzione • Esercizio e monitoraggio • Manutenzione Correttiva • Copia DB Produzione in Sviluppo e Test
Vendite	Gestione delle offerte	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposizione e Aggiornamento Listino • Offerta a listino (prodotto/servizio o servizio professionale) • Valutazione opportunità • Progettazione attività e stima del fabbisogno • Anticipata esecuzione • Preventivo a Commessa (prodotto/servizio o servizio professionale) • Offerta a Commessa (prodotto/servizio o servizio professionale) • Ordine • Gestione del prodotto/servizio o servizio professionale • Manutenzione evolutiva
	Servizi professionali	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi • Pianificazione del Servizio • Eventuale Test requisiti di progetto • Erogazione del Servizio
Gestione Banche Dati pubbliche	Sistemi	<ul style="list-style-type: none"> • Abilitazioni Nuovo Dipendente • Abilitazioni Dipendenti • Disattivazione dipendente per cessazione rapporto di lavoro • Abilitazione Collaboratori esterni • Disattivazione Collaboratori esterni



		<ul style="list-style-type: none"> • Revisione Abilitazioni Dipendenti / Collaboratori esterni • Dotazioni personali • Configurazioni • Change - Hosting • Gestione Team / Distribution List • Progetti sistemistici • Asset Inventory • Monitoraggio • Malfunzionamenti Sistemi • Logging • Antivirus • Vulnerability Assessment- Penetration Test • Test Disaster Recovery
--	--	---

Nell'elenco di cui sopra sono state escluse quelle aree individuate dall'Anac non rinvenibili all'interno dell'organizzazione aziendale e quelle aree che seppur mappate verranno progressivamente analizzate nel dettaglio nel corso del triennio.

Sono state quindi individuate le attività potenzialmente a rischio in cui si possono verificare eventi rischiosi ("Minacce"). Per l'identificazione degli eventi rischiosi che caratterizzano i processi, le aree e le attività, sono state analizzate le seguenti fonti informative:

- a) le risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno sopra descritte;
- b) le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- c) l'analisi dei reati di stampo corruttivo potenzialmente commissibili, considerando i delitti previsti dal Titolo II-Capo I del codice penale, nonché qualsiasi altro elemento che possa portare ad un malfunzionamento della società;
- d) le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT e delle attività svolte dalle strutture di controllo interno.

2.4.5 Analisi del rischio

Completata la prima attività di identificazione e mappatura dei rischi, si è proceduto successivamente alla valutazione dei rischi - *Tabella 1*. Tale attività è stata condotta allo scopo di far emergere le aree/attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, da monitorare e presidiare mediante l'implementazione di nuove misure di trattamento del rischio oltre a quelle già poste in essere.

In base al PNA 2019, l'analisi del rischio comprende la fase di "Analisi dei fattori abilitanti degli eventi corruttivi" (fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione). L'analisi di questi fattori consente di individuare le misure specifiche di trattamento più adeguate ed efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi.

I fattori abilitanti sono:

- mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna.

Gli indicatori di stima del livello di rischio individuati sono i seguenti:



- livello di interesse “esterno” (ove la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio);
- grado di discrezionalità del decisore interno (ove la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato);
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata (se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi);
- grado di attuazione delle misure di trattamento (l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi);
- l’analisi dei fattori abilitanti sopra elencati.

Dopo aver individuato i fattori abilitanti e gli indicatori sopra riportati, si è proceduto alla stima del livello di esposizione al rischio di ciascun processo individuata nel paragrafo precedente. Tale attività viene condotta dallo Staff della Direzione a supporto del RPCT, con il supporto dei Responsabili delle diverse Aree aziendali coinvolte e del personale Ecocerved in grado di apportare un contributo alla valutazione, mediante incontri, interviste e condivisione delle valutazioni contenute nel *risk assessment*.

Tale stima è importante sia per la progettazione delle misure di trattamento del rischio, sia per il loro rafforzamento ed anche per l’attività di monitoraggio da parte del RPCT ed essa è avvenuta nel rispetto dei principi guida richiamati nel PNA 2019 (cfr. § 1, Finalità), nonché secondo il criterio generale di “prudenza”.

Ai fini dell’analisi del livello di esposizione al rischio è stato scelto l’approccio valutativo di tipo misto, che tiene conto del criterio quantitativo, per quantificare in termini numerici l’esposizione al rischio, sia dell’approccio qualitativo, per formulare un giudizio sintetico globale adeguatamente motivato in merito all’esposizione rilevato. Il rischio residuo (giudizio sintetico) verrà progressivamente approfondito nel corso delle attività di monitoraggio, a seguito di ciascun audit e in occasione delle approvazioni dei prossimi Piani triennali.

Per ogni processo/attività sono stati individuati gli eventi rischiosi collegati, sono stati valutati i controlli esistenti e successivamente si è proceduto alla misurazione dell’esposizione al rischio.

Ad ogni evento rischioso individuato è stato assegnato un *risk scoring* (in una scala compresa tra 1=Basso e 12=Alto). Il livello di rischio finale rilevato per ciascuna minaccia/evento rischioso è dato dal prodotto della Probabilità per l’Impatto

PROBAB.	3	3	6	9	12
	2	2	4	6	8
	1	1	2	3	4
		1	2	3	4
	IMPATTO				

SCALA	
ALTO	8-12
MEDIO	4-6
BASSO	1-3

Al fine di informatizzare il calcolo e le fasi delle procedure, è stato sviluppato internamente un software per la gestione centralizzata dei processi aziendali ed un unico modello di *risk assessment* aziendale, nel quale sono state riportate le fasi delle procedure a rischio e i *risk assessment* ISO 27001, ISO 27701 (privacy), D.lgs. 231/2001, L. 190/2012, D. Lgs. 33/2013.



L'attribuzione dei valori per il calcolo del rischio è stata svolta dallo Staff della Direzione, coinvolgendo di volta in volta il personale Ecocerved in grado di apportare un contributo alla valutazione.

Al fine di individuare le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e individuare le priorità del trattamento del rischio, si è proceduto alla **ponderazione del rischio**.

Il risk assessment non tiene conto delle attività di audit in corso ed esso sarà aggiornato quando le risultanze degli audit saranno disponibili nel corso del 2023.

Viste le indicazioni di ANAC contenute nel PNA 2022 in materia di Appalti, la Società ha rivisto la valutazione dei rischi relativi all'Area di rischio "Contratti pubblici", in un'ottica prudenziale, portando i livelli di rischio residuo di talune specifiche minacce potenziali da rischio Basso a Medio, anche al fine di rafforzare l'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli affidamenti (obiettivo strategico cod. I).

LIVELLO RISCHIO - GENNAIO 2023		
Minacce con Rischio residuo	Alta	0
Minacce con Rischio residuo	Media	24
Minacce con Rischio residuo	Bassa	41
Minacce Totali		65

2.4.6 **Trattamento del rischio – individuazione delle misure di prevenzione**

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare le misure di prevenzione finalizzate a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Nel definire le azioni da intraprendere si è tenuto conto delle misure/controlli già esistenti per valutare margini di miglioramento delle stesse. Considerato che, in base alle attività di valutazione dei rischi, il valore massimo di rischio rilevato è pari al livello "Medio", sono state individuate in collaborazione con i Responsabili di Area e il personale di volta in volta coinvolto nuove Misure di prevenzione della corruzione per tutte le Minacce che hanno evidenziato un rischio residuo Medio e azioni nel caso le misure esistenti non siano risultate pienamente adeguate. Le priorità sono dettate in base al livello di esposizione.

La **Tabella 1** di seguito descritta illustra il risultato della valutazione dei rischi effettuata, individuando le Misure di prevenzione della corruzione da adottare e si basa sulle risultanze emerse dalla compilazione dello strumento informatico creato *ad hoc* sopra citato.

La **Tabella 1** contenuta nell'**Allegato "Risk Assessment 190"** riporta, le seguenti informazioni:

1. Processo SGI di riferimento;
2. Aree a rischio (suddivise in Area a rischio generale e specifiche);
3. Attività potenzialmente a rischio;
4. Personale esposto
5. Tipo di Minaccia/Evento potenzialmente rischioso individuato;
6. Probabilità/Impatto/rischio residuo;
7. Motivazione;
8. Controlli (Misure già esistenti e applicate);
9. Misure da adottare;
10. Fasi attuative della misura
11. Data entro la quale adottare la misura;
12. Valore Target;
13. Soggetti coinvolti nell'attuazione della misura;
14. Indicatori di attuazione;
15. Monitor "anno" (se la misura era già prevista nel precedente PTPCT)



2.5 Misure di prevenzione della corruzione di tipo generale

Gli strumenti che la società ha adottato per prevenire e contrastare i rischi sono rappresentati dalle seguenti misure di prevenzione della corruzione di tipo generale (ossia che incidono trasversalmente sull'organizzazione):

- individuazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- norme comportamentali previste nel MOG 231 e nel Codice Etico
- gestione del rischio corruzione mediante un sistema di controllo interno nel contesto del SGI
- standardizzazione dei processi interni e individuazione dei ruoli e delle responsabilità
- misure volte alla gestione del conflitto di interessi
- adozione di strumenti software che facilitano le attività di monitoraggio
- attuazione di un sistema di controllo periodico con verifiche a campione da parte del Responsabile della prevenzione o di un incaricato in merito al rispetto delle disposizioni aziendali nonché delle cause ostative al conferimento di incarichi (Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi)
- adozione delle misure in materia di trasparenza e di accesso civico come disciplinate dal D.lgs. 33/2013, con verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione, sul sito istituzionale, dei dati previsti dal decreto legislativo n. 33/2013;
- meccanismi di tutela del dipendente che segnala gli illeciti (“whistleblowing”)
- sensibilizzazione e formazione in tema di anticorruzione dei dirigenti, dei responsabili di area e dei dipendenti
- adozione di misure volte a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni nei confronti della società stessa (“Pantouflage”)
- rotazione del personale ordinaria (o di misure alternative alla rotazione) e rotazione straordinaria nei casi previsti dalla legge
- adozione e pubblicazioni dei regolamenti per la selezione del personale, per il conferimento incarichi professionisti esterni, per gli acquisti sotto-soglia comunitaria e per lo svolgimento - da parte dei dipendenti - di un incarico esterno

Queste misure, implementate nel tempo, sono meglio dettagliate nei paragrafi riportati di seguito.

