

**MISURE INTEGRATIVE IN MATERIA DI
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA
(D. Lgs. n. 33/2013 - D. Lgs. n. 39/2023 – D. Lgs. n. 175/2016)**

ANNO 2022

INDICE

CAPITOLO 1) – DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE	
1.1) – Premessa: LA S.E.S.A. S.P.A.	Pag. 1
1.2) - La normativa di riferimento	Pag. 2
1.3) - Misure di prevenzione della corruzione e misure introdotte nel “MOG 231” – La nozione di corruzione	Pag. 5
1.4) - Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione e nella trasparenza	Pag. 6
1.5) - Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Pag. 7
1.6) - L'organismo indipendente di valutazione	Pag. 10
1.7) – La gestione dei rischi corruttivi	Pag. 12
1.8) - Individuazione delle aree a rischio di fenomeni "corruttivi"	Pag. 17
1.9) - Sistema dei controlli	Pag. 18
1.10) - Codice di comportamento e codice etico	Pag. 19

CAPITOLO 2) - LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
2.1) - Misure in materia di inconfiribilita’	Pag. 21
2.2) - Misure in materia di incompatibilita’	Pag. 24
2.3) – Il divieto di “ <i>pantouflage</i> ”	Pag. 26
2.4) - La formazione	Pag. 27
2.5) - La tutela del dipendente che segnala illeciti	Pag. 29
2.6) – La rotazione del personale	Pag. 30

CAPITOLO 3) – LE MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA	
3.1) – Premessa	Pag. 32
3.2) - I flussi per la pubblicazione dei dati	Pag. 33
3.3) - Individuazione dei responsabili della pubblicazione	Pag. 33
3.4) – Monitoraggio	Pag. 34
3.5) - Accesso civico (art. 5 D. Lgs. n. 33/2013)	Pag. 34
3.6) - Gli obblighi di pubblicazione in materia di selezione e gestione del personale (art. 19 d. lgs. n. 175/2016)	Pag. 35
3.7) - Gli obblighi di pubblicazione concernenti gli incarichi conferiti (art.15 <i>bis</i> d. lgs. n.33/2013)	Pag. 37
3.8) – Gli obblighi di pubblicazione concernenti gli incarichi di amministrazione della società e gli incarichi dirigenziali (art.14 D. Lgs. n. 33/2013)	Pag. 38

CAPITOLO 4) – DISPOSIZIONI FINALI	
4.1) – Approvazione, entrata in vigore delle Misure Integrative al MOG	Pag. 40
4.2) - Pubblicazione delle Misure Integrative al MOG – Adeguamento - Consultazione	Pag. 40

Elenco e numerazione allegati	Pag. 41
-------------------------------	---------

CAPITOLO 1) **- DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE -**

1.1) – PREMESSA: LA S.E.S.A. S.P.A.

S.E.S.A. spa (di seguito anche solo S.E.S.A. o la Società) è una società per azioni a capitale misto (pubblico e privato), il cui socio di maggioranza è il Comune di Este che detiene il 51% del capitale sociale; il rimanente 49% del capitale sociale è in capo alla FINAM spa.

S.E.S.A. è dunque una "società a controllo pubblico".

La Società si occupa di: raccolta, trasporto, selezione, trattamento, recupero e smaltimento di rifiuti solidi urbani ed assimilati derivanti da raccolta differenziata;

- produzione di compost di qualità;
- produzione di energia elettrica e termica da fonti rinnovabili;
- produzione di biometano per autotrazione.

L'impianto principale si trova a Este (PD); la società ha altre sedi operative minori in Piove di Sacco (PD), Conselve (PD), Ospedaletto Euganeo (PD), Montagnana (PD), Bagnoli di Sopra (PD), Agna (PD), Monselice (PD), Merlara (PD), Viadana (MN), Vittorio Veneto (TV), Conegliano (TV), Oderzo (TV), Lonigo (VI) e Bassano del Grappa (VI).

Le attività d'impresa sono effettuate sia presso l'impianto principale, sia esternamente ad esso.

Le attività effettuate e gestite presso il polo principale di Este possono essere così descritte:

- raccolta e trasporto di rifiuti urbani (ed assimilati) e di rifiuti speciali non pericolosi e pericolosi
- gestione di una discarica per rifiuti non pericolosi
- gestione di un impianto di compostaggio e digestione anaerobica
- esercizio di una centrale di produzione di energia elettrica e termica alimentata dal biogas della discarica
- esercizio biodigestori per la produzione di energia elettrica e termica
- esercizio di un impianto di produzione di energia alimentato a biogas
- produzione di biometano per autotrazione e di CO₂ per uso tecnico/alimentare
- esercizio di un impianto di cogenerazione a gas metano a supporto di una rete di teleriscaldamento
- gestione di un impianto di selezione del rifiuto secco
- ricevimento e stoccaggio di rifiuti urbani ed assimilati ingombranti
- ricevimento e stoccaggio di rifiuti urbani ex R.U.P.
- intermediazione e commercio di rifiuti

- servizio di bollettazione rifiuti e tari con successiva riscossione
- progettazione, costruzione, installazione e manutenzione di impianti tecnologici per la gestione dei rifiuti e per il recupero di energia
- gestione di laboratorio interno

Le attività esterne all'impianto di Este sono:

- gestione di ecocentri siti nelle province di Padova, Vicenza e Mantova.
- raccolta differenziata porta a porta e trasporto di rifiuti solidi urbani
- gestione di motori di cogenerazione alimentati dal biogas captato della discarica di Chioggia
- spazzamento dalle strade dei rifiuti urbani e servizi affini
- autotrasporto di merci per conto terzi
- servizi di raccolta di verde pubblico
- esecuzione di lavori pubblici
- esecuzione di interventi di messa in sicurezza di siti contaminati

La S.E.S.A. Spa, in quanto società di diritto privato in controllo pubblico, è tenuta ad adempiere ad alcuni obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e pubblicità.

Il Consiglio d'Amministrazione della Società, nell'anno 2018, ha adottato per la prima volta – alla luce della Determinazione ANAC n. 1134/2017 - delle “Misure Integrative in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza” (di seguito anche solo le “Misure Integrative”), elaborate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Le “Misure Integrative” sono state rinnovate annualmente.

Le “Misure Integrative” vanno ad integrare le disposizioni già dettate in materia nel Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche solo "il Modello", "il MOG" o "il MOG 231"), la cui Parte Generale è stata sottoposta a revisione nell'aprile 2019.

Il presente documento è stato, dunque, elaborato per l'anno 2022.

1.2) - LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

A partire dall'anno 2012 il legislatore ha introdotto nell'ordinamento, a più riprese, provvedimenti normativi intesi a rafforzare i presidi di contrasto ai fenomeni corruttivi e di trasparenza all'interno delle Pubbliche Amministrazioni e, in *parte qua*, alle società partecipate da pubbliche amministrazioni.

Rientrano nel novero di tali provvedimenti:

- ◆ La Legge n. 190 del 6 novembre 2012, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”, meglio nota come “*Legge Anticorruzione*”¹;

¹ Con decreto-legge n. 23 del 8/4/20, convertito dalla Legge n. 40 del 5/6/20, all'articolo 1 comma

- ◆ Il Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 (*“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*), aggiornato dal 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”*), il quale pone in capo alle Pubbliche Amministrazioni, e agli enti di diritto privato controllati o partecipati dalle medesime, specifici obblighi di pubblicazione sui propri siti informatici per le attività di propria rispettiva competenza;
- ◆ Il Decreto Legislativo n. 39 dell'8 aprile 2013 (*“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”*), che disciplina le cause di inconferibilità e incompatibilità degli esponenti della Pubblica Amministrazione e delle entità privatistiche partecipate.
- ◆ La legge n. 179 del 30 novembre 2017 [*“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di lavoro pubblico o privato (c. d. whistleblower o whistleblowing)”*]

Molte delle disposizioni contenute nei provvedimenti legislativi appena elencati si applicano anche alle società in controllo pubblico quale la S.E.S.A. spa.

La natura di società di diritto privato in controllo pubblico in capo alla S.E.S.A. spa risulta pacifica alla luce della disciplina introdotta *in subiecta materia* dal D. Lgs. n. 175/2016 (Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica).

Infatti, secondo l'art. 2, comma 1 lettera m), del D. Lgs. n. 175/2016, sono a controllo pubblico *“le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi della lettera b)”*; a sua volta la lettera b) del comma 1 dell'art. 2 del D. Lgs. n. 175/2016 definisce come controllo *“la situazione descritta nell'art. 2359 del codice civile...”*; l'art. 2359 cod. civ., al punto 1) del comma 1, prevede che sussista controllo quando in una società un'altra dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria, che è proprio la situazione in cui versa la S.E.S.A., disponendo il Comune di Este della maggioranza (51%) del capitale sociale.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha adottato diverse successive determinazioni con cui ha: **(i)** dettato gli indirizzi di contrasto ai fenomeni corruttivi di carattere generale; **(ii)** elaborato delle direttive specifiche per l'attuazione delle norme emanate dal legislatore nazionale; **(iii)** introdotto delle linee guida per l'adempimento degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di

53, tra l'altro, è stata aggiunta tra le attività maggiormente esposte a rischio di infiltrazione mafiosa quella concernente *“i servizi ambientali, compresa l'attività di raccolta, di trasporto nazionale e transfrontaliero, anche per conto di terzi, di trattamento e di smaltimento dei rifiuti, nonché le attività di risanamento e bonifica e gli altri servizi connessi alla gestione dei rifiuti.”* (lett. a-quater).

trasparenza.

In particolare vengono qui principalmente in rilievo, in quanto dettano disposizioni direttamente riferibili anche alle società in controllo pubblico e sono stati considerati ai fini dell'elaborazione delle presenti "Misure Integrative", i seguenti atti di indirizzo dell'ANAC:

- *"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"* (Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno del 2015);
- *"Linea guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili"*, (Determinazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016);
- *"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"* (Determinazione ANAC n. 1309 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 "* (Determinazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016);
- *"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"* (Determinazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017).
- *"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)"* (Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021, modificata con comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021, errata corrige);

Dal complesso delle disposizioni introdotte con i provvedimenti legislativi e regolamentari che si sono ora passati in rassegna, si evince che incombono sulle società in controllo pubblico, sia obblighi in materia di prevenzione della corruzione, sia obblighi in materia di trasparenza e pubblicità.

Quanto agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione, l'art. 41 del D. Lgs. 97/2016 – che ha aggiunto il comma 2-*bis* all'art. 1 della L. 190/2012 - prevede che anche gli enti di diritto privato in controllo pubblico siano destinatari delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), peraltro secondo un regime differenziato rispetto alle amministrazioni pubbliche: mentre queste ultime sono tenute ad adottare un vero e proprio "Piano Triennale per la Corruzione" (PTPC), le società in controllo pubblico devono preferibilmente adottare *"misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231."*

(così la Determinazione ANAC n. 1134/2017).