2.5.1 Il Sistema di controllo interno

La Società ha implementato un processo periodico di analisi del contesto aziendale al fine di evidenziare le aree/settori di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dalla L. 190/12.

In tale contesto, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e l'Organismo di Vigilanza operano in maniera sinergica tra loro, allo scopo di realizzare un efficace sistema integrato di controlli interni.

Nel 2022 sono state pianificate e avviate attività di audit nell'ambito dei servizi erogati dalla società sul territorio e in coordinamento con le verifiche interne volte all'ottenimento del rinnovo della certificazione ISO 27001, le cui risultanze saranno disponibili nel corso del 2023 e in base a tali esiti sarà aggiornato il risk assessment..

Oltre a ciò, in tema di gestione dei rischi, è stata effettuata un'analisi sull'andamento delle misure individuate nel Piano Triennale che la società ha posto in essere da cui emerge che l'insieme delle misure adottate e programmate contribuisce a mantenere il processo di gestione del rischio su buoni livelli di capacità di prevenzione, non essendo stati accertati casi di corruzione nel corso dell'anno.

Inoltre, è stata istituita la Struttura di supporto al RPCT composta dai Referenti del RPCT e dai membri del “Gruppo di lavoro anticorruzione e per la trasparenza” i quali contribuiscono con i loro apporti alle analisi del contesto aziendale per la mappatura dei processi e valutazione dei rischi corruttivi e alle attività di controllo stesse.

Infine, come accennato sopra, nel corso del 2022 la Società ha revisionato le principali procedure aziendali individuando in modo chiaro le fasi delle singole attività condotte nei diversi processi. Questa attività è stata



utile per l'aggiornamento della mappatura dei rischi. La mappatura continuerà ad essere arricchita e aggiornata gradualmente con una maggiore descrizione dei processi, l'analisi dei rischi e il trattamento dei rischi individuati.

2.5.2 Codice Etico (Codice di comportamento)

Ecocerved ha adottato nel 2009 un Codice Etico che, come il Codice di Comportamento di cui al DPR 62/2013, individua i valori ritenuti fondamentali quali la legalità, la riservatezza, la correttezza, il rispetto della persona, la trasparenza, l'efficacia ed efficienza, la responsabilità verso la collettività (cfr. par. 3 del Codice Etico di Ecocerved). Esso costituisce anche la manifestazione di impegno della società alla prevenzione dei reati di cui al decreto legislativo 231/2001.

Con l'entrata in vigore della legge anticorruzione si è esteso l'ambito di applicazione delle misure, già predisposte in chiave "231", alle esigenze e ai reati emersi con la legge 190/12, e di conseguenza si è aggiornato il Codice Etico.

Successivamente, il Codice Etico della società è stato aggiornato in data 19 luglio 2018 per coordinare il testo del Codice stesso al nuovo Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001.

Per tale ragione, il Codice Etico deve essere considerato parte integrante del Modello organizzativo e del presente Piano.

Nel corso del tempo, le modifiche al Codice Etico hanno riguardato i divieti espliciti di:

- rivelare a fornitori concorrenti prezzi/condizioni relative ad offerte ricevute nel caso di *Affidamento di servizi e forniture* (Area di Rischio)
- rivelare informazioni aziendali a concorrenti
- apportare (o mediare) modifiche illecite di Banche Dati Pubbliche
- redigere documenti falsi per partecipazione a bandi pubblici di gara

Come già evidenziato nel precedente Piano Triennale, il Codice Etico è stato aggiornato nel corso del 2021 e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5 marzo 2021.

Si precisa che il Codice Etico di Ecocerved, come richiesto dal PNA 2019, non presenta un carattere meramente "valoriale", prevedendo principi e regole comportamentali da osservare per garantire la legalità e il contrasto a fenomeni corruttivi, la cui violazione comporta l'attivazione del sistema sanzionatorio disciplinare.

Nel corso del 2022 si è valutata l'opportunità di aggiornare il Codice Etico per dare maggiore rilevanza ai valori e principi alla base della Sostenibilità. Con riferimento alla c.d. Rotazione straordinaria, in un'ottica di ulteriore miglioramento, infine, si valuta di introdurre forme di comunicazione da parte dei dipendenti alla società oltre a definire modalità/tempistiche di gestione di tale comunicazione.

Visto lo Schema di Decreto del Presidente della Repubblica recante Regolamento concernente modifiche al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante "Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", la Società valuterà di apportare modifiche al Codice Etico anche al fine di introdurre eventuali novità compatibili con la realtà aziendale e previste dal Correttivo del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.

Misure da adottare:

Nel 2023 saranno valutati gli aggiornamenti da apportare al Codice Etico per dare maggiore rilevanza ai valori e principi alla base della Sostenibilità, alla c.d. "Rotazione straordinaria," e per introdurre eventuali novità compatibili con la realtà aziendale e previste dal Correttivo del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.

2.5.3 La gestione del conflitto di interessi

La gestione del conflitto da parte della società avviene mediante disposizioni attinenti ai seguenti profili:



- dovere di segnalazione di situazioni di conflitto di interessi anche solo potenziale e astensione dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri o contrastanti con quelli aziendali;
- acquisizione delle dichiarazioni in merito alle cause di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, disciplinate dal d.lgs. 39/2013 e verifica delle stesse;
- predisposizione di un modulo per l'acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei membri delle commissioni di selezioni di personale e di valutazione delle gare di volta in volta nominati;
- richiesta di autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni, come da Regolamento aziendale per la disciplina di incarichi esterni;
- divieto di *pantouflage*;
- attività di sensibilizzazione del personale al rispetto delle norme comportamentali previste per evitare situazioni di conflitto di interessi con esempi pratici di casistiche ricorrenti.

Nel corso del 2022 la società ha valutato caso per caso misure per gestire eventuali conflitti di interessi in fase di affidamento di servizi di consulenza a esterni (es. per il servizio di risk assessment assicurativo sono stati valutati consulenti espressamente non broker, per l'affidamento del servizio audit 231 è stato valutato di non richiedere anche attività consulenziale).

Oltre a ciò, il Regolamento degli incarichi esterni è stato aggiornato e revisionato al fine di introdurre più dettagliatamente le situazioni da evitare, nonché a seguito del Decreto Trasparenza (D.lgs. 104/2022). Il documento è in fase di condivisione con i Responsabili di Area e Direzione e sarà prossimamente sottoposto all'approvazione del Consigli di Amministrazione.

Misure da adottare:

Si prevede come misura l'acquisizione di una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi in merito al RUP (LG ANAC 15). Inoltre, si prevede l'adozione di una procedura di dettaglio per la gestione del conflitto di interessi, che disciplini i vari aspetti legati all'adempimento degli obblighi di comunicazione /astensione / valutazione da parte del superiore gerarchico, con indicazione delle tempistiche, responsabilità e modulistica. Tale misura potrà essere adottata nel contesto della revisione del Regolamento per gli incarichi esterni dei dipendenti, già pianificata per il triennio 2022-24.

2.5.4 Inconferibilità e incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali ex D.Lgs. n. 39/2013

Al fine di verificare l'insussistenza di eventuali cause ostative o di incompatibilità in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali, Ecocerved provvede a raccogliere e pubblicare sul sito web istituzionale le dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità dei soggetti a cui è applicabile il D.lgs. n. 39/2013.

In attuazione delle disposizioni in materia di controlli su tali dichiarazioni, il RPCT svolge verifiche a campione sulle dichiarazioni relative all'insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità ex D.Lgs. 39/2013 rese dai soggetti a cui il D.lgs. citato si riferisce, secondo quanto previsto dalla Determinazione ANAC n. 833/16.

In base a quanto previsto dal PNA 2019, la società nel corso del triennio intende promuovere misure per il conferimento degli incarichi dirigenziali e di amministrazione, come quelli ex art. 14 del D.lgs. 33/2013, tali da garantire:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- la successiva verifica in merito all'assenza di motivi ostativi al conferimento dell'incarico;
- il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica;
- la pubblicazione contestuale dei dati relativi all'incarico e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20 c. 3, del d.lgs. 39/2013.



Stante il divieto per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- di far parte di commissioni di selezione di personale;
- di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;
- di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;

la società nel corso del triennio intende valutare possibili misure volte alla verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei soggetti a cui la stessa intende:

- i) conferire incarichi di membro della commissione di selezione di personale o di valutazione delle procedure di acquisto;
- ii) assegnare uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;
- iii) conferire incarichi dirigenziali o altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

Nel corso del 2022 sono stati svolti i seguenti controlli in materia. Dopo aver richiesto e raccolto le dichiarazioni annuali relative alle assenze di cause di inconferibilità e incompatibilità, la società ha provveduto a richiedere alle Procura della Repubblica i certificati dei casellari relativamente al 100% dei membri degli organi di vigilanza e controllo ed al 20% degli Amministratori della Società, per accertare l'assenza di cause ostative derivanti da condanne penali, anche ai fini degli accertamenti ex art. 80 D.lgs. 50/2016 ed è stato redatto il verbale di verifica (mediante modello M-09), da cui non sono emerse criticità.

Composizione delle commissioni di selezione del personale

Nel regolamento sulla ricerca e selezione del personale di Ecocerved, pubblicato nell'area trasparenza, sono riportati i requisiti necessari per essere nominati in qualità di membri delle commissioni di selezione indette dalla società, nonché le cause ostative. In particolare, i componenti della Commissione non devono:

- ricoprire cariche politiche;
- essere rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
- essere stati condannati, neanche con sentenza non passata in giudicato, per delitti contro la pubblica amministrazione (Libro II, capo II C.P.).

Non possono inoltre fare parte delle commissioni di selezione coloro che incorrono in una situazione di incompatibilità tra essi e i concorrenti di cui all'art. 51 del Codice di procedura civile.

Al fine di escludere i casi di incompatibilità i componenti della Commissione devono sottoscrivere esplicita dichiarazione di esclusione di incompatibilità dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.

La società raccoglie tali dichiarazioni in fase di nomina della commissione.

Misure da adottare:

Si conferma che anche nel corso del 2023, la società porrà in essere il controllo e monitoraggio in materia di situazioni conflitto di interesse e cause di inconferibilità/incompatibilità secondo la seguente successione:

- la società riceverà le dichiarazioni periodiche del CDA e dei Dirigenti alla casella di posta elettronica dedicata alla trasparenza;
- dopo la presentazione delle dichiarazioni (indicativamente entro il primo semestre dell'anno) saranno effettuati i controlli individuati che tengono conto anche dei documenti ufficiali rilasciati dalle Autorità e dai registri pubblici.
- Al termine del controllo, verrà redatto un verbale mediante il modello M-09.
- In fase di monitoraggio verrà indicato il numero percentuale di controlli eseguiti.



2.5.5 Pantouflage

Per garantire il rispetto della previsione ex art. 53, c. 16ter D.lgs 165/2001, Ecocerved prevede misure volte a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse.

L'articolo citato, infatti, dispone che: *“I dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*.

Nel PNA 2018, ANAC individua come possibile misura da implementare in attuazione del citato divieto, la possibilità di richiedere ai dipendenti cessati una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Il PNA 2019, ha precisato che per quanto riguarda il *pantouflage* previsto dall'art. 21 del D.lgs. 39/2013, sono certamente sottoposti al divieto i consiglieri e i Direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali, mentre non sembra 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.

Al fine di assicurare il rispetto del divieto previsto dall'art. 53, c. 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, Ecocerved richiede ai candidati partecipanti alle procedure selettive indette dalla società il rilascio di una dichiarazione in cui si conferma “di non incorrere nelle cause ostative di cui all'art. 53, c. 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001”.

Nel Regolamento per la selezione di personale di Ecocerved, inoltre, viene specificato che è condizione ostativa alla selezione l'aver esercitato negli ultimi tre anni, poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni nei confronti della società stessa.

Oltre a ciò, in fase di nomina dei membri delle commissioni di selezione, ciascun membro nell'accettare l'incarico si impegna a verificare, per quanto a loro conoscenza, l'assenza di cause ostative previste dall'art. 53 c. 16-ter del D.Lgs. n.165/2001 nei confronti dei candidati.

Nel PTPCT 2022-2024 era prevista l'effettuazione di controlli su tali aspetti. La società, pertanto, ha effettuato un controllo sul rilascio da parte dei candidati partecipanti ad una procedura selettiva (estratta a campione) delle dichiarazioni in merito all'assenza di cause di *pantouflage* raccolte in fase di selezione nonché sull'esistenza di cause ostative in capo al vincitore della selezione stessa, da cui non sono emerse criticità.

Infine, in fase di formazione ai neoassunti, i dipendenti vengono informati in materia di *pantouflage*, sulla *ratio* e sulle conseguenze della violazione del divieto.

Nel 2022, la Società ha aggiornato nei modelli degli atti di gara per l'affidamento di beni o servizi la clausola “obblighi anticorruzione e rispetto del Codice Etico” prevedendo la dichiarazione da parte dell'operatore economico concorrente di non avere violato il divieto di *pantouflage*, come previsto nei bandi-tipo adottati dall'Anac ai sensi dell'art. 71 del D.lgs. 50/2016.

Misure da adottare:

Sebbene i dipendenti della società non siano dipendenti pubblici, nell'ottica di estendere i principi alla base della misura preventiva, la società si riserva di valutare l'introduzione della richiesta al dipendente, all'atto dell'assunzione, dell'impegno per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con Ecocerved Scarl a rispettare il divieto di *pantouflage*.

2.5.6 Attività divulgative e formative

Per la prima emanazione del Piano sono stati organizzati più momenti formativi destinati a dipendenti, collaboratori, responsabili e dirigenti.



Nel 2022 la Società ha avviato un percorso di formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e D.lgs. 231/2001, rivolto a tutto il personale, che ha aumentato le conoscenze e migliorato le competenze in tali ambiti. A conclusione della formazione è stato effettuato un test finale di apprendimento a risposta multipla.

La società, inoltre, ha organizzato un focus specifico per dirigenti sempre nelle materie sopra indicate ed ha erogato al Gruppo di lavoro e ai Referenti del RPCT la formazione in materia anticorruzione e sul sistema di gestione dei rischi corruttivi.

Tali interventi formativi sono stati svolti da professionisti esterni.

Come negli anni precedenti, nel corso dell'anno 2022 sono proseguite le attività di formazione in materia di anticorruzione organizzate dalla Società in favore del proprio personale neoassunto, sui contenuti della legge L.190/2012, dei relativi decreti attuativi, del Piano Triennale adottato da Ecocerved, del Codice Etico, del concetto di conflitto di interesse e casi concreti per capirne la portata, del divieto di pantouflage, nonché in materia di Whistleblowing. La formazione è stata svolta internamente e, nel corso degli ultimi interventi formativi è stato somministrato al termine del corso un quiz finale a risposte multiple.

Misure da adottare:

Nel corso del 2023, la società intende programmare interventi formativi specifici rivolti ai dipendenti.

2.5.7 Segnalazioni di illecito (whistleblower)

In conformità con la normativa in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative, la società ha delineato un sistema di gestione delle segnalazioni/whistleblowing già descritto nel Codice Etico della società al paragrafo 8.3 “Segnalazioni e tutele”, a cui si rimanda.

Come previsto, inoltre, nel Modello Organizzativo 231 - Parte Generale della società, al paragrafo dedicato alle “**Segnalazioni verso il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza/OdV**” i soggetti che collaborano con la società possono presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di Violazioni, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Più precisamente, i soggetti che possono inviare segnalazioni sono: i dipendenti della società, gli amministratori, sindaci, membri dell'Organismo di Vigilanza e i soggetti che entrano in contatto a qualsiasi titolo con l'azienda (consulenti, lavoratori autonomi, tirocinanti, candidati).

La segnalazione deve riguardare Violazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto in essere o avuto con la società (es. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello; illeciti determinati da violazioni del diritto interno o europeo) e deve incidere sull'interesse pubblico o sull'interesse all'integrità dell'Ente.

Per contestualizzare la segnalazione è necessario che il whistleblower indichi in modo chiaro:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Il Whistleblower potrà allegare tutti i documenti che ritiene opportuni per fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

La Società ha attivato una Piattaforma per le Segnalazioni di illeciti disponibile on line dal sito internet della società, in cui sono disponibili informazioni sul canale e sulla procedura specifica di whistleblowing.

La segnalazione verrà gestita secondo le indicazioni contenute nell'Istruzione operativa interna dedicata alla Gestione delle segnalazioni di Whistleblowing.

Attraverso il sistema di gestione del Whistleblowing viene garantito che:

- l'identità del segnalante e degli ulteriori soggetti coinvolti nella segnalazione nonché il contenuto della segnalazione siano mantenute riservate in ogni fase di gestione della segnalazione, in modo che lo stesso non possa subire alcuna discriminazione o pressione, diretta o indiretta. A tal fine l'Unità di Staff a supporto del RPCT è stata autorizzata ai sensi dell'art. 29 GDPR al trattamento dei dati relativi al whistleblowing e vincolata alla riservatezza;



- nel caso di avvio di un procedimento disciplinare in cui l'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, il segnalante potrà decidere se dare o meno il proprio consenso alla rivelazione della sua identità affinché la sua segnalazione sia utilizzabile ai fini del procedimento;
- la segnalazione sia sottratta al diritto di accesso agli atti amministrativi di cui alla L. 241/1990 e ai diritti previsti dal GDPR.

Si ricorda, infine, che nei limiti previsti dall'art. 20 e alle condizioni previste dall'art. 16 del D.lgs. 24/2023 non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello relativo a informazioni classificate; segreto professionale forense e medico; segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione. In caso di violazione della riservatezza dell'identità del segnalante, sarà avviato il sistema sanzionatorio disciplinare. Il procedimento disciplinare segue la procedura prevista dall'art. 7 Statuto dei lavoratori e prevista dal Sistema disciplinare e sanzionatorio del Modello 231 (Codice Disciplinare).

Misura da adottare:

Nel 2023, si prevede: i) un rafforzamento della procedura di gestione delle segnalazioni alla luce dell'introduzione della nuova piattaforma; ii) di aggiornare la clausola contrattuale relativa al "Codice Etico e anticorruzione" specificando che è a disposizione la Piattaforma per le Segnalazioni on line.