Quanto alla trasparenza, il nuovo art. 2-*bis* del D. Lgs 33/2013, come introdotto dal D. Lgs. 97/2016, prevede che la disciplina prevista dal medesimo decreto n. 33 si applichi, "in quanto compatibile" anche alle "società in controllo pubblico" (con esclusione di quelle quotate).

Il presente documento costituisce dunque l'aggiornamento per l'anno 2021 delle "Misure Integrative in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza" già adottate nel marzo del 2020 e si integra con il "Modello di Organizzazione e Gestione" elaborato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

1.3) - MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E "MOG 231" – LA NOZIONE DI CORRUZIONE

L'ANAC ha più volte specificato che l'ambito di applicazione della Legge n. 190 del 2012 e quello del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 non coincidono totalmente e che, nonostante siano finalizzati a prevenire la commissione di reati, nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, i due sistemi normativi presentano differenze significative.

In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il D. Lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, o che, comunque, siano stati commessi anche nell'interesse di questa (art. 5), diversamente dalla Legge n. 190/2012 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno dell'ente.

In relazione ai "fatti di corruzione", il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 fa riferimento ad alcuni reati contro la pubblica amministrazione come fattispecie dalle quali l'ente deve trarre un vantaggio perché possa risponderne.

La legge n. 190 del 2012 e, in generale, le disposizioni introdotte in materia di prevenzione della corruzione, fanno riferimento, invece, ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano, non solo l'intera gamma dei reati contro la pubblica amministrazione, disciplinati dal Titolo II° del Libro II° del Codice Penale (anche quelli che non sono presupposto della responsabilità degli enti ai sensi dell'art. 25 D. Lgs. 231/2001), ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", nelle quali vanno ricompresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo².

² Nel PNA 2019 l'ANAC ha precisato come, ai fini di una efficace prevenzione dei fenomeni corruttivi deve tenersi conto anche del compimento di reati diversi da quelli aventi natura corruttiva, di rilevante allarme sociale, nonché dell'adozione "di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità)". (cfr., PNA 2019, pag. 12).

Alcune misure di adeguamento finalizzate alla prevenzione dei fenomeni corruttivi erano già state adottate dalla Società all'indomani dell'entrata in vigore della L. n. 190/2012 che, come è noto, ha anche riformato i reati di corruzione (introducendo anche il reato di corruzione tra privati).

Infatti nel 2013 la Società ha adottato l' "Appendice all'Allegato A: la riforma dei reati di corruzione" e l' "Appendice all'Allegato B: (i reati societari) la corruzione tra privati" con cui - in sede di adeguamento del "Modello 231" - sono state dettate alcune misure finalizzate alla prevenzione, non solo dei reati di corruzione e di corruzione tra privati, ma anche dei fenomeni corruttivi nella più generale accezione di *maladministration* soprarichiamata³.

La Società, inoltre e sempre agli stessi fini, nel 2016 ha anche sottoposto a revisione il Codice Etico.

Con le "Misure Integrative" gli interventi di adeguamento vengono ulteriormente implementati, anno per anno, alla luce sia delle situazioni concretamente verificatesi nella vita dell'Ente, sia delle indicazioni fornite dall'ANAC, con allargamento anche alla materia della trasparenza.

1.4) - SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E NELLA TRASPARENZA

I soggetti e le funzioni che all'interno della S.E.S.A. concorrono alla prevenzione della corruzione ed al perseguimento della trasparenza sono:

(i) il Consiglio di Amministrazione, quale organo di governo della Società, tenuto conto degli indirizzi dell'Assemblea dei Soci;

(ii) i referenti per la prevenzione della corruzione e trasparenza per l'area di rispettiva competenza che sono individuati nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e nel Responsabile dell'Accesso Civico (RAC);

(iii) l'Organismo di Vigilanza (ODV) che, in seno alla S.E.S.A. svolge anche le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);

(iv) i dipendenti.

Il Consiglio d'Amministrazione:

(i) designa il RPCT, il RAC, i componenti dell'OIV e ogni altro referente interno sia necessario designare per la gestione di attività rilevanti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;

(ii) adotta le misure integrative al MOG in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza elaborate dal RPCT ed i loro aggiornamenti;

(iii) adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza.

(iv) riceve la relazione annuale del RPCT ed è destinatario delle eventuali

³ Le due Appendici ora richiamate sono state ulteriormente sottoposte a revisione nell'anno 2020.

segnalazioni del RPCT circa disfunzioni riscontrate nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Spetta al **RPCT**:

- (i) effettuare il processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi (al fine della mappatura dei rischi);
- (ii) elaborare le misure integrative al MOG in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- (iii) gestire la e sovrintendere alla pubblicazione obbligatoria di dati, documenti, informazioni nella Sezione "*Società Trasparente*" del sito *web* aziendale;
- (iv) effettuare un costante monitoraggio sull'effettiva attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza introdotte;
- (v) redigere la relazione annuale sul monitoraggio svolto;
- (vi) esercitare le prerogative di sua competenza in materia di accesso civico anche generalizzato.

Spetta al **RAC**:

- (i) adempiere alle funzioni che gli sono attribuite in materia di accesso civico anche generalizzato;
- (ii) coadiuvare il RPCT nelle attività preparatorie necessarie alla gestione degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Spetta all'**ODV (quale OIV)**:

- (i) svolgere le sue prerogative di vigilanza e controllo in costante coordinamento con il RPCT;
- (ii) segnalare tempestivamente al RPCT eventuali situazioni di potenziale rischio di commissione di illeciti corruttivi che vengano alla sua attenzione nell'ambito dello svolgimento delle funzioni di cui al punto che precede;
- (iii) adempiere alle funzioni di attestazione di cui all'art. 8-bis dell'art. 1 della L. 190/2012.

Spetta ai **dipendenti** della Società:

- (i) osservare le misure contenute nel "MOG 231", nelle "Misure Integrative", e nel Codice Etico;
- (ii) partecipare attivamente in sede di attuazione delle misure.

Per i soggetti che operano su mandato o per conto della S.E.S.A. spa, i contratti che ne regolano i rapporti prevedono specifiche clausole di responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico e delle previsioni del "MOG 231", e delle "Misure Integrative in materia di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza".

1.5) – IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Le società in controllo pubblico, al pari delle pubbliche amministrazioni, devono designare "*il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurargli funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività*" (art. 1, comma 7, L. n. 190/2012).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) ha il

compito di elaborare le misure di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza, ed è titolare del potere di vigilanza sulla effettiva attuazione delle misure, nonché della funzione di elaborazione e proposta di integrazione e modifica delle stesse.

Il RPCT è designato dal Consiglio di Amministrazione con delibera formale in cui devono essere chiaramente indicati:

- i)* il nominativo del soggetto incaricato;
- ii)* la durata dell'incarico che, salve specifiche esigenze che inducono a derogarvi che devono essere chiaramente esplicitate, è la stessa del periodo di carica del Consiglio d'Amministrazione;
- iii)* le conseguenze derivanti dall'inadempimento degli obblighi connessi al ruolo di RPCT ed i correlati profili di responsabilità disciplinare;
- iv)* in particolare, le conseguenze derivanti dall'omessa vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza delle misure organizzative per la prevenzione della corruzione, nonché dall'omesso controllo in caso di ripetute violazioni delle misure previste.

Da un punto di vista generale, il Consiglio d'Amministrazione per la designazione del RPCT si attiene ai seguenti criteri.

Anzitutto è opportuno che la designazione del RPCT ricada su un soggetto interno all'azienda che:

- a)* - sia un dirigente della Divisione Uffici o, in caso di mancanza di dirigenti, un responsabile di un'area interna alla Divisione Uffici;
- b)* - sia titolare di incarichi e ruoli in seno alla Società che non lo esponga a potenziali conflitti di interesse rispetto al rischio di commissione di fatti rientranti nel novero dei fenomeni "corruttivi" e di *maladministration*;
- c)* - abbia dimostrato nel tempo un comportamento integerrimo ed improntato al massimo rispetto dei principi di legalità e trasparenza.

Nel recente documento "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022", l'ANAC ha dettato disposizioni in materia, rispetto alle quali, i criteri definiti dalla Società per la designazione del RPCT, risultano pienamente conformi.

Il Consiglio d'Amministrazione della S.E.S.A. ha designato, ancora nel 2014, come RPCT la dottoressa Maria Ramazzotto, responsabile dell'area amministrativa dell'azienda che, oltre a non presentare particolari profili di conflitto di interesse, conosce in modo approfondito l'organizzazione della Società in quanto alle sue dipendenze sin dalla costituzione, ed ha dimostrato nel tempo un comportamento integerrimo e trasparente.

Tale designazione è stata confermata anche per il triennio 2021/2023.

Quanto al requisito di cui alla lettera a) che precede, si evidenzia che la Società non ha, né ha mai avuto, in ruolo alcun dirigente. ANAC, a questo proposito, nella Determinazione n. 1134/2017, ha comunque chiarito che, in assenza di dirigenti o in presenza di dirigenti in posizione di potenziale conflitto di interessi, il RPCT possa essere individuato anche in un profilo non dirigenziale che abbia idonee competenze, conoscenze della normativa e un adeguato profilo personale; in base a queste indicazioni dell'ANAC è stato designato quale RPCT la Dottoressa Maria Ramazzotto.

In coerenza con quanto previsto dalla normativa di settore alla designazione del RPCT è stata data adeguata pubblicità, sia all'interno che all'esterno della Società.

Quanto al profilo della pubblicità interna, il ruolo ed il nominativo del RPCT sono inseriti nell'Organigramma ufficiale della Società; della avvenuta designazione del RPCT è data comunicazione a tutti i dipendenti.

Quanto al profilo della pubblicità esterna, il nominativo del RPCT ed i riferimenti per contattarlo sono pubblicati in una con la delibera del Consiglio d'Amministrazione di sua designazione, nella Sezione "*Società Trasparente*", Sottosezione "*Altri contenuti/Prevenzione della corruzione*" del sito web della Società.

Il RPCT, entro 10 giorni dalla sua designazione, è tenuto a trasmettere all'ANAC i dati relativi alla sua nomina mediante l'apposito modulo disponibile sul sito dell'ANAC stessa, nella pagina dedicata ai "*Servizi online*".

Come si è detto, l'art. 1, comma 7, L. n. 190/2012 prevede che la designazione del RPCT possa essere accompagnata da eventuali modifiche organizzative finalizzate a rendere efficace ed effettivo l'espletamento da parte del RPCT medesimo delle sue prerogative e funzioni.