Nell'ordinamento sono in fase di introduzione novità normative in tema di Whistleblowing, le quali saranno analizzate e recepite dalla società entro il 2023.

2.5.8 Rotazione del personale o misure alternative alla rotazione

Premesso che la rotazione del personale è una misura di difficile attuazione, per alcuni profili, data la struttura organizzativa della società, quest'ultima, per non sottrarre competenze specialistiche ad Aree aziendali con attività ad alto contenuto tecnico, si è dotata di misure alternative alla rotazione del personale, come la separazione di compiti e funzioni.

Sul punto, si evidenzia inoltre che Ecocerved, nel corso del 2022, ha sottoposto alla Direzione Generale una proposta di sistema professionale per identificare i ruoli/mestieri aziendali presenti o di cui l'azienda necessita, a partire dal quale potranno emergere opportunità per aumentare la divisione dei compiti e delle funzioni più esposte al rischio corruzione o aumentarne la collegialità (come misura alternativa alla rotazione del personale). Il sistema è in fase di approvazione da parte della Direzione Generale.

La misura della rotazione, inoltre, è stata posta in essere nell'individuazione dei membri delle commissioni delle procedure selettive di volta in volta nominati.

Oltre a ciò, nel corso del 2022 la Società ha revisionato le principali procedure aziendali, per introdurre i controlli previsti dalla normativa ISO 27701 relativi alla privacy e per rendere le procedure più fruibili ai destinatari, introducendo diagrammi di flusso procedurali visivamente più intuitivi, in ottica di costante miglioramento del Sistema di gestione integrato. Questa attività ha reso possibile individuare con maggiore chiarezza la designazione dei Ruoli e Responsabilità evidenziando la segregazione dei ruoli o la collegialità delle attività, come misura alternativa alla rotazione.

Oltre a ciò, considerato che l'attuale organizzazione aziendale si presenta in forma piramidale e il sistema dei poteri è collocato sul Presidente del CdA e sul Direttore Generale, la società ha avviato un'attività di valutazione in merito alla possibile attribuzione di specifici poteri ai Dirigenti aziendali, mediante l'implementazione di un sistema di deleghe e procure più articolato e, nel corso del triennio, la Società intende definire le modalità per formalizzare l'attribuzione dei poteri ai Dirigenti.

Con riferimento alla rotazione del personale, invece, per assicurare una maggior immediatezza nella rilevazione di situazioni in cui è opportuno procedere alla rotazione, il presente Piano prevede tra i flussi comunicativi al RPCT la comunicazione da parte dei Referenti del RPCT di ogni informazione in merito alla necessità di rotazione di personale (cfr. paragrafo 3.2 relativamente alla Struttura di supporto del RPCT).



La rotazione potrà essere garantita anche grazie all'individuazione dei commissari elencati nella short list di potenziali commissari esterni, da cui attingere per la nomina dei componenti di commissione di selezione di personale.

La società, qualora dovesse venire a conoscenza del verificarsi di fenomeni previsti dal PNA 2019, ad opera di personale collegato all'azienda, potrà prendere in considerazione misure quali la “**Rotazione straordinaria**”, assegnando la persona coinvolta ad altra Area o servizio, in caso di avvio di procedimenti disciplinari o penali.

Misure da adottare:

Nel corso del triennio, si conferma l'opportunità di aumentare la segregazione di alcune funzioni più esposte, qualora risultasse impraticabile mettere in atto la rotazione del personale per ragioni di economicità.

Nel corso del 2023 verrà approvato il sistema professionale per identificare i ruoli/mestieri aziendali presenti o di cui l'azienda necessita, a partire dal quale potranno emergere opportunità di aumentare la divisione dei compiti e funzioni più esposte al rischio corruzione, come misura alternativa alla rotazione del personale.

Nel 2023, la società valuterà le modalità di formalizzazione di un sistema di deleghe e procure ai Dirigenti aziendali per l'attribuzione di specifici poteri.

Per quanto riguarda la “**Rotazione straordinaria**”, la società nel corso del triennio 2021-2023 si riserva di definire previsioni sulla rotazione straordinaria del personale.

3. Monitoraggio - Considerazione sull'attività di prevenzione svolta nel 2022

Il monitoraggio e il controllo sull'attuazione delle misure anticorruzione avviene attraverso ispezioni esterne o interne secondo le modalità previste dalla procedura aziendale P09 “Gestione delle verifiche ispettive”, la quale consente di individuare spunti di miglioramento o ulteriori azioni di contenimento ritenute necessarie o utili.

Programmazione delle Attività di audit

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza definisce con cadenza annuale di concerto con l'Organismo di Vigilanza un piano di attività di audit, per verificare la *compliance* della società rispetto alle disposizioni ex D.lgs. 231/2001, L. 190/12 e D. Lgs. 33/13. A seguito delle attività di audit condotte viene rivista la valutazione del rischio nel *risk assessment*.

Con l'aggiornamento del presente Piano Triennale, nel risk assessment è stata introdotta un'ulteriore voce “Monitor Anno” di rilevazione dei risultati delle analisi dei rischi.

Monitoraggio delle misure individuate nell'“Action Plan”

Oltre a ciò, viene effettuata un'analisi sull'andamento delle misure individuate nell'“Action Plan” del PTPCT che la società ha posto in essere nel corso dell'anno di riferimento. Ogni anno nel PTPCT viene riportata una tabella intestata “Action Plan” in cui vengono riportati nel dettaglio le descrizioni delle misure anticorruzione da porre in essere, il responsabile dell'attuazione ed i tempi di attuazione. Ciascuna misura indicata è oggetto di monitoraggio semestrale e le risultanze del monitoraggio vengono riportate nel Piano successivo (nel paragrafo 4 “*Monitoraggio - Considerazione sull'attività di prevenzione svolta*”). Per la redazione della sezione del PTPCT dedicata al Monitoraggio viene svolta periodicamente una verifica da parte dello Staff della Direzione in merito allo stato di avanzamento delle diverse misure contenute nell'Action Plan, coinvolgendo di volta in volta il responsabile dell'attuazione della misura monitorata. Lo stato di avanzamento delle misure contenute nell'Action Plan viene esposto anche dal RPCT al Consiglio di Amministrazione in sede di relazione annuale sulle attività svolte nel corso dell'anno.

Nel corso del 2022, la Società ha posto in essere le seguenti misure correttive prioritarie individuate nell'Action Plan del Piano Triennale 2022-2024:

MISURE ANTICORRUZIONE	DESCRIZIONE	RESPONSABILITÀ	TEMPISTICHE - PRIORITA'	Indicatore di monitoraggio (ON /OFF n. di audit)	Note aggiornamento 22.12.2022



FORMAZIONE	1) Organizzazione e realizzazione di sessioni formative sui temi della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (L. 190/2012 et al.) rivolte ai destinatari del Piano.	Ufficio personale Staff Direzione	Al momento dell'assunzione e a seguito di modifiche normative	ON/OFF	ON Erogata formazione a tappeto a tutto il personale in materia di prevenzione dei reati 231 e anticorruzione. Effettuato focus per Dirigenti sui medesimi temi
	2) programmare interventi formativi nei confronti dei dipendenti e introdurre ulteriori modalità di monitoraggio della qualità degli interventi tracciabili (es. questionari a risposta multipla da archiviare).	RPCT- Staff Direzione Ufficio personale	2022	% dipendenti formati	90% La programmazione ha riguardato il 100% della popolazione aziendale. Alla formazione hanno partecipato il 90% (il restante 10% recupererà la formazione quanto prima). Le sessioni formative si sono concluse con un test di apprendimento, il cui esito è archiviato.
MAGGIORE DIFFUSIONE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA DELLE MISURE ANTICORRUPTIVE	Introdurre semplificazioni al modello creato per misurare e rilevare le differenze retributive (in più e in meno) del mese oggetto di paghe rispetto al mese precedente (differenze nella retribuzione fissa, nell'imponibile previdenziale, nella retribuzione utile TFR e nella retribuzione netta) per giustificarle.	Ufficio personale Amministrazione	2023	ON/OFF	Nessun aggiornamento
MISURE PER GARANTIRE ASSENZA CONFLITTO INTERESSI	1) Revisione del Regolamento Incarichi esterni dipendenti per specificare più dettagliatamente le situazioni da evitare.	Staff Direzione Ufficio del personale	2022	ON/OFF	Parzialmente Il Regolamento è stato aggiornato e revisionato in bozza a seguito del Decreto Trasparenza e al fine di introdurre più dettagliatamente le situazioni da evitare. Il documento è in fase di condivisione con i Responsabili di Area e Direzione e sarà prossimamente sottoposto all'approvazione del CDA entro primo trimestre 2023.
	2) Valutare misure per l'accertamento dell'assenza di conflitti di interessi prima dell'affidamento di incarichi con riguardo ai consulenti individuati per attività a rischio corruttivo (es. Commissione di selezione/gara).	Acquisti Staff Direzione	2022	ON/OFF	ON La società ha valutato caso per caso misure per gestire eventuali conflitti di interessi in fase di affidamento di servizi di consulenza a esterni (es. per il servizio di <i>risk assessment</i> assicurativo sono stati valutati consulenti espressamente non broker, per l'affidamento del servizio



					audit 231 è stato valutato di non richiedere anche attività consulenziale).
CONTROLLI DETERMINAZIONE INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ	Verifiche e controlli/monitoraggio sulle dichiarazioni relative all'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità, campionando tra i soggetti coinvolti dal D.Lgs. 39/13, secondo quanto previsto dalla Determinazione ANAC 833/16.	RPCT e Staff Direzione	Ogni anno successivamente alla ricezione delle dichiarazioni	% controlli effettuati	100% membri Odv e CS; 20% CdA
ROTAZIONE	3) Nel corso del 2022 verrà finalizzato il sistema professionale per identificare i ruoli/mestieri aziendali presenti o di cui l'azienda necessita, a partire dal quale potranno emergere opportunità di aumentare la divisione dei compiti e funzioni più esposte al rischio corruzione, come misura alternativa alla rotazione del personale. Controllo sull'effettivo aggiornamento delle procedure con indicazione della segregazione dei Ruoli e Responsabilità	Direzione Generale Ufficio personale	2022	ON/OFF	Parzialmente In fase di approvazione il sistema professionale Aggiornate e approvate le principali procedure (es. P03, P06 e P10).
PANTOUFLAG E	Valutare la previsione negli atti di gara per l'affidamento di beni o servizi della dichiarazione da parte dell'operatore economico concorrente di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del divieto di pantouflage, come previsto nei bandi-tipo adottati dall'Anac ai sensi dell'art. 71 del D.lgs. 50/2016.	Staff Direzione Acquisti	2022	ON/OFF	ON Aggiornata la clausola "obblighi anticorruzione e rispetto del Codice Etico" nei contratti
WHISTLEBLOWING	Introdurre una Piattaforma informatica sul sito web istituzionale dell'azienda, che consenta la segnalazione via web.	APET	2022	ON/OFF	ON è accessibile tramite il sito web della società la piattaforma informatica dedicata
ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	Attestazione degli obblighi di pubblicazione, da rendere annualmente secondo il relativo modello fornito dall'ANAC.	Odv	Annualmente in base alle indicazioni ANAC	ON/OFF	ON Effettuata pre-verifica di attestazione e, dopo successiva riunione ODV, sono stati pubblicati il 29.06.22 i documenti relativi all'attestazione degli obblighi di pubblicazione



PUBBLICAZIONE XML ACQUISTI	Publicazione annuale del file XML in adempimento a quanto previsto dalla Legge 190/2012 art. 1, comma 32 e verifica dell'esito sul portale ANAC.	Acquisti Staff Direzione	Annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno	ON/OFF + controllo sul portale ANAC	In fase di predisposizione del file xml
ATTIVITÀ DI AUDIT	Svolgimento attività secondo il Piano di audit 231 e 190.	RPCT OdV	Annualmente in base al Piano audit	n. audit svolti	n. 1 - In fase di effettuazione audit sul territorio programmato
RELAZIONE AL CdA SULL'ATTIVITÀ ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Predisposizione e trasmissione al CdA della Relazione annuale del RPCT sull'attività di prevenzione svolta e contestuale caricamento della relazione sulla sezione "Società Trasparente".	RPCT – Staff Direzione	Annualmente entro il 15 dicembre di ogni anno (termine prorogato dall'ANAC al 15.01.2023)	ON/OFF	ON Adempiuto con l'invio della presente Relazione
<u>MISURE SPECIFICHE</u>					
REGOLAMENTAZIONE DI ALCUNI ASPETTI DELL'AREA PERSONALE	Valutare l'opportunità di aggiornare e revisionare il Regolamento selezione del personale in ottica di semplificazione;	Ufficio Personale Responsabili di Area	2022	ON/OFF	Parzialmente Il Regolamento è stato revisionato e aggiornato in bozza ed è in fase di condivisione con la Direzione
	Adozione di un sistema digitalizzato del "Fascicolo del personale".	Ufficio Personale Responsabili di Area	2022	ON/OFF	OFF
	Approvazione del sistema professionale.	Ufficio Personale	2022	ON/OFF	Parzialmente Il Sistema è in fase di condivisione e approvazione da parte della Direzione Generale.
MIGLIORARE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CRISI AZIENDALE	Valutare l'opportunità di formalizzare in un unico documento il sistema di procedure e verifiche volto a valutare il rischio di crisi aziendale di cui all'articolo 6 comma 2 del Testo Unico 175/2016.	Amministrazione	2022	ON/OFF	Parzialmente Fase di ridefinizione delle procedure aziendali e confezionamento di una bozza di Regolamento.
VERIFICA SUL RISPETTO DEI PRINCIPI DEL CODICE DEGLI APPALTI	Implementazione di misure per verificare il rispetto dei principi di rotazione degli operatori economici.	Acquisti	2022	ON/OFF	ON Creato file excel in cui si possono verificare gli affidamenti a medesimi fornitori. Il metodo sarà migliorato con sistema informatico per verificare il rispetto del principio di rotazione.
	Verifica della clausola contrattuale relativa alla possibilità di attivazione del "sesto quinto".	Acquisti	Annuale	verifica del 100% dei contratti rinnovati/prorogati	ON Verificate le attivazioni dell'aumento contrattuale del quinto tramite controllo pec dell'Ufficio acquisti
INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI	Adozione del sistema informativo di gestione documentale "GEDOC"	Amministrazione APET	2024	ON/OFF	In anticipo Svolta formazione e redatto documenti



necessari per l'adozione di Gedoc entro il 2023					
<u>TRASPARENZA</u>					
MISURE PER LA TRASPARENZA	DESCRIZIONE	RESPONSABILITÀ	TEMPISTICHE		
AGGIORNAMENTO SOCIETÀ TRASPARENTE	Ricognizione annuale di tutti i dati presenti nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale di Ecocerved Scarl, al fine di verificare la presenza di dati obsoleti da cancellare.	Staff Direzione	Annualmente	ON/OFF	ON
VERIFICA ADEMPIMENTI TRASPARENZA	Verifica della completezza e dell'aggiornamento dei contenuti pubblicati nella sezione "Società Trasparente".	RPCT	Ogni semestre	ON/OFF	ON
	Introdurre sistema di flag, alert, blocchi e scadenziari per garantire il rispetto dei termini.	APET Staff Direzione	2022 Successivamente controllo trimestrale	ON/OFF	ON Creato sistema informatico
<u>MISURE SPECIFICHE</u>					
ALTRI CONTENUTI	Prevedere ulteriori dati da pubblicare nella sezione "Società Trasparente".	RPCT	2022	n. di contenuti pubblicati	n.1 - Nella Sezione Società Trasparente - sottosezione Altri contenuti del sito aziendale è stata inserita descrizione delle Politiche del sistema integrato https://www.ecocerved.it/page/politiche-sistema-di-gestione-integrato

Nel corso del 2022 è stata condotta un'attività di follow-up per valutare l'idoneità e l'effettiva efficacia delle misure sopra indicate, esprimendo il grado di efficacia in termini percentuali (la percentuale 100% è stata attribuita alle attività considerate pienamente soddisfacenti mentre una percentuale inferiore è stata assegnata alle azioni suscettibili di miglioramenti).

Follow-up condotto nel 2022 sull'efficacia delle misure adottate nel corso del 2021:

MISURE ANTICORRUZIONE	DESCRIZIONE	RESPONSABILITÀ	TEMPISTICHE	Indicatore di monitoraggio ON /OFF o n. di audit	CHIUSURA	Follow up sull'efficacia in termini percentuali
FORMAZIONE	1) Organizzazione e realizzazione di sessioni formative specifiche sui temi della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (L. 190/2012 et al.) rivolte ai destinatari del Piano.	Ufficio personale Staff Direzione	Costante (Al momento dell'assunzione e a seguito di modifiche normative)	ON		100%



	2) Incrementare la formazione inerente alle tematiche legate al rischio corruttivo, monitorando la qualità degli interventi (es. mediante questionari da somministrare ai destinatari della formazione), nonché sulle modalità con cui effettuare le valutazioni delle performance individuali (per Responsabili di Area e Referenti).	RPCT– Staff Direzione Ufficio personale	2021	ON È stato introdotto un quiz al termine del corso Anticorruzione per neoassunti. In merito alla modalità con cui effettuare le valutazioni delle performance individuali, la società ha organizzato interventi formativi rivolti ai Responsabili di Area in merito allo strumento del feedback.		100%
MAGGIORE DIFFUSIONE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA DELLE MISURE ANTICORRUPTIVE	Misure per rilevare le differenze retributive (in più e in meno) del mese oggetto di paghe rispetto al mese precedente (differenze nella retribuzione fissa, nell'imponibile previdenziale, nella retribuzione utile TFR e nella retribuzione netta) per ciascun dipendente per giustificarle. Prevedere misure di sicurezza in fase di condivisione dei documenti con eventuali soggetti terzi (es. commissari esterni)	Ufficio personale	2021	ON È in fase di sperimentazione un prospetto per rilevare le differenze retributive. In fase di attuazione sono emerse proposte di miglioramento/semplificazione che verranno implementate nel corso del 2022/2024. È stato redatto un modello di accordo di riservatezza e di condizioni particolari di fornitura. I documenti vengono condivisi con i commissari esterni in sola visualizzazione in un'area virtuale ed essi vengono eliminati al termine della procedura.		50% 100%
	MISURE PER GARANTIRE L'ASSENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI	1) Predisposizione nuovi moduli per le nomine dei membri delle commissioni di valutazione delle procedure di acquisto, in cui ciascun commissario dovrà dichiarare oltre all'assenza di conflitti di interesse anche l'assenza di condanne.	Resp. di Area Ufficio Acquisti Staff Direzione	2021	ON Predisposto Modulo M58 per la nomina dei membri delle commissioni di valutazione e relativa dichiarazione di assenza di condanne e di conflitti di interessi.	
	2) Revisione del Regolamento Incarichi esterni dipendenti per specificare più dettagliatamente le situazioni da evitare.	Staff Direzione	2021	Attualmente in bozza l'aggiornamento del Regolamento. La successiva fase di condivisione con la Direzione avverrà nel 2022.		70%
CONTROLLI DETERMINAZIONE INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ	1) Verifiche e controlli sulle dichiarazioni relative all'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità, campionando tra i soggetti coinvolti dal D.Lgs. 39/13, secondo quanto previsto dalla Determinazione ANAC 833/16.	RPCT e Staff Direzione	Ogni anno successivamente alla ricezione delle dichiarazioni	ON Richiesti alla Procura certificati del casellario per verificare l'assenza di condanne.		100%