Coerentemente con questa previsione – e tenendo in debito conto la pluralità e la complessità delle funzioni e delle attività di cui deve farsi carico il RPCT – il Consiglio d'Amministrazione della Società ha deliberato la costituzione di un gruppo di lavoro denominato "*Gruppo di Lavoro Prevenzione della Corruzione e Trasparenza*" che ha il compito di coadiuvare il RPCT nell'espletamento del suo incarico.

Il Gruppo di Lavoro è costituito, oltre che dal RPCT, che ne è il responsabile, anche da:

- un appartenente all'Ufficio Gare, dotato di conoscenze in materia giuridica; al momento dell'elaborazione del presente documento il ruolo è ricoperto dalla dottoressa Roberta Bressan.
- la Responsabile dell'area Certificazioni Aziendali (RSGI), attualmente la dottoressa Luisa Maniezzo;
- il responsabile dell'Area Informatica della Società (attualmente il dottor Davide Cazzador) al principale fine di far fronte, anche tramite collaboratori, agli adempimenti in materia di pubblicazione di dati, informazioni, documenti in ossequio agli obblighi previsti, in capo alle società in controllo pubblico, in materia di trasparenza.

Sempre ai medesimi fini, ed in particolare al fine di garantire una puntuale ed efficace gestione dell'istituto dell'accesso civico, il Consiglio di Amministrazione ha designato anche un "*Responsabile dell'Accesso Civico*" (RAC): l'incarico è attualmente ricoperto dalla dottoressa Roberta Bressan.

Responsabilità del RPCT

Come già evidenziato, al RPCT sono attribuite funzioni sia in materia di prevenzione della corruzione che di trasparenza.

Di seguito viene fatta una ricognizione dei principali compiti che sono assegnati al RPCT, con la precisazione che le responsabilità e le prerogative connesse al ruolo saranno maggiormente dettagliate - anche con il richiamo a moduli allegati al presente Documento - nel Capitolo Secondo, per ciò che attiene alla materia della prevenzione della corruzione, nel Capitolo Terzo, per ciò che attiene alla trasparenza.

Spetta, dunque, al RPCT:

- i)* l'elaborazione e l'aggiornamento delle "*Misure di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza*" sulla base delle indicazioni programmatiche fornite dal Consiglio d'Amministrazione;
- ii)* la verifica dello stato di attuazione delle Misure attraverso la conduzione di un piano di verifiche ispettive concordato e, per quanto possibile, condiviso con l'ODV: le attività di verifica debbono interessare principalmente le procedure e/o processi aziendali con impatto in materia di corruzione e trasparenza così come individuati nella mappatura dei rischi allegata al presente Documento;
- iii)* la definizione di un Piano Annuale di Formazione, di concerto con l'ODV ed il Responsabile dell' Area Risorse Umane;
- iv)* la predisposizione di report periodici e della Relazione Annuale sull'attività svolta e la trasmissione degli stessi documenti al Consiglio di Amministrazione;
- v)* la vigilanza, di concerto con l'ODV, sul rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 39/2013;
- vi)* la vigilanza, di concerto con l'ODV, sugli adempimenti di cui al D. Lgs. n. 33/2013;
- vii)* la pubblicazione nel sito *web* della Società – entro il 15 dicembre di ogni anno⁴ - della Relazione Annuale. La Relazione va predisposta utilizzando il modulo-griglia che annualmente l'ANAC predispose e pubblica nel sito istituzionale;
- viii)* la condivisione con l' ODV delle risultanze dell'attività svolta.

Per l'espletamento dei compiti attribuiti, il RPCT dispone della possibilità di accesso a tutta la documentazione aziendale, detenuta da qualsiasi funzione aziendale, che quindi non si può sottrarre alla richiesta di dati, documenti, informazioni che provengano dal RPCT.

Al RPCT ed ai soggetti interni di cui si avvale, è richiesto l'obbligo di riservatezza ed il segreto d'ufficio su tutte le informazioni in loro possesso.

1.6) – L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 ha istituito l' "Organismo Indipendente di

⁴ Per l'anno 2022 il termine per pubblicare la relazione annuale è stato prorogato al 31 gennaio; la relazione annuale è stata nei termini predisposta e risulta pubblicata nella sezione società trasparente del sito web della Società.

Valutazione della Performance" (OIV), quale organo interno ad ogni amministrazione pubblica incaricato, tra le altre cose, di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

La Legge n. 190/2012 ha previsto che all'OIV siano riservati specifici compiti di controllo ed attestazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

In particolare, l'art. 1, comma 8-*bis*, della legge citata attribuisce all'Organismo Indipendente di Valutazione:

- ◆ la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione;
- ◆ la funzione di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT;
- ◆ il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico gestionale e di *performance* e di quelli connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza;
- ◆ il potere di richiedere informazioni al RPCT;
- ◆ il potere di effettuare audizioni di dipendenti.

Ulteriori specificazioni sui compiti dell'OIV sono contenute negli artt. 31 e 44 del D. Lgs. n. 33/2013 (come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016).

L'ANAC, nella Determinazione n. 1134/2017, ha evidenziato come la definizione di tali compiti di controllo in capo all'OIV nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza proprio delle pubbliche amministrazioni, induce a ritenere che, anche nelle società in controllo pubblico, occorra individuare un soggetto in grado di svolgere le medesime funzioni.

L'ANAC ha prescritto, al riguardo, che ogni società attribuisca, sulla base di proprie valutazioni di tipo organizzativo, tali compiti o ad un organo interno all'uopo costituito, ovvero all'Organismo di Vigilanza già costituito ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

La S.E.S.A. ha ritenuto di affidare i compiti riservati all'OIV all'Organismo di Vigilanza, i cui membri sono senza dubbio dotati delle competenze adeguate all'espletamento dell'incarico e sono a conoscenza dell'organizzazione della Società.

Per lo svolgimento delle sue prerogative e, in particolar modo, delle attività di verifica sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, l'OIV (ODV) dovrà attenersi ai criteri ed alle modalità di rilevazione definiti dall'ANAC.

Al momento della elaborazione delle presenti "Misure Integrative" le più recenti indicazioni fornite dall'ANAC sul punto risultano contenute nella Delibera n. 294 del 13/4/2021, che ha individuato modalità e tempi di esercizio delle funzioni di attestazione da parte degli OIV per l'anno 2021.

Secondo quanto definito dall'ANAC, nelle delibere con cui annualmente vengono definite le modalità con cui gli organismi indipendenti di valutazione sono tenuti ad esercitare le funzioni di attestazione loro riservate:

- l'OIV effettua l'attività di rilevazione utilizzando la griglia di rilevazione predisposta dall'ANAC;
- all'esito della rilevazione l'OIV elabora la scheda di sintesi sempre predisposta

- dall'ANAC e rilascia il documento di attestazione secondo il modulo prodotto dall'ANAC;
- la griglia di rilevazione, la dichiarazione di attestazione e la scheda di sintesi devono essere pubblicati a cura del RPCT nel sito web della Società, Sezione "*Società Trasparente*", Sottosezione "*Controlli e rilievi sull'amministrazione/organismo indipendente di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*".

La griglia di rilevazione, la dichiarazione di attestazione e la scheda di sintesi redatte dall'OIV nel 2021 risultano pubblicate nella sezione del sito web "*Società Trasparente*", sottosezione "*Controllo e rilievi sull'amministrazione – Organo di controllo che svolge le funzioni di OIV*".

Al momento della elaborazione delle presenti "Misure Integrative" l'ANAC non ha ancora fornito alcuna indicazione circa le modalità e le tempistiche con cui l'OIV deve adempiere ai suoi obblighi di attestazione per l'anno 2022. Conseguentemente, fatte salve determinazioni che dovessero sopraggiungere all'ultimo, si prevede che l'OIV assolva ai suoi compiti in materia di attestazione sulla base di quanto stabilito nella già citata delibera ANAC n.294/2021 con pubblicazione della relativa documentazione a cura del RPCT entro il 30/06/2022⁵.

1.7 – LA GESTIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

Con il PNA 2019 l'ANAC ha licenziato delle Linee Guida contenenti "*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*" (che costituiscono l'Allegato 1 al PNA stesso), stabilendo che le medesime costituiscano l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione del PTPCT (e, dunque, anche delle "Misure Integrative"), per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo. Conseguentemente, nell'elaborazione delle presenti "Misure Integrative" si è cercato di seguire tali indicazioni metodologiche.

Nel documento "*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*" l'ANAC ha ribadito tali indicazioni e fornito – anche con l'ausilio di una check list di controllo – ulteriori prescrizioni dei rischi corruttivi; nell'elaborazioni delle presenti misure integrative si è tenuto conto anche di queste ulteriori recenti indicazioni metodologiche.

Come è noto il processo di gestione del rischio corruttivo o meglio, l'identificazione dei rischi di corruzione e l'individuazione delle conseguenti misure preventive, presuppongono la preliminare analisi del contesto – sia esterno che interno – vale a dire l'individuazione degli elementi caratterizzanti l'ambiente in cui opera l'ente (contesto esterno), e la propria organizzazione (contesto interno).

Analisi del contesto esterno

Per analisi del contesto esterno può definirsi quella fase del processo di gestione dei

⁵ Se, nel frattempo, l'ANAC adotterà un provvedimento per disciplinare le modalità con cui l'OIV deve adempiere agli obblighi di attestazione, l'OIV di SESA si conformerà, naturalmente, a tali indicazioni.

rischi attraverso cui l'ente acquisisce le informazioni sulle caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale opera.

I dati relativi sono oggettivi (economici, giudiziari, sociali ecc...), o soggettivi, nel senso di relativi alla percezione che, del fenomeno corruttivo, hanno gli *stakeholders*.

Le fonti cui attingere le informazioni e dati suddetti sono prevalentemente esterne all'ente; si tratta di banche dati, studi, relazioni ufficiali di pubbliche amministrazioni e pubbliche autorità, contributi informativi di associazioni, istituzioni, ecc....

Da un punto di vista generale, sotto il profilo del contesto esterno, si osserva come la S.E.S.A. spa, operando – come già evidenziato nella Premessa – nei settori della gestione dei rifiuti, nella produzione del compost, del recupero energetico con produzione di energia elettrica e termica, quale società di diritto privato impegnata nel libero mercato, si relaziona abitualmente con i seguenti soggetti esterni:

- enti locali (tra cui il Comune di Este, socio di maggioranza);
- autorità anche di Polizia Giudiziaria ed enti preposti ai controlli;
- fornitori di servizi, beni, opere;
- operatori economici;
- organizzazioni sindacali;
- istituti di credito;
- cittadini ed utenti dei servizi prestati.