	2) Incrementare misure volte a verificare le cause ostative alla Inconferibilità e incompatibilità ex D.Lgs. n. 39/2013.	RPCT e Staff Direzione	2021	ON Formazione: lo Staff ha seguito il webinar ANAC del 11.11.2021 in materia di inconferibilità e incompatibilità a seguito del quale sono stati identificati i controlli da eseguire.		100%
ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	Attestazione degli obblighi di pubblicazione, da rendere annualmente secondo il relativo modello fornito dall'ANAC.	OdV	Annualmente	ON Pubblicata attestazione ai sensi della delibera ANAC n. 294 del 13 aprile 2021.		100%
ATTIVITÀ DI AUDIT	Svolgimento audit e integrazione del rischio nelle attività di audit in ottica <i>risk based</i> e del miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo", al fine di valutare la possibilità di integrare progressivamente nelle prossime valutazioni del rischio l' "approccio qualitativo" suggerito dall'ANAC.	RPCT OdV	Annualmente in base al Piano audit	ON Nel 2021 sono proseguite le attività di audit che hanno riguardato la conformità delle istruttorie gestite nel contesto del servizio di supporto specialistico e quindi riconfermando nel <i>risk assessment</i> il livello di rischio residuo rilevato in precedenza nel contesto dell'erogazione dei servizi di supporto specialistico resi dall'azienda.		70%
RECEPIMENTO DELLE AZIONI CORRETTIVE	Recepimento delle azioni correttive individuate a valle del <i>Risk Assessment</i> anticorruzione ed a seguito degli audit condotti. Previsti periodici follow up da parte del RPCT al fine di verificare lo stato di implementazione delle stesse azioni.	Responsabili di area per le azioni correttive Monitoraggio da parte dello Staff Direzione	Tempestivo Monitoraggio semestrale	ON Vengono svolti periodici follow up in merito allo stato di implementazione delle azioni previste nell'action plan.		
RELAZIONE AL CdA SULL'ATTIVITÀ ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Predisposizione e trasmissione al CdA della Relazione annuale del RPCT sull'attività di prevenzione svolta e contestuale caricamento della relazione sulla sezione "Società Trasparente".	RPCT – Staff Direzione	Annualmente entro il 15 dicembre di ogni anno (differimento del termine al 31.01.2022)	ON		
MISURE SPECIFICHE						
REGOLAMENTAZIONE DI ALCUNI ASPETTI DELL'AREA PERSONALE	1) Valutare l'opportunità di aggiornare e revisionare il Regolamento selezione del personale e il modello di Avviso di selezione in ottica di semplificazione; Predisporre un modello di Accordo di riservatezza per commissari esterni.	Ufficio Personale Responsabili di Area	2022	Prorogato al 2022. ON Modello di Accordo di riservatezza per commissari.		100%



	2) Formazione di una short list di potenziali candidati a cui poi attingere per la nomina dei singoli componenti di commissione esterni, al fine di: a) ridurre al minimo margini di discrezionalità, garantendo al contempo un'applicazione omogenea del principio di trasparenza a tutte le procedure di selezione del personale della società; b) dare completa attuazione ad una serie di principi tipici dell'azione amministrativa delle amministrazioni pubbliche.	Ufficio Personale Responsabili di Area	2021	È stato predisposto un avviso di selezione per la formazione della Short list.		100%
	3) Valutare la revisione delle vigenti disposizioni aziendali inerenti ai criteri per l'attribuzione dei premi di risultato al personale dipendente, disciplinante le modalità e le tempistiche per l'erogazione retributiva legata ai risultati di redditività, produttività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione conseguiti da Ecocerved S.c.a.r.l., per l'assegnazione dei premi annuali di risultato.	Ufficio Personale	2021	ON Nel 2021 sono stati rivisti i punteggi per l'attribuzione dei premi nonché i livelli di valutazione. I dettagli sono stati pubblicati nella sezione dedicata alla Società trasparente.		100%
<u>TRASPARENZA</u>						
MISURE PER LA TRASPARENZA	DESCRIZIONE	RESPONSABILITÀ	TEMPISTICHE	Indicatore di monitoraggio ON /OFF o n. di audit		
AGGIORNAMENTO SOCIETA' TRASPARENTE	Ricognizione annuale di tutti i dati presenti nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale di Ecocerved Scarl, al fine di verificare la presenza di dati obsoleti da cancellare.	Staff Direzione	Annualmente	ON		100%
VERIFICA ADEMPIMENTI TRASPARENZA	Verifica della completezza e dell'aggiornamento dei contenuti pubblicati nella sezione "Società Trasparente".	RPCT	Ogni semestre	ON		100%
<u>MISURE SPECIFICHE</u>						
AGGIORNAMENTO SITO	Nella sezione trasparente al fine di garantire che il termine di aggiornamento dei dati pubblicati si riferisca a ciascuna	Staff APET	2021	ON		100%



categoria di dati, si valuterà la struttura delle pagine del sito dedicato alla trasparenza. Tenere aggiornato l'elenco dei verbali delle commissioni di gara nella voce "Bandi di gara e contratti".					
--	--	--	--	--	--

Di seguito vengono indicate le fasi, i tempi, i responsabili e gli indicatori di controllo/monitoraggio, nei seguenti ambiti:

• **Rotazione del personale e misure alternative:**

Fasi del controllo	Tempi attuazione	Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Monitor anno 2022
Controllo sull'effettiva presentazione del sistema professionale al personale	31/12/2023	Ufficio del Personale	ON/OFF	n.a
Controllo sull'effettivo aggiornamento delle procedure con indicazione della segregazione dei Ruoli e Responsabilità	31/12/2022	Direzione Generale	ON/OFF	ON
Verifica attribuzione dei poteri ai Dirigenti tramite atto notarile	31/12/2023	Direzione Generale	Acquisizione visura camerale	n.a
Controllo sull'effettiva rotazione dei membri di commissione.	31/12/2024	Direzione Generale	ON/OFF	n.a

• **Inconferibilità e incompatibilità:**

Fasi del controllo	Tempi attuazione	Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Monitor anno 2022
Ricezione delle dichiarazioni ricevute Effettuazione controlli (es. richiesta certificati casellario) Verbale M-09	Successivamente alla ricezione delle dichiarazioni (primo semestre dell'anno)	Gruppo di lavoro anticorruzione	% di controlli eseguiti:	100% membri organi di vigilanza e controllo; 20% CdA

• **Pantouflage:**

Fasi del controllo	Tempi attuazione	Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Monitor 2022
Controllo sul rilascio da parte dei candidati delle dichiarazioni in merito all'assenza di cause di <i>pantouflage</i> in fase di selezione	Entro il termine della selezione in corso	Ufficio del Personale	Raccolta delle dichiarazioni ON/OFF	ON
Controllo sull'esistenza di cause ostative in merito al vincitore della selezione	Entro il termine della selezione in corso	Ufficio del Personale e Commissione di selezione	Numero di controlli effettuati	N. 1



4. Trasparenza

La disciplina sulla trasparenza è applicabile anche alle società *in house* in controllo pubblico, con riferimento ai dati, ai documenti e alle informazioni riguardanti sia l'organizzazione, sia l'attività di pubblico interesse svolta, secondo il criterio della compatibilità.

La Delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 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 privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”, è stata adottata dall'Autorità per facilitare l'applicazione della nuova normativa sulla trasparenza alle società in controllo pubblico e la tabella allegata alle suddette Linee guida esplicita tutte le tipologie di documenti che devono essere pubblicati nella sezione “Società Trasparente” del sito web delle società in controllo pubblico.

Pertanto, la società ha avviato gli adeguamenti specificati dall'ANAC nelle Linee guida citate al fine di garantire l'attività di aggiornamento del proprio sito internet, mediante la pubblicazione dei dati previsti dalla normativa nella sezione “Società Trasparente” del sito web istituzionale di Ecocerved.

Nel tempo la società ha proseguito nell'intento generale del miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dell'accesso alle informazioni della società, verificando periodicamente la completezza e l'aggiornamento dei contenuti pubblicati. Al fine di garantire il rispetto degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale di Ecocerved, viene effettuato un monitoraggio semestrale. Il monitoraggio relativo al primo semestre dell'anno riguarda i dati che saranno oggetto di attestazione da parte dell'OdV svolgente funzioni di OIV, di cui si riportano ulteriori informazioni di seguito. Il monitoraggio del secondo semestre riguarda la totalità delle “sotto-sezioni” del sito dedicato alla trasparenza.

Anche a seguito delle verifiche condotte dall'Organismo di Vigilanza, in qualità di organo che svolge la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione, secondo le modalità previste dalle Delibere ANAC di volta in volta adottate, la società quando emergono spunti di miglioramento procede con gli interventi necessari.