Ai fini dell'analisi del contesto esterno sono state prese in considerazione, principalmente, le seguenti fonti:

- ❖ Relazione “Attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia” (primo semestre 2021) presentata dal Ministero dell'Interno al Parlamento della Repubblica alla fine del 2021;
- ❖ Rapporto “Rifiuti urbani” numero 355/2021, licenziato dall'I.S.P.R.A. nel dicembre 2021;
- ❖ Rapporto “Rifiuti speciali” numero 344/2021 licenziato dall'I.S.P.R.A. nel giugno 2021 (di cui si segnalano in particolare le pagine da 331 a 345);
- ❖ Rapporto “Rifiuti urbani” pubblicato dall'Arpav nel dicembre del 2021;
- ❖ Relazione dal titolo “Prima indagine conoscitiva sulle misure di prevenzione della produzione dei rifiuti urbani adottata da comuni”, licenziata dall'I.S.P.R.A. nel gennaio 2021 (documento n. 333/2020)
- ❖ Rapporto sullo stato dell'ambiente del Veneto, pubblicato dall'ARPAV nel dicembre 2020;
- ❖ Rapporto “Rifiuti speciali” licenziato dall'ARPAV nel febbraio 2022;
- ❖ Relazione svolta dal Presidente della Corte d'Appello di Venezia in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022;
- ❖ Relazione svolta dall'Avvocato Generale presso la Corte d'Appello di Venezia in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022;
- ❖ Relazione svolta dal Presidente della Sezione Giurisdizionale per il Veneto della Corte dei Conti in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022;
- ❖ Relazione svolta dal Procuratore Regionale presso la Sezione Giurisdizionale per il Veneto della Corte dei Conti in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022;
- ❖ PTPCT della Regione Veneto, della Provincia di Padova, (nelle parti relative alle

rispettive analisi del contesto esterno), in quanto enti territoriali di riferimento della società *ratione loci*.

Dai documenti ufficiali esaminati si evince, in sintesi, quanto segue.

Il Veneto è una delle regioni trainanti per l'economia italiana ed è caratterizzato da un'elevata concentrazione di aziende manifatturiere artigianali e industriali che operano su specifiche filiere produttive o in filiere a queste correlate, rilevanti per l'economia della Regione e della Nazione tutta.

La produttività della Regione ha delineato, nel tempo, un notevole interesse sia per la criminalità proveniente dalle regioni, ad alta incidenza mafiosa, sia per i vari gruppi criminali di origine straniera.

Le attività investigative nel corso degli anni hanno documentato l'insediamento e l'operatività di singoli esponenti e/o "cellule" delle consuete consorterie mafiose calabresi, campane e siciliane, attive principalmente nell'estorsione, nel riciclaggio di capitali illeciti e nel narcotraffico, in collaborazione con qualificati criminali autoctoni.

Nella relazione semestrale al Parlamento del Ministro dell'Interno circa i risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (primo semestre 2021) viene evidenziato che "le importanti infrastrutture insieme alla ricchezza generata dalle imprese regionali rappresentano significativi canali attraverso i quali la criminalità punta anche in questo territorio ad infiltrare in maniera silente l'economia legale"; viene evidenziato altresì che il Veneto "ha contribuito per il 9% al PIL Italiano del 2018; ai dati disponibili (2016, EUROSTAT), risulta essere la settima regione dell'U.E. per valore aggiunto lordo del settore manifatturiero, l'ottava nel settore industriale e la decima in quello agricolo; presenta un indice di apertura... ossia il valore di esportazioni ed importazioni in rapporto al PIL del 69% nel 2018 (ben superiore al valore nazionale pari al 50%)... dopo le perdite percentuali elevate di quote di PIL conseguente alla crisi pandemica ... la regione .. sta facendo registrare una rapida ripresa nei comparti produttivi e nell'occupazione. Pare chiara in tale contesto l'attrattiva che questo sistema economico ... possa svolgere rispetto alle attenzioni del PIL organizzato, sia orientato al riciclaggio di denaro sporco in impieghi nell'economia legale sia preordinato a nuove occasioni di business"⁶

Circa il territorio della provincia di Padova nel cui ambito ha sede la SESA viene messo in evidenza che esso "si caratterizza per la presenza dell'interporto quale snodo di movimentazione e stoccaggio delle merci, più proiettato attraverso i collegamenti ferroviari verso i principali porti nazionali e del Nord Europa ...", e come un tale sistema infrastrutturale, alimenti "un forte indotto economico potenzialmente di interesse per le organizzazioni criminali", come alcune indagini della Magistratura hanno in qualche modo fatto riscontrare.⁷

Quanto ai dati concernenti l'andamento della criminalità (per il periodo 01/07/20 –

⁶ Cfr., "Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dall'Autorità Investigativa Antimafia", relativa al primo semestre 2021, pag. 289.

⁷ Cfr., "Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dall'Autorità Investigativa Antimafia", relativa al primo semestre 2021, pag. XLVIII.

30/06/21), si evince dalle statistiche degli Uffici Giudiziari allegate alle relazioni prodotte dal Presidente della Corte d'Appello di Venezia e dall'Avvocato Generale presso la medesima Corte in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022, che – se, viene segnalata una certa stabilità dei fenomeni criminosi con contenimento di alcune forme di reato e un aumento percentuale di altre forme delittuose (particolarmente significativo nella materia dei reati di pornografia minorile, detenzione di materiale pornografico ed iniziative turistiche per sfruttamento della prostituzione minorile) – va rimarcata *“la costante attenzione che si pone, a livello investigativo alle infiltrazioni della criminalità organizzata”*; *quest'ultima trova talvolta terreno fertile nel presupposto che una modifica delle modalità operative che vede al primo posto il tentativo di corruzione, a volte perfezionato, rispetto all'originario e primitivo uso della violenza come prima opzione, può agevolmente dar luogo a quello che efficacemente viene definito, nel rapporto del Procuratore Distrettuale, come ‘gemmazione silente’ di fenomeni di criminalità organizzata che (purtroppo solo teoricamente, come dimostrato dalle indagini) dovrebbero trovare maggiore difficoltà nell'inquinare il territorio come quello locale, rispetto ad altre zone tradizionalmente più avvezze a piegarsi al vincolo di omertà.”*⁸.

Analisi del contesto interno

Secondo le già citate *“Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”* elaborate dall'ANAC nel 2019, l'analisi del contesto interno di un ente *“riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione dei processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo”*⁹.

Dunque, l'analisi del contesto interno verte sugli aspetti relativi alla struttura organizzativa della società ed alla sua concreta gestione operativa, ed è volta a far emergere, sia il sistema di *governance*/responsabilità, sia il livello di complessità delle articolazioni e funzioni della società.

Le caratteristiche organizzative, strutturali, di *governance* e operative della S.E.S.A. sono compiutamente descritte nella Parte Generale del “MOG 231”, e in vari documenti (Organigramma, Funzionigramma) pubblicati nel sito web istituzionale, anche nella sezione *“Società Trasparente”*. A detti documenti si fa espresso rimando.

Ai fini che qui interessano merita essere evidenziato che, sotto il profilo societario, la S.E.S.A. ha adottato un modello di *corporate governance* c.d. “tradizionale”: l'amministrazione della Società è demandata ad un Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea dei soci; la funzione di vigilanza è esercitata dal Collegio Sindacale; l'attività di revisione legale dei conti è svolta da una primaria Società di Revisione.

L'organo amministrativo, ad oggi, è composto da cinque consiglieri, tre dei quali (tra cui il Presidente) nominati su designazione del socio pubblico, due dei quali (tra cui il Vicepresidente) nominati su designazione del socio privato.

⁸ Cfr. la “Relazione” dell'Avvocato Generale presso la Corte d'Appello di Venezia, svolta in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022, pagg. 241/242 del testo scritto.

⁹ Cfr., il documento ANAC *“Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”*, Allegato 1 al PNA 2019, pag. 12.

In ossequio a quanto previsto dal D. Lgs. n. 175/2016 la carica di Vicepresidente è attribuita esclusivamente quale modalita' di individuazione del sostituto del Presidente in caso di assenza o impedimento, senza riconoscimento di compensi aggiuntivi.

La legale rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio d'Amministrazione; i poteri, le competenze, la rappresentanza e la firma in nome e per conto della Società sono attribuite all'Amministratore Delegato, scelto tra i soggetti designati dal socio rappresentante la parte privata del capitale azionario.

Nella situazione attuale l'amministratore delegato risulta essere individuato come "Datore di Lavoro" ex art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008.

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri, uno dei quali con funzioni di Presidente.

La Società ha adottato il MOG ex D. Lgs. 231/2001 ed ha un Organismo di Vigilanza (ODV), composto da tre membri, uno dei quali funge da Presidente.

Come si è già evidenziato in precedenza, all'ODV sono attribuite anche le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Sin dal 2007 la Società ha implementato un Sistema di Gestione Integrato (SGI) che consente di gestire in modo armonico le *policies* aziendali in materia di Qualità, Ambiente, Sicurezza, Etica (QUASE).

Il SGI è sottoposto a costante aggiornamento e viene periodicamente verificato/validato dagli enti di certificazione.

Dall'anno 2009 la Società ha ottenuto il Riconoscimento del Sistema di Gestione Ambientale secondo lo standard di conformità al Regolamento CE-EMAS, allo scopo di attuare il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali e di pubblicare una Dichiarazione Ambientale.

La gestione dei dati, dei documenti e delle informazioni avviene mediante sistemi informatici (implementati ed aggiornati periodicamente) che consentono di garantire distinzione dei ruoli e competenza nello svolgimento delle relative funzioni; i sistemi informatici garantiscono, altresì, tracciabilità e immodificabilità dei dati, dei documenti e delle informazioni.

A questo proposito si evidenzia che, alla fine del 2020, è stato attivato un nuovo portale telematico per la selezione dei fornitori di beni e servizi denominato "Piattaforma Telematica Appalti", strumento che fornisce ulteriori garanzie di trasparenza e tracciabilità nella gestione di un settore certamente a rischio di fenomeni corruttivi nella più volte richiamata accezione fatta propria dall'ANAC.

Come si è già evidenziato nella Premessa, la S.E.S.A. sviluppa la sua attività principalmente presso la sede di Este, via Comuna ma opera, anche, con sedi periferiche e secondarie.

La Società possiede quote in altre società, di una delle quali detiene il controllo ai sensi dell'art. 2359, comma 1 n. 1, cod. civ.

La rappresentazione grafica e la ricognizione delle partecipazioni societarie sono pubblicate nella sezione “Società Trasparente” del sito *web*, sottosezione “*Enti controllati e partecipati*”; a detta pubblicazione si fa espresso rimando.

Il personale della Società, alla data del 31/12/2021 era costituito da 556 unità, di cui 436 dipendenti a tempo indeterminato, 42 dipendenti a tempo determinato, 76 addetti con contratto di somministrazione lavoro, 2 lavoratori distaccati da altra azienda.

Di questi dipendenti, n. 80 unità svolgono mansioni presso la Divisione Uffici (55 unità) e la Divisione Tecnica (25 unità); i rimanenti (476 dipendenti) sono addetti alla gestione/manutenzione degli impianti (172 unità) ed alla raccolta rifiuti (304 unità).

Come previsto dall’art. 25, comma 1, D. Lgs. n. 175/2016, nel settembre dell’anno scorso è stata fatta la ricognizione del personale in servizio rilevando che la Società non presenta eccedenze di personale.

I contratti di lavoro dei dipendenti della Società sono informati a normative di carattere privatistico.

Nell’anno 2021 non si sono riscontrate violazioni, né del Codice Etico, né del “MOG 231”; non si sono evidenziate nemmeno significative o rilevanti inosservanze delle procedure e delle istruzioni operative di cui si compone il Sistema di Gestione Integrato.

Nel corso del 2021 non sono stati attivati procedimenti disciplinari.

Sotto il profilo dell’accesso civico, nel corso del 2021, non sono pervenute richieste di accesso, né semplice né generalizzato.

1.8) - INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO DI FENOMENI "CORRUTTIVI"

Coerentemente con quanto rilevato nei paragrafi che precedono, la Società ha effettuato – ai fini di elaborare la prima edizione delle “*Misure Integrative in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza*” - un’analisi del contesto in cui opera e della sua realtà organizzativa per individuare quali aree e settori di attività potrebbero essere interessati da scenari "corruttivi".

Detta analisi ha condotto alla elaborazione della "*Mappatura delle aree a rischio ex L. n. 190/2012*" che costituisce l'Allegato 1.

Come è noto, la mappatura dei rischi va aggiornata a cura del RPCT, di concerto con l'ODV, annualmente e comunque ogni qualvolta:

- i)** intervengano delle modifiche sostanziali nell’assetto della *governance* o dell’organizzazione della società;
- ii)** emergano elementi di criticità a seguito del verificarsi di episodi di reato o di *maladministration*;
- iii)** intervengano provvedimenti legislativi che introducano delle novità sul piano normativo tali da rendere necessaria, o anche solo opportuna, una rivalutazione degli

aspetti relativi alle aree ed alle attività a rischio di fenomeni "corruttivi".

Va precisato che la mappatura dei rischi effettuata ai fini della elaborazione delle "Misure integrative" va ad integrarsi con la mappatura dei rischi già effettuata per la implementazione delle Parti Speciali del Modello di Organizzazione e Gestione dedicate alla prevenzione dei reati contro la pubblica amministrazione e del reato di corruzione tra privati, oltre che per la implementazione del Codice Etico della Società.

La mappatura dei rischi ha riguardato, anzitutto, le attività più esposte al rischio di fenomeni "corruttivi" individuate, in via generale, dalla L. n. 190/2012, vale a dire:

- autorizzazioni e concessioni (provvedimenti che la Società non rilascia ma di cui chiede il rilascio);
- appalti e contratti (in relazione agli appalti si precisa che la Società partecipa a gare d'appalto ma non bandisce gare d'appalto);
- sovvenzioni e finanziamenti;
- selezione e gestione del personale.

A dette aree di rischio se ne sono aggiunte altre suggerite come rilevanti per le società di diritto privato in controllo pubblico nella Delibera ANAC n. 1134/2017, vale a dire:

- l'area dei controlli;
- l'area economico-finanziaria;
- l'area delle relazioni esterne;
- l'area in cui vengono gestiti i rapporti tra amministratori pubblici e soggetti privati;

Ai fini della implementazione delle presenti "Misure Integrative", l'originaria mappatura dei rischi è stata sottoposta a revisione, tenendo conto delle indicazioni metodologiche fornite dall' ANAC nel PNA 2019 e delle ulteriori indicazioni fornite dall'ANAC nel documento "*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*" già in precedenza citato.

L'allegato 1 al presente documento costituisce il quadro sinottico della mappatura dei rischi in cui sono indicati i documenti aziendali in cui sono condensate le misure di prevenzione adottate per le singole aree ed attività a rischio; si tratta o di *policies* facenti parte del Modello di Organizzazione e Gestione 231 o di *policies* adottate quali misure integrative in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

1.9) - SISTEMA DEI CONTROLLI

La Società è già dotata di un sistema di controlli che si ritiene idoneo a garantire una efficace vigilanza sulla effettiva attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione della corruzione ed al perseguimento della trasparenza nella gestione dell'attività societaria.

Infatti gli *audit* effettuati, sia sulla base del programma annuale sia a sorpresa, da

parte dell'ODV, al fine di verificare l'efficace attuazione del MOG 231, con particolare riferimento alla parte del Modello finalizzata alla prevenzione dei reati contro la pubblica amministrazione, sono senza dubbio adeguati anche ai fini della prevenzione dei fenomeni "corruttivi" e di *maladministration*, nell'accezione – come detto più ampia di quella ricavabile dai reati contro la pubblica amministrazione – fatta propria dall'ANAC e di cui si è detto al paragrafo 1.3.

Anche le prerogative di controllo spettanti all'OIV – che si sono passate in rassegna al paragrafo 1.6 che precede - sono state puntualmente esercitate nel 2021 con esito positivo.

Nei capitoli 2) e 3) che seguono sono individuate specifiche funzioni di controllo sull'operatività e sull'efficacia dei sistemi di prevenzione della corruzione e di trasparenza rimesse al RPCT.

Rispetto alle prerogative di vigilanza del RPCT, la S.E.S.A. assicura che le sue funzioni siano svolte in coordinamento e collaborazione con l'ODV (OIV) che si occupa delle verifiche e dei controlli ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Nelle misure integrative di prevenzione della corruzione e di trasparenza di seguito definite sono, infatti, dettate specifiche disposizioni affinché venga garantito un costante scambio reciproco dei flussi informativi tra l'ODV (OIV) e il RPCT.

Le presenti “Misure Integrative” sono state aggiornate anche sulla base delle risultanze delle attività di monitoraggio espletate nel corso del 2021 circa la gestione della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Le attività di monitoraggio hanno evidenziato un generale e soddisfacente livello di attrazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il monitoraggio è stato sviluppato in sinergia con le varie funzioni aziendali interessate ed ha visto il coinvolgimento dell'organismo di vigilanza (presso la SESA anche organismo indipendente di valutazione).

1.10) - CODICE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO

Le società in controllo pubblico non rientrano tra i soggetti che debbono adottare un "*Codice di comportamento*" ai sensi del DPR n. 62/2013.

Tuttavia nella Determinazione 1134/2017 l'ANAC ha suggerito che le società integrino il Codice Etico già approvato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, avendo cura di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione.

In effetti, la Società si è già dotata – nell'ambito del suo “sistema 231” – di un Codice Etico informato a principi del tutto coerenti con quelli che debbono presidiare la prevenzione dei fenomeni corruttivi e di *maladministration*.

Il Codice Etico è stato sottoposto a revisione nell'anno 2016 al fine di adeguarne il contenuto alle novità introdotte in *subiecta* materia dalla L. n. 190/2012, dal D. Lgs. n. 33/2013, dal D. Lgs. n. 39/2013 cosicché il Codice Etico – pubblicato sul sito *web*

della Società – contiene specifiche disposizioni di principio nelle materie sicuramente rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione; il Codice Etico è stato riesaminato in occasione della elaborazione del presente documento e ne è stata confermata la adeguatezza e la completezza.

E' stato, infatti, rilevato che nel Codice Etico vi sono principi e direttive rilevanti nella materia della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sicuramente coerenti con i suggerimenti forniti al riguardo dall'ANAC nella Determinazione n. 1134/2017, nelle seguenti parti:

- ◆ *"Prevenzione della corruzione, trasparenza e pubblicità"* (cap. 2 par. 1)
- ◆ *"I Rapporti con la Pubblica Amministrazione: regole generali"* (cap. 2 par. 2)
- ◆ *"I Rapporti con la Pubblica Amministrazione: pagamenti illeciti"* (cap. 2 par. 3)
- ◆ *"I Rapporti con la Pubblica Amministrazione: i comportamenti illeciti diversi dai pagamenti"* (cap. 2 par. 4)
- ◆ *"Trasparenza nella contabilità, nei bilanci e nelle altre comunicazioni sociali"* (cap. 2 par. 5)
- ◆ *"Conflitto d'interessi"* (cap. 2 par. 10)
- ◆ *"Tutela e gestione delle risorse umane"* (cap. 2, par. 17)
- ◆ *"Rispetto delle regole del commercio e della concorrenza"* (cap. 2 par. 18)
- ◆ *"Rapporti con l'Autorità Giudiziaria e con l'Autorità di Polizia Giudiziaria"* (cap. 2, par. 20).
- ◆ *"Iniziativa non profit"* (cap. 2 par. 23)

Nel Codice Etico sono individuati, altresì, i principi cui è informato il sistema disciplinare della Società, sistema da applicarsi in tutti i casi nei quali si accerti una violazione al Codice Etico medesimo; sono inoltre definiti i meccanismi per la raccolta e la gestione delle segnalazioni relative alle violazioni medesime (cap. 1, par. 6, 7, 8).

Si ricorda che il sistema sanzionatorio per le violazioni al MOG ed al Codice Etico è dettagliatamente definito nella Parte Generale del Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. n. 231/2001, al capitolo 6 (*"Sistema disciplinare e sanzionatorio"*).

CAPITOLO 2) - LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE -

2.1) - MISURE IN MATERIA DI INCONFERIBILITA'

La materia dell'inconferibilità degli incarichi in seno alla Pubblica Amministrazione ed alle Società in controllo pubblico è disciplinata dal D. Lgs. n. 39/2013.

La definizione di inconferibilità è contenuta alla lettera g) dell'art. 1 del D. Lgs. n. 39/2013, a mente del quale, per inconferibilità, si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi di amministratore o dirigente in seno alle pubbliche amministrazioni ed agli enti di diritto privato in controllo pubblico, *“...a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico”*.

Per ciò che qui interessa, la lettera l) del citato art. 1 definisce amministratori di ente privato in controllo pubblico i titolari degli *“incarichi di Presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato ed assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente, comunque denominato....”*

Un primo caso di inconferibilità rilevante per la S.E.S.A., in quanto società in controllo pubblico, è quello previsto, tanto per gli amministratori quanto per i dirigenti (interni ed esterni), nel caso di loro condanna per reati contro la pubblica amministrazione.