La società ha definito dei tempi di conservazione delle pubblicazioni:

- i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione sono pubblicati per un periodo di **cinque anni**, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti producono i loro effetti, come per legge. Decorsi detti termini, essi sono accessibili mediante accesso civico (art. 8, D.lgs. 33/2013);
- i dati, le informazioni e i documenti relativi al Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale, ex art. 14 c. 1 lett. da a) a f), sono pubblicati **entro tre mesi dalla nomina e per i tre anni successivi** alla cessazione dell'incarico, salve le informazioni concernenti la situazione patrimoniale e, ove consentita, la dichiarazione del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, che vengono pubblicate fino alla cessazione dell'incarico. Decorsi detti termini, i relativi dati e documenti sono accessibili ai sensi mediante accesso civico (art. 14 c. 2, D.lgs. 33/2013);
- i dati, le informazioni e i documenti relativi ai dirigenti ordinari, ex art. 14 c. 1 lett. da a) a e) – con esclusione dei dati reddituali e patrimoniali di cui alla lett. f) - sono pubblicati **entro tre mesi dal conferimento e per i tre anni successivi** alla cessazione dell'incarico (art. 14 c. 2, D.lgs. 33/2013);
- i dati, le informazioni e i documenti relativi ai consulenti e collaboratori sono pubblicati **entro trenta giorni** dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrari, e per i **due anni successivi** alla loro cessazione.

4.1.1 Misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza, individuando i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni



La Società ha posto in essere azioni di tipo organizzativo per assicurare il rispetto degli adempimenti e degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. Sempre con la finalità di incrementare la qualità e la tempestività dei dati aziendali da pubblicare ed ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, l'Unità di Staff della Direzione Generale viene individuata come soggetto **responsabile della trasmissione e della pubblicazione** dei documenti, delle informazioni e dei dati da rendere pubblici, avvalendosi della collaborazione dell'Area Tecnica per la loro pubblicazione.

Proceduralizzazione del flusso per la pubblicazione dei dati:

Ogni soggetto e Area aziendale che produce dati, documenti e/o informazioni che, ai sensi del D.lgs 33/2013, devono essere pubblicati nel sito web della Società nella sezione "Società Trasparente", sono tenuti a trasmettere tempestivamente tali documenti all'Unità di Staff della Direzione Generale. Una volta ricevuti i documenti, l'Unità di Staff provvede tempestivamente a raccogliere i dati e a verificare la presenza di dati personali che, a tutela dell'interessato a cui si riferiscono, non devono essere visibili e si avvale dell'Area Tecnica per la pubblicazione on line.



Per garantire una standardizzazione dei processi di trasmissione e pubblicazione e maggiore efficacia sulla coordinazione tra le diverse aree aziendali coinvolte nella gestione dei dati oggetto di trasparenza, è stata condivisa la tabella Anac Delibera n. 1134/2017 con le Aree coinvolte. Le sezioni alimentate dai flussi informativi di dati riguardano ad esempio quelle di competenza dell'Area amministrativa e del personale (bilanci; indici pagamento; dati relativi all'organico e tassi di assenza).

La società, inoltre, periodicamente richiede i dati e i documenti ex art. 14 e 15 bis del D.lgs. 33/2013 ai soggetti coinvolti.

Al fine di garantire la costante coordinazione tra le diverse aree aziendali coinvolte nella gestione dei dati oggetto di trasparenza e assicurare i flussi di trasmissione e pubblicazione dei dati on line, è stata creata un'area all'interno dello strumento di archiviazione aziendale in cui l'Ufficio Acquisti aggiorna costantemente uno strumento informatico e condivide i dati con lo Staff che si occupa della preparazione dei dati da pubblicare. In questo modo è stato implementato un nuovo flusso informatizzato dei dati relativi agli Acquisti, valido anche ai fini della pubblicazione annuale del file XML in adempimento a quanto previsto dalla Legge 190/2012 art. 1, comma 32.

Nel 2022, lo strumento in uso dall'Ufficio Acquisti è tutt'ora in uso e integrato con i dati relativi ai pagamenti forniti dall'Area Amministrazione. È stato avviato, inoltre, il progetto di informatizzazione dei processi aziendali amministrativi e degli approvvigionamenti implementando uno software per la gestione informatizzata degli affidamenti fino alla reportistica utile ai fini della trasparenza e per la pubblicazione dei dati in formato XML (conforme alle disposizioni di cui alla Deliberazione n. 39 del 2 gennaio 2016), efficace per la completa e tempestiva pubblicazione dei dati nella sezione "Società trasparente".

Misure adottare:

Entro il 2024, lo strumento adottato per la gestione informatizzata degli affidamenti sarà migliorato e integrato con funzionalità di messa a disposizione automatica dei dati da pubblicare.



Nel 2023 ci si concentrerà sul Miglioramento continuo della Sezione Trasparenza con particolare attenzione alla Sezione Bandi di Gara e Contratti alla luce delle implementazioni di cui all'All. 9 PNA 2022 e delle prevedibili modifiche del Codice dei Contratti pubblici, per creare “valore pubblico” inteso come definito dal PNA 2022 di ANAC.

4.1.2 Accesso civico

La nuova tipologia di accesso (“accesso generalizzato”), delineata nel novellato art. 5, comma 2 del decreto trasparenza, ai sensi del quale “*chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall’art. 5-bis*”, si traduce, in un diritto di accesso non condizionato avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

Per facilitare l’applicazione del nuovo istituto sono state pubblicate 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”.

L’intento del legislatore è quello di garantire la diffusione delle informazioni di interesse “generale”.

La disciplina si applica anche alle società partecipate e controllate in quanto compatibile all’attività di pubblico interesse.

L’accesso generalizzato, pertanto, è da ritenersi senza dubbio un istituto “compatibile” con la natura e le finalità della società. Il principio della compatibilità, impone la necessità di trovare adattamenti agli obblighi di pubblicazione in ragione delle caratteristiche aziendale. Anche in questo caso sembra opportuno prevedere:

- l’individuazione degli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato;
- la procedura da seguire per la valutazione caso per caso delle richieste di accesso.

Alla luce di quanto precede, la società ha provveduto a pubblicare nella Sezione Società Trasparente del sito web istituzionale le istruzioni per poter inoltrare le richieste di Accesso civico mediante la compilazione della modulistica ed ha istituito il “**Registro degli accessi**”, in cui è possibile reperire l’elenco delle richieste di accesso con indicazione dell’oggetto, della data e il relativo esito e data della decisione, pubblicato e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi nella sezione Società Trasparente, “altri contenuti – accesso civico” del sito web istituzionale.

In caso di ritardo o mancata risposta o diniego, il richiedente può rivolgersi al titolare del potere sostitutivo individuato nel RPCT, contattabile al seguente contatto e-mail: amministrazione.ecocerved@pec.it.

4.1.3 Responsabile Anagrafica delle stazioni appaltanti (RASA)

Il PNA 2016 prevede, come misure di trasparenza, l’individuazione del soggetto responsabile (RASA) dell’inserimento e dell’aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante.

A tal fine, il RPCT è tenuto a sollecitare l’individuazione del soggetto preposto all’iscrizione e all’aggiornamento dei dati (RASA) e a indicarlo all’interno del PTPC.

La Società ha, pertanto, individuato tale soggetto (RASA) nella persona del Responsabile Acquisti.

4.1.4 Attestazione degli obblighi di pubblicazione

Le Linee Guida Anac (Delibera n. 1134/2017) prevedono la possibilità per le società in controllo pubblico di attribuire all’Organismo di Vigilanza la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione. Ciò considerato, la Società ha individuato nell’Organismo di Vigilanza tali compiti e responsabilità.



Oltre ai compiti di attestazione, l'OdV svolge la funzione di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT ed ha, inoltre, il potere, nell'ambito della verifica dei contenuti della Relazione annuale, di richiedere informazioni e documenti al RPCT e di effettuare audizioni dei dipendenti, intendendosi tali compiti formalizzati con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del presente PTPC.

Per quanto riguarda l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, secondo quanto previsto dalla delibera ANAC n. 1134/2017, l'Organismo di Vigilanza, anche nel 2022 ha svolto l'attestazione nei termini fissati della delibera ANAC n. 201 del 13 aprile 2022 e la società ha provveduto alla pubblicazione entro i termini previsti della documentazione richiesta, in particolare del documento di attestazione, della Griglia di rilevazione al 31.05.2022 e della scheda di sintesi sulla rilevazione.

In base alle risultanze delle verifiche è emerso che lo stato di pubblicazione dei dati nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale di Ecocerved Scarl risulta complessivamente in linea con quanto richiesto dalla legge.

I risultati di tale verifica sono stati pubblicati on line.

Considerato che la Società, in base all'attestazione sopra indicata, è risultata conforme ai parametri previsti dall'Anac in relazione alla completezza del contenuto dei dati pubblicati, essa non è stata destinataria dell'obbligo di secondo monitoraggio entro il 10 novembre 2022, come previsto dalla Delibera 201 del 13 aprile 2022.

5. ACTION PLAN ANTICORRUZIONE 2023-2025

Con l'aggiornamento del presente documento, la Società ha programmato le misure contenute **nell'Allegato Action Plan Anticorruzione 2023 – 2025**, al fine di potenziare il contrasto alla corruzione.