In particolare, non può essere nominato amministratore o dirigente della società in controllo pubblico chi ha subito condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Capo I° del Titolo II°, del Libro Secondo del Codice Penale [art. 3, comma 1, lettera d) D. Lgs. n. 39/2013]¹⁰.

Secondo la previsione del comma 7 dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013 la sentenza di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 cod. proc. pen. (cosiddetto “patteggiamento”) e' equiparata alla sentenza di condanna.

Sempre con riferimento a questo primo caso di inconferibilità, si ricorda che:

a) nel caso di condanna per i reati di cui agli artt. 314, I° comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320 del Codice Penale e di cui all'art. 3 L. 1383/1941, l'inconferibilità: **i)** ha carattere permanente nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo; **ii)** ha la stessa durata dell'interdizione se sia stata inflitta una interdizione temporanea; **iii)** ha durata di 5 anni in tutti gli altri

¹⁰ Si tratta dei reati previsti dagli artt. 314, 316, 316 bis, 316 ter, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320, 322, 322 bis, 323, 325, 326, 328, 329, 331, 334, 335 del codice penale.

casi;

b) nel caso di condanna per uno degli altri reati previsti dal Capo I° del Titolo II° del Libro Secondo del Codice Penale, non ricompresi tra quelli elencati al punto a) che precede, l'inconferibilità: **i)** ha carattere permanente nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo; **ii)** ha la stessa durata dell'interdizione se sia stata inflitta una interdizione temporanea; **iii)** ha una durata pari al doppio della pena inflitta, per un periodo comunque non superiore a 5 anni, negli altri casi.

L'inconferibilità cessa di diritto ove venga pronunciata sentenza anche non definitiva, di proscioglimento.

Un'altra ipotesi di inconferibilità rilevante per la S.E.S.A. è quella prevista dall'art. 7, comma 2, D. Lgs. n. 33/2013, a mente del quale non possono essere nominati amministratori della società in controllo pubblico: **i)** coloro che, nei due anni precedenti, siano stati componenti della giunta o del consiglio del comune o della forma associativa tra comuni che conferisce l'incarico; **ii)** coloro che nell'anno precedente abbiano fatto parte della giunta o del consiglio di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, nella stessa regione dell'amministrazione locale che conferisce l'incarico; **iii)** coloro che siano stati presidente o amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico da parte di province, comuni e loro forme associative della stessa regione.

A queste due ipotesi di inconferibilità se ne aggiunge una terza, rilevante per la S.E.S.A., prevista dall'art. 11, comma 8, D. Lgs. n. 175/2016, a mente del quale, *“gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti”*.

Si ricorda anche che, secondo la previsione dell'art. 2382 cod. civ. *“non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.”*.

La S.E.S.A., in quanto società in controllo pubblico, è tenuta al rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità dettate dalle norme ora richiamate.

Al fine di garantire il rispetto di tali disposizioni normative, si è previsto che¹¹:

a) nella deliberazione assembleare con cui vengono designati gli amministratori della Società deve essere espressamente inserito il riferimento puntuale alle citate condizioni ostative al conferimento dell'incarico;

¹¹ Come si è evidenziato alcune disposizioni in materia di inconferibilità si applicano, oltre che agli amministratori, anche ai dirigenti. Al momento dell'adozione delle “Misure Integrative” per l'anno 2022 la Società non aveva alcun dirigente in organico onde, evidentemente, le prescrizioni qui dettate si applicheranno unicamente agli amministratori della Società.

b) entro dieci giorni dal conferimento dell'incarico ogni amministratore deve rendere la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità di cui al comma 1 dell'art. 20 D. Lgs. n. 39/2013, utilizzando il modulo all'uopo predisposto ed accluso quale Allegato 2 al presente documento;

c) l'autocertificazione di cui all'Allegato 2 viene richiesta ed acquisita dal RPCT che dispone senza ritardo la pubblicazione del documento nella Sezione "Società Trasparente" del sito web nella Società in ossequio alla previsione del comma 3 dell'art. 20 citato;

d) Il RPCT è tenuto ad effettuare - anche sulla base delle segnalazioni che provengono dall'esterno o dall'interno della Società, e dal Comune di Este - una verifica sulla sussistenza di cause di inconferibilità;

d1) in particolare RPCT effettua la verifica sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità ricollegabili a condanne per reati contro la pubblica amministrazione chiedendo al soggetto interessato di fornire un certificato dei carichi pendenti ed un certificato del casellario giudiziale aggiornati;

d2) analogamente, al fine di verificare il venir meno della condizione ostativa costituita da una precedente sentenza di condanna successivamente annullata, RPCT richiederà al soggetto interessato di produrre una copia autentica della sentenza di proscioglimento;

d3) allo stesso modo RPCT chiederà all'interessato di produrre copia autentica della sentenza di condanna pronunciata a suo carico ogni qualvolta debba essere verificato:

i) se il reato per cui è intervenuta la condanna rientra nel novero dei reati contro la pubblica amministrazione secondo la previsione dell'art. 3, comma 1, D. Lgs. n. 39/2013; **ii)** se sia stata comminata - e se sì, in che termini - la pena accessoria dell'interdizione dei pubblici uffici;

d4) ai fini di verificare l'eventuale sussistenza delle cause di inconferibilità di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 39/2013, RPCT interrogherà il portale dell'anagrafe amministratori locali e regionali;

e) RPCT accerta, entro 10 giorni dal conferimento del relativo incarico, che il Comune di Este, ente pubblico controllante, abbia effettuato le necessarie verifiche sull'eventuale inconferibilità in riferimento agli amministratori designati su proposta dell'ente pubblico;

f) se dalle autocertificazioni e/o dalle verifiche effettuate dal RPCT emerge la sussistenza di cause di inconferibilità, la Società si asterrà dal conferire l'incarico;

g) se sopravviene una causa di inconferibilità, fermo restando che l'amministratore per il quale viene a configurarsi la condizione ostativa è tenuto a segnalarla immediatamente al Presidente del Consiglio d'Amministrazione e al RPCT, trovano applicazione le disposizioni previste dall'art. 16 dello Statuto¹²;

¹² L'articolo 16 dello Statuto approvato il 24/7/2017 prevede quanto segue:

"1) gli amministratori durano in carica tre anni, salvo revoca, e sono rieleggibili.

2) nel caso della presenza del Consiglio di Amministrazione, se in pendenza del termine viene a mancare un amministratore si applicano le norme del codice civile. Ove, tuttavia, l'amministratore da sostituire fosse tra quelli designati dagli Enti Pubblici la nomina in via sostitutiva compete a questi ultimi.

In caso di dimissioni di due componenti dell'organo amministrativo, l'intero consiglio si intenderà decaduto e dovrà essere convocata l'Assemblea per la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, secondo le modalità di cui sopra ai sensi e per gli effetti dell'art. 2386, comma IV

h) l'incarico comunque conferito in presenza di cause di inconferibilità è nullo (art. 17 D. Lgs. n. 39/2013) e saranno applicate le misure sanzionatorie previste dall'art. 18 del D. Lgs. n. 39/2013, oltre alle misure indicate dagli art. 15 e 20, comma 5, del medesimo decreto.

Le verifiche effettuate nell'anno 2021 non hanno evidenziato alcun problema di inconferibilità tra gli amministratori della Società.

2.2) - MISURE IN MATERIA DI INCOMPATIBILITA'

Anche la materia dell'incompatibilità è disciplinata dal D. Lgs. n. 39/2013 e nelle società in controllo pubblico riguarda sia l'incarico di amministratore, sia l'incarico di dirigente.

L'incompatibilità – a differenza dell'inconferibilità, che determina una preclusione assoluta ad assumere e/o a conferire l'incarico – comporta, secondo la previsione di carattere generale di cui alla lettera h) dell'art. 1 del D. Lgs. n. 39/2013, l'obbligo, per il soggetto cui viene conferito l'incarico, di scegliere – a pena di decadenza ed entro il termine perentorio di 15 giorni – tra la permanenza del ruolo che è causa di incompatibilità e l'assunzione dell'incarico in seno alla società in controllo pubblico.

Le situazioni di incompatibilità rilevanti per gli amministratori delle società in controllo pubblico di livello comunale come la S.E.S.A. sono quelle previste:

a) dall'art. 9, comma 2, del D. Lgs. n. 39/2013 a mente del quale sussiste incompatibilità tra il ruolo di Presidente e di Amministratore Delegato della società in controllo pubblico e lo svolgimento, in proprio, da parte del soggetto incaricato di un'attività professionale se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dalla società in controllo pubblico;

b) dall'art. 11, comma 3, del D. Lgs. n. 39/2013 a mente del quale gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, nonché gli incarichi di amministratore di un ente pubblico di livello provinciale o comunale sono incompatibili con la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte, tra l'altro, di comuni;

c) dall'art. 13, comma 1, del D. Lgs. n. 39/2013 a mente del quale gli incarichi di Presidente e Amministratore Delegato di enti di diritto privato di controllo pubblico di livello locale sono incompatibili con la carica di Presidente del Consiglio dei Ministri, Ministro, Vice Ministro, Sottosegretario di Stato, Commissario Straordinario del Governo ai sensi della L. 400/1988 e di Parlamentare;

d) dall'art. 13, comma 3, del D. Lgs. n. 39/2013 a mente del quale gli incarichi di Presidente ed Amministratore delegato di ente di diritto privato in controllo pubblico di livello locale sono incompatibili con l'assunzione, nel corso dell'incarico, della

codice civile.”.

carica di componente della Giunta o del Consiglio di una provincia o di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione delle medesima Regione;

Per ciò che attiene gli incarichi dirigenziali la disciplina in materia di incompatibilità è prevista dall'art. 12 del D.Lgs. n. 39/2013. In particolare la norma prevede che:

a) gli incarichi dirigenziali, interni ed esterni, negli enti di diritto privato in controllo pubblico siano incompatibili con l'assunzione ed il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di componente dell'organo di indirizzo nella stessa amministrazione o nello stesso ente pubblico che ha conferito l'incarico, ovvero con l'assunzione ed il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di Presidente e Amministratore Delegato nello stesso ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico;

b) gli incarichi dirigenziali, interni ed esterni, negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello locale sono incompatibili con l'assunzione, nel corso dell'incarico, della carica di Presidente del Consiglio dei Ministri, Ministro, Vice Ministro, Sottosegretario di Stato, Commissario Straordinario del Governo ai sensi della L. 400/1988 e di Parlamentare;

c) gli incarichi dirigenziali, interni ed esterni, negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello anche comunale sono incompatibili: **i)** con la carica di componente della Giunta o del Consiglio della Regione; **ii)** con la carica di componente della Giunta o del Consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, ricompresi nella stessa Regione dell'amministrazione locale che ha conferito l'incarico; **iii)** con la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della Regione, nonché di provincie, comuni con popolazione superiore ai 15.000 o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, ricompresi nella stessa Regione.

La S.E.S.A., in quanto società in controllo pubblico, è tenuta a rispettare le disposizioni in materia di incompatibilità dettate dalle norme ora richiamate.

A tal fine è previsto che ¹³:

i) nella deliberazione assembleare con cui vengono designati gli amministratori della Società deve essere espressamente inserito il riferimento puntuale alle citate condizioni di incompatibilità previste dalla normativa;

ii) entro dieci giorni dal conferimento dell'incarico ogni amministratore deve rendere la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità di cui al comma 2 dell'art. 20 D. Lgs. n. 39/2013, utilizzando il modulo all'uopo predisposto ed accluso quale Allegato 3 al presente documento;

¹³ Come si è evidenziato alcune disposizioni in materia di incompatibilità si applicano oltre che agli amministratori, anche ai dirigenti. Al momento dell'adozione delle "Misure Integrative" per l'anno 2022 la Società non aveva alcun dirigente in organico onde, evidentemente, le prescrizioni qui dettate si applicheranno unicamente agli amministratori della Società.

iii) la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità dev'essere ripresentata annualmente - entro il 30 dicembre - sempre utilizzando il modulo all'uopo predisposto dalla Società ed allegato al presente documento;

iv) le autocertificazioni di cui ai due punti che precedono vengono richieste ed acquisite dal RPCT che dispone la pubblicazione dei documenti nella Sezione "*Società Trasparente*" del sito *web* nella Società in ossequio alla previsione del comma 3 dell'art. 20 citato;

v) il RPCT è tenuto ad effettuare - anche sulla base delle segnalazioni che provengono dall'esterno o dall'interno della Società, e dal Comune di Este - una verifica sulla sussistenza di cause di incompatibilità;

vi) se dalle autocertificazioni e/o dalle verifiche effettuate dal RPCT emerge la sussistenza di cause di incompatibilità, RPCT solleciterà da parte del soggetto coinvolto la decisione circa il mantenimento o meno dell'incarico di amministratore o di dirigente oggetto del conferimento;

vii) lo svolgimento degli incarichi di amministratore e/o dirigente della Società in una delle situazioni di incompatibilità sopra descritte, comporta la decadenza dell'incarico e/o la risoluzione del contratto di lavoro decorso il termine di 15 giorni dalla contestazione, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa di incompatibilità, oltre all'applicazione delle misure indicate dagli art. 15 e 20 comma 5 del D.Lgs. n. 39/2013.

Nel corso del 2021 non sono emerse criticità sotto il profilo della incompatibilità.

2.3) - IL DIVIETO DI "PANTOUFLAGE"

Le società in controllo pubblico sono tenute a rispettare la previsione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 a mente del quale non può procedersi alla assunzione presso una società controllata di colui che, negli ultimi tre anni di servizio, quale dipendente pubblico, abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei confronti della società controllata medesima (cosiddetto divieto di "*pantouflage*").

A sua volta l'art. 21 D. Lgs. N. 39/2013 ("*Applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del decreto legislativo n. 165 del 2001*") prevede che "*ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico.*".

L'ANAC ha precisato che, nelle società in controllo pubblico, mentre sono senz'altro sottoposti al divieto di "*pantouflage*" gli amministratori e i dirigenti generali muniti di poteri gestionali, tale divieto non sembra potersi estendere ai dipendenti, visto che l'art. 21 del D. Lgs. 39/2013 fa espresso riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal decreto legislativo medesimo.

L'ANAC ha anche avuto modo di precisare che il divieto di “*pantouflage*” non si applica nemmeno ai dirigenti ordinari, a meno che, in base allo statuto o a specifiche deleghe, siano attribuiti loro specifici poteri negoziali o autoritativi.

Come si è già avuto modo di precisare, in seno alla S.E.S.A., all'atto della elaborazione delle Misure Integrative per il 2022, non vi erano in organico né direttori generali né dirigenti con poteri gestionali o autoritativi. Conseguentemente le misure in *subiecta* materia si applicano, allo stato, solo agli amministratori.

Al fine di garantire il rispetto della previsione di cui all'art. 53, comma 16-ter, D. Lgs. 165/2001 vengono osservate le seguenti direttive:

a) i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del comma 16-ter dell'art. 53 D. Lgs. n. 165/2001 sono nulli con obbligo, da parte della Società, di pretendere la restituzione dei compensi eventualmente erogati all'ex dipendente pubblico “incompatibile”;

b) negli interpellati e nelle varie forme di selezione del personale (da adibire alle funzioni di direttore generale e di dirigente con procura e poteri negoziali e autoritativi) deve essere espressamente inserita la condizione ostativa di cui al richiamato comma 16-ter dell'art. 53 D.Lgs. 165/2001;

c) all'atto del conferimento dell'incarico di amministratore o della stipulazione del contratto di assunzione di un direttore generale o di un dirigente munito di poteri gestionali ed autoritativi, il soggetto interessato deve rendere la dichiarazione di autocertificazione dell'insussistenza della condizione ostativa di cui al citato comma 16-ter, di cui al modulo che costituisce l'Allegato 4 alle Misure Integrative. L'autocertificazione viene conservata dal RPCT sino alla cessazione dalla carica del soggetto che la rilascia.

d) il RPCT, di concerto con gli addetti all'area Risorse Umane della Società, effettua, sia autonomamente sia su segnalazione di soggetti interni ed esterni, delle verifiche sulla autocertificazione di cui al punto che precede anche interpellando gli enti pubblici interessati.

Nel corso del 2021 non sono emerse problematiche in tema di divieto di “*pantouflage*”.

2.4) - LA FORMAZIONE

Uno dei principali presidi in materia di prevenzione della corruzione (e di materia di trasparenza e di pubblicità) è senza dubbio costituito dall'erogazione di adeguata formazione ai dipendenti dell'ente nelle indicate materie.

Essendo molti dei delitti contro la pubblica amministrazione previsti come presupposto della responsabilità degli enti, ai sensi dell'art. 25 D.Lgs. n. 231/2001, la Società ha inserito, in seno al Modello di Organizzazione e Gestione, specifiche disposizioni in tema di formazione nelle materie della prevenzione della corruzione e di trasparenza.

In particolare:

- ✓ nella Parte Generale del “MOG 231” sono dettate specifiche disposizioni in materia di formazione dei dipendenti, nel Capitolo 4, paragrafo 2;
- ✓ la Società si è dotata, in ossequio alle previsioni del citato Capitolo 4 della Parte Generale del “MOG 231”, di un “*Regolamento della Formazione*” che stabilisce le modalità, le responsabilità, le caratteristiche dell’attività formativa interna all’azienda;
- ✓ nell’ “*Appendice all’Allegato A*” del MOG (“*La riforma dei reati di corruzione*”), adottata dal Consiglio d’Amministrazione della Società il 28/10/2013, è espressamente previsto che la S.E.S.A. organizzi sessioni di *training* dedicate alla diffusione della cultura della legalità e della trasparenza ed alla divulgazione delle procedure aziendali relative alla prevenzione dei reati presupposto contro la pubblica amministrazione.

Ad integrazione di quanto già previsto nel Modello di Organizzazione e Gestione, si forniscono le seguenti ulteriori prescrizioni cogenti.

a) RPCT, di concerto con l’ODV e con il supporto del Responsabile dell’Area Risorse Umane, pianifica, nel programma di formazione annuale dei dipendenti, degli incontri espressamente dedicati alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza ed alla cultura della legalità.

b) Detta formazione – in quanto specialistica – dev’essere somministrata a tutti gli addetti alla Divisione Uffici della Società, ai componenti del CDA, ai componenti dell’ODV, ai componenti del Collegio Sindacale, ed a quegli appartenenti alla Divisione Servizi ed alla Divisione Tecnica che svolgano attività lavorative in aree a rischio di fenomeni corruttivi (si veda al riguardo la mappatura dei rischi) .

c) Gli incontri formativi saranno tenuti dal RPCT, soprattutto nel caso in cui si tratti di divulgare informazioni circa le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza elaborate dal medesimo, e/o da professionisti esterni che abbiano specifiche competenze in materia.

d) La formazione di cui al presente documento è obbligatoria e tutti i destinatari sono tenuti a partecipare ai relativi incontri.

e) Oltre che attraverso lezioni frontali, la formazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza va garantita anche attraverso la diffusione di opuscoli informativi scritti. Quest’ultima opzione va privilegiata ogni qualvolta venga adottata una *policy* interna che abbia ad oggetto le materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

f) A prescindere dagli incontri pianificati nel programma della formazione annuale, RPCT, di concerto con l’ODV, è tenuto ad organizzare specifici momenti formativi: **i)** ogni qualvolta intervenga una modifica significativa del quadro legislativo di riferimento; **ii)** ogni qualvolta lo renda necessario, o anche solo opportuno, l’intervento di sostanziali modifiche nell’assetto della *governance* e nell’organizzazione della Società; **iii)** ogni qualvolta specifici episodi o accadimenti rendano palese che sussiste un *deficit* di attenzione alle problematiche della legalità,

della prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte del personale della Società.

g) Gli incontri formativi devono aver ad oggetto, oltre alle materie dei reati contro la pubblica amministrazione, del fenomeno della cosiddetta *maladministration*, degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza che sussistono in capo alle società in controllo pubblico, anche tutti gli argomenti e le tematiche su cui si incentrano le Misure integrative al MOG in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

h) Coerentemente con quanto già previsto in generale dal “MOG 231”, per la formazione specifica in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e cultura della legalità, devono essere effettuate verifiche sull'efficacia della formazione, anche mediante interviste a sorpresa. Le verifiche sono effettuate dal RPCT e dall'ODV.

i) L'attività di formazione deve essere adeguatamente tracciata; tutta la documentazione relativa alla somministrazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e tutta la documentazione relativa alle verifiche e ai controlli effettuati sull'efficacia della medesima deve essere archiviata a cura del RPCT. Valgono, sul punto, le disposizioni previste nel “MOG 231”.

l) RPCT è tenuto ad inserire nella sua Relazione Annuale precise indicazioni circa l'attività di formazione svolta nell'anno in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Nel corso del 2021, come già avvenuto nel 2020, l'attività formativa in presenza è stata resa difficile dalla nota emergenza sanitaria; sono stati però divulgati degli opuscoli informativi scritti ai dipendenti interessati.