MISURE ANTICORRUZIONE	DESCRIZIONE	RESPONSABILITÀ	TEMPISTICHE – PRIORITA'	Indicatore di monitoraggio (ON /OFF n. di audit)	Codice Obiettivo di riferimento
FORMAZIONE	1) Organizzazione e realizzazione di sessioni formative sui temi della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (L. 190/2012 et al.) rivolte ai destinatari del Piano.	Ufficio personale Staff Direzione	Al momento dell'assunzione e a seguito di modifiche normative	ON/OFF	A
	2) programmare interventi formativi specifici nei confronti dei dipendenti.	RPCT– Staff Direzione Ufficio personale	2023	% dipendenti formati	D
MAGGIORE DIFFUSIONE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA DELLE MISURE ANTICORRUTTIVE	Introdurre semplificazioni al modello creato per misurare e rilevare le differenze retributive (in più e in meno) del mese oggetto di paghe rispetto al mese precedente, per giustificarle.	Ufficio personale Amministrazione	2023	ON/OFF	G
AGGIORNAMENTO CODICE ETICO	Valutare gli aggiornamenti da apportare al Codice Etico per dare maggiore rilevanza ai valori e principi alla base della Sostenibilità, alla “Rotazione straordinaria,” nonché per introdurre eventuali novità compatibili con la realtà aziendale e previste dal Correttivo del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.	Progetto PASSI Direzione Referenti RPCT	2023	ON/OFF	G
MISURE PER GARANTIRE ASSENZA CONFLITTO INTERESSI	1)Revisione del Regolamento Incarichi esterni dipendenti per specificare più dettagliatamente le situazioni da evitare.	Staff Direzione Ufficio del personale	2023	ON/OFF	G
	2) Valutare ulteriori misure per l'accertamento dell'assenza di conflitti di interessi prima dell'affidamento di incarichi con riguardo ai consulenti individuati per attività a rischio corruttivo (es. raccolta elenco incarichi e cariche in corso).	Acquisti Staff Direzione	2024	ON/OFF	G
	Acquisizione di una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi in merito al RUP.		2023	ON/OFF	G
CONTROLLI DETERMINAZIONE INCONFERIBILITÀ INCOMPATIBILITÀ E	Verifiche e controlli/monitoraggio sulle dichiarazioni relative all'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità,	RPCT e Staff Direzione	Ogni anno successivamente alla ricezione delle dichiarazioni	% controlli effettuati	E

Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC)



	campionando tra i soggetti coinvolti dal D.Lgs. 39/13, secondo quanto previsto dalla Determinazione ANAC 833/16.				
ROTAZIONE	1) Previsione di misure quali la “Rotazione <i>straordinaria</i> ” del personale, nei casi previsti dall’Anac nel PNA 2019 (comprese modalità e tempistiche di comunicazione).	RPCT– Staff Direzione Ufficio personale	2023	ON/OFF	G
	2) Nel corso del 2023 verrà adottato il sistema professionale per identificare i ruoli/mestieri aziendali presenti o di cui l’azienda necessita, a partire dal quale potranno emergere opportunità di aumentare la divisione dei compiti e funzioni più esposte al rischio corruzione, come misura alternativa alla rotazione del personale.	Direzione Generale Ufficio personale	2023	ON/OFF	G
	3) valutare l’introduzione di controlli per l’effettiva rotazione dei membri di commissione.	Staff Direzione Ufficio personale Acquisti	2024		E
	4) La società procederà a formalizzare un sistema di deleghe e procure ai Dirigenti aziendali per l’attribuzione di specifici poteri.	Direzione Generale	2023	ON/OFF	G
PANTOUFLAGE	Valutare l’introduzione della richiesta al dipendente – all’atto dell’assunzione – di una dichiarazione di assenza di situazioni di <i>pantouflage</i> e dell’impegno per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con Ecocerved Scarl a rispettare tale divieto.	Staff Direzione Ufficio personale	2024	ON/OFF	E
WHISTLEBLOWING	Rafforzare la procedura di gestione delle segnalazioni ricevute tramite la Piattaforma e introdurre le novità normative entrate in vigore nel periodo di riferimento del presente Piano.	APET	2023	ON/OFF	G
	Aggiornare la clausola contrattuale relativa al “Codice Etico e anticorruzione” specificando che è a disposizione la Piattaforma per le Segnalazioni on line.	Ufficio Acquisti	2023	ON/OFF	L

Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC)



INCREMENTARE IL COINVOLGIMENTO DEI DESTINATARI DEL MOG	Redazione e diffusione di una nota sintetica relativa alle aree a rischio corruzione e reati 231/ predisposizione di test di comprensione sul MOG.	Staff Direzione	2023	ON/OFF	A
ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	Attestazione degli obblighi di pubblicazione, da rendere annualmente secondo il relativo modello fornito dall'ANAC.	OdV	Annualmente in base alle indicazioni ANAC	ON/OFF	C
PUBBLICAZIONE XML ACQUISTI	Pubblicazione annuale del file XML in adempimento a quanto previsto dalla Legge 190/2012 art. 1, comma 32 e verifica dell'esito sul portale ANAC.	Acquisti Staff Direzione	Annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno	ON/OFF + controllo sul portale ANAC	C
ATTIVITÀ DI AUDIT	Svolgimento attività secondo il Piano di audit 231 e 190.	RPCT OdV	Annualmente in base al Piano audit	n. audit svolti	E
RELAZIONE AL CdA SULL'ATTIVITÀ ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Predisposizione e trasmissione al CdA della Relazione annuale del RPCT sull'attività di prevenzione svolta e contestuale caricamento della relazione sulla sezione "Società Trasparente".	RPCT – Staff Direzione	Annualmente entro il 15 dicembre di ogni anno	ON/OFF	G
<u>MISURE SPECIFICHE</u>					
REGOLAMENTAZIONE DI ALCUNI ASPETTI DELL'AREA PERSONALE	1) Approvazione del Regolamento selezione del personale revisionato in ottica di semplificazione;	Ufficio Personale Responsabili di Area	2023	ON/OFF	F e G
	2) Adozione di un sistema digitalizzato del "Fascicolo del personale".	Ufficio Personale Responsabili di Area	2023	ON/OFF	G
	3) Valutare l'opportunità di adottare un Regolamento presenze del personale.	Ufficio Personale	2024	ON/OFF	F e G
	4) Formalizzare una politica aziendale in materia di trasferte ("policy travel"), disciplinante la gestione delle autorizzazioni e dei rimborsi spese in occasione dei viaggi aziendali.	Ufficio Personale Amministrazione Responsabili di Area	2024	ON/OFF	F e G
	5) Approvazione del sistema professionale.	Ufficio Personale	2023	ON/OFF	G

Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC)



REGOLAMENTI AZIENDALI	6) Aggiornamento Regolamento incarichi a professionisti esterni.	Direzione Ufficio del Personale Acquisti	2024	ON/OFF	G
FORMALIZZAZIONE DEI CONTROLLI DI 1° LIVELLO DA PARTE DEI REFERENTI	Predisporre reports periodici al fine di formalizzare il controllo di 1° livello effettuato dai Referenti in relazione agli ambiti di rispettiva attività.	Referenti RPCT	2023	ON/OFF	C
MIGLIORARE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CRISI AZIENDALE	Revisione delle procedure aziendali/confezionamento di un Regolamento ad hoc relativo al sistema di procedure e verifiche volto a valutare il rischio di crisi aziendale di cui all'articolo 6 comma 2 del Testo Unico 175/2016.	Amministrazione	2023	ON/OFF	G
VERIFICA SUL RISPETTO DEI PRINCIPI DEL CODICE DEGLI APPALTI	Miglioramento del sistema di verifica informatizzata della rotazione degli operatori economici, mediante il rilascio di una funzionalità di ricerca della violazione della rotazione	Acquisti	2024	ON/OFF	G
	Verifica della clausola contrattuale relativa alla possibilità di attivazione del "sesto quinto". Inserimento di alert al momento del superamento delle somme liquidate rispetto al valore contrattuale.	Acquisti	Annuale 2024	verifica del 100% dei contratti rinnovati/prorogati	G
INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI	Adozione del sistema informativo per gestire le scadenze di pubblicazione degli incarichi a professionisti esterni.	Staff Direzione APET	2024	ON/OFF	C
<u>TRASPARENZA</u>					
MISURE PER LA TRASPARENZA	DESCRIZIONE	RESPONSABILITÀ	TEMPISTICHE		
AGGIORNAMENTO SOCIETA' TRASPARENTE	Ricognizione annuale di tutti i dati presenti nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale di Ecocerved Scarl, al fine di verificare la presenza di dati obsoleti da cancellare.	Staff Direzione	Annualmente	ON/OFF	C
INFORMATIZZAZIONE DELLA PUBBLICAZIONE DEI DATI	Sviluppo di una funzionalità di estrazione da Eco-SGI delle informazioni da pubblicare nella Sezione Società Trasparente.	APET Staff Direzione	2024	ON/OFF	I

Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC)



VERIFICA ADEMPIMENTI TRASPARENZA	Predisporre controlli periodici sulla pubblicazione degli affidamenti.	Acquisti	2023	ON/OFF	E
	Verifica della completezza e dell'aggiornamento dei contenuti pubblicati nella sezione "Società Trasparente".	RPCT	Ogni semestre	ON/OFF	E
	Verifiche tramite il sistema di flag, alert, blocchi e scadenziari per garantire il rispetto dei termini (tramite Eco-SGI).	APET Staff Direzione	Controllo semestrale	ON/OFF	C
<u>MISURE SPECIFICHE</u>					
ALTRI CONTENUTI	Prevedere ulteriori dati da pubblicare nella sezione "Società Trasparente".	RPCT	2022	n. di contenuti pubblicati	B
TRASPARENZA APPALTI CONTRATTI PUBBLICI	Implementare le misure previste dall'All. 9 al PNA 2022.	Ufficio Acquisti Staff Direzione APET	2023	ON/OFF	H