Nella relazione annuale predisposta dal RPCT contestualmente all'elaborazione delle presenti Misure Integrative si è dato atto, nel paragrafo dedicato (5.A), della avvenuta somministrazione della formazione specialistica in parola.

2.5) - LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI

La tutela del dipendente che segnala illeciti (fenomeno del cosiddetto “*whistleblowing*”) è da tempo indicato come uno dei più importanti presidi volti a garantire, in seno alle pubbliche amministrazioni ed alle società in controllo pubblico, l'effettivo perseguimento di politiche di legalità e di prevenzione della corruzione.

Il legislatore ha introdotto delle specifiche disposizioni volte a disciplinare la materia, tanto con riferimento alle pubbliche amministrazioni quanto con riferimento agli enti di diritto privato in controllo pubblico.

In particolare, con la Legge n. 179 del 30/11/2017 – che ha sia riformulato l'art. 54-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001, sia modificato l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 - il legislatore ha previsto che gli enti, tanto di diritto pubblico, quanto di diritto privato, siano tenuti ad introdurre delle misure di tutela del dipendente che segnala gli illeciti.

Dette misure sono volte, da un lato ad incoraggiare il dipendente a denunciare illeciti

di cui venga a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, dall'altro a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante anche nelle fasi successive alla segnalazione, dall'altro ancora a prevedere specifiche sanzioni per la violazione degli obblighi in materia.

La Società, a seguito della entrata in vigore della Legge n. 179 del 2017 (risalente al 29 dicembre 2017), ha tempestivamente adottato, su proposta del RPCT, un proprio "Regolamento per la tutela del whistleblower".

Nel giugno (luglio) 2021 l'ANAC ha adottato con la già citata Delibera n. 469 del 9/6/21 (modificata con provvedimento del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021) delle linee guida in materia di tutela del "whistleblower", che hanno sostituito le precedenti linee guida di cui alla precedente determinazione n. 6/2015; il regolamento adottato dalla Società è stato sottoposto a revisione e ne è stata riscontrata la conformità anche alle recentissime linee guida dell'ANAC.

Alle previsioni di esso "Regolamento" - che costituisce parte integrante delle Misure integrative al MOG in materia della prevenzione della corruzione e di trasparenza, e che risulta pubblicato nella sezione "Società Trasparente" del sito *web* della Società - si fa espresso rimando.

Nel 2021 non sono pervenute segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti della Società e non si è verificata alcuna situazione tale da rendere necessaria l'applicazione della disciplina in materia di tutela del *whistleblower*.

2.6) – LA ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale è individuata come una tipica misura di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Infatti, uno dei fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che un soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza, nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con terzi, per ottenere vantaggi illeciti.

L'ANAC, nell'assumere che l'istituto è in sé compatibile con le attività di interesse pubblico svolte dalle società controllate, ritiene che misure alternative, quali la "segregazione delle funzioni", possano sortire effetti analoghi ed essere utilmente adottate dagli enti in controllo pubblico.

L'ANAC, infatti, ha riconosciuto che nel settore privato la rotazione del personale potrebbe tradursi in una sottrazione di competenze professionali specialistiche nell'ambito di alcuni settori delle attività sviluppate dagli enti nel libero mercato.

Nel caso della S.E.S.A, in considerazione del numero dei dipendenti occupati nelle Divisioni Uffici, Servizi, Tecnica, delle attività ad elevato contenuto specialistico a loro affidate, della competenza professionale che connota le loro funzioni, ha deciso di attuare la misura della distinzione delle competenze (cosiddetta "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: **a)** svolgere istruttorie e accertamenti; **b)** adottare decisioni; **c)** attuare le decisioni prese; **d)** effettuare verifiche.

Detta segregazione delle funzioni, unitamente alle altre misure organizzative finalizzate alla prevenzione della corruzione, costituiscono strumenti adeguati ad evitare il verificarsi del rischio che determinati soggetti possano sfruttare il ruolo occupato in seno alla Società per ottenere vantaggi illeciti.

La Società ha previsto, invece, di adottare lo strumento della “rotazione straordinaria” nel caso in cui – verificatosi un fenomeno corruttivo – sia avviato un procedimento penale o disciplinare a carico di un dipendente o di un rappresentante della Società.

In tal caso il dipendente coinvolto, ove non sospeso disciplinarmente, e, comunque, in attesa della definizione del procedimento disciplinare, sarà assegnato ad altre funzioni o uffici, avendo cura di non inserirlo in contesti o attività a rischio di corruzione.

Il RPCT è tenuto a vigilare sull’applicazione e sul rispetto delle misure in materia di segregazione delle funzioni e di rotazione straordinaria.

Nel corso dell’anno 2021 le verifiche effettuate non hanno condotto a rilevare criticità nella gestione della segregazione delle funzioni, né hanno fatto emergere situazioni tali da rendere necessario il ricorso alla “rotazione straordinaria”.

CAPITOLO 3)
- LE MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA -

3.1) – PREMESSA

L'art. 22 del D. Lgs. n. 175/2016 (“*Testo Unico in materia di Società a Partecipazione Pubblica*”) prevede che “*le società a controllo pubblico assicurano il massimo livello di trasparenza sull’uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti, secondo le previsioni del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*”.

A sua volta, l’art. 2-bis del D. Lgs. n. 33/2013 (introdotto dal D. Lgs. n. 97/2016) stabilisce che gli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti principalmente per le pubbliche amministrazioni si applichino, in quanto compatibili, anche alle società in controllo pubblico, come la S.E.S.A..

Nella Determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017 l’ANAC ha chiarito che, quando gli enti di diritto privato a controllo pubblico svolgano attività commerciali nel mercato concorrenziale oltre che attività di pubblico interesse (come nel caso della S.E.S.A.), incombono su tali enti, oltre agli obblighi generali di trasparenza sull’organizzazione cui sono comunque sottoposti, un obbligo di fare trasparenza solo limitatamente alle attività di pubblico interesse svolte e con esclusione, invece, di quelle di carattere commerciale.

Nella presente Sezione confluiscono le misure di trasparenza adottate ai fini di adempiere agli obblighi di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e di cui al D. Lgs. n. 175/2016, nel rispetto del segnalato limite della compatibilità rispetto all’esercizio da parte della Società di numerose attività commerciali nel mercato concorrenziale.

Le disposizioni qui dettate sono volte:

- a)** ad assicurare la regolarità e la trasparenza delle informazioni attinenti alle attività e all’organizzazione della Società;
- b)** ad individuare i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, delle informazioni, dei documenti da pubblicare da parte della Società, secondo le espresse previsioni della normativa di settore;
- c)** a perseguire l’obiettivo di raggiungere il maggior livello di trasparenza possibile con riferimento alle attività di pubblico interesse svolte dalla Società;
- d)** a disciplinare le modalità attraverso cui viene garantito ai terzi l’esercizio del diritto di accesso civico anche generalizzato.

La pubblicazione e la diffusione dei dati nella sezione “Società Trasparente” deve avvenire nel rispetto di alcuni criteri qualitativi, indicati nell’art. 6 del d.lgs. n. 33/2013, quali: l’integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l’omogeneità, la facile accessibilità, la conformità ai documenti originali, l’indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

Inoltre, la pubblicazione e la diffusione dei dati di trasparenza deve essere

compatibile, secondo le vigenti prescrizioni normative, con i principi di tutela dei dati personali ed il diritto alla riservatezza.

Nella redazione della presente Sezione delle "Misure Integrative" al "MOG 231" si è tenuto conto delle disposizioni contenute nella Legge n. 190/2012, nel D.Lgs. n. 33/2013, nel D.Lgs. n. 175/2016 (e loro modificazioni), nonché delle indicazioni interpretative fornite dall'ANAC nella Determinazione n. 1134 dell'8/11/2017.

3.2) - I FLUSSI PER LA PUBBLICAZIONE DEI DATI

L'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati, documenti, informazioni viene attuato sulla base delle previsioni della Tabella predisposta dall'ANAC denominata "Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti che – costituisce l'Allegato 5 al presente Documento.

Nella Tabella allegata sono indicati:

- i)* le sottosezioni e relative articolazioni in cui è suddivisa la Sezione "*Società Trasparente*" del sito *web* della S.E.S.A.;
- ii)* la tipologia dei dati, delle informazioni, dei documenti di cui è obbligatoria la pubblicazione;
- iii)* la tempistica con cui adempiere agli obblighi di pubblicazione e, ove previsto, al relativo aggiornamento;
- iv)* la descrizione del contenuto di ogni singolo obbligo di pubblicazione dei flussi informativi;
- v)* le norme di riferimento da cui nasce ogni singolo obbligo di pubblicazione.

Ai fini dell'adempimento agli obblighi di pubblicazione, ad integrazione delle indicazioni fornite nella colonna "*Aggiornamento*" della Tabella allegata, vengono definite le seguenti ulteriori prescrizioni:

- ove non sia stabilito un termine specifico dalla norma di riferimento, l'obbligo di pubblicazione/aggiornamento va adempiuto senza ritardo e, comunque, entro un mese dalla effettiva disponibilità del dato, documento, informazione da pubblicare;
- detto termine può essere derogato solo per giustificati motivi che devono essere adeguatamente esplicitati;
- il RPCT è tenuto a verificare l'avvenuta pubblicazione del dato/documento/informazione entro i 15 giorni successivi alla scadenza del termine di cui ai punti precedenti.

3.3) - INDIVIDUAZIONE DEI RESPONSABILI DELLA PUBBLICAZIONE

Alla pubblicazione dei dati provvede il Responsabile dell'Area Informatica della Società o un suo collaboratore.

La funzione Area Informatica è attivata dal "Gruppo di Lavoro Prevenzione della Corruzione e Trasparenza" o, su richiesta di questi, dal Responsabile dell'Area

aziendale che si trova nella disponibilità del dato, dell'informazione, del documento da pubblicare.

La richiesta di pubblicazione, corredata dall'eventuale documentazione da pubblicare, è trasmessa via e-mail.

Il RPCT ha un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione dei dati, dei documenti, delle informazioni. Il RPCT, tuttavia, non deve sostituirsi ai soggetti responsabili delle diverse Aree aziendali deputati a formare e fornire i documenti, le informazioni, i dati da pubblicare.

Effettuata la pubblicazione, il Responsabile Area Informatica, o suo collaboratore, ne dà comunicazione per iscritto via e-mail al "Gruppo di Lavoro Prevenzione della Corruzione e Trasparenza".

Le comunicazioni e-mail di cui ai periodi che precedono vanno conservate a cura del RPCT.

3.4) - MONITORAGGIO

Il RPCT svolge l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione mediante un monitoraggio su base periodica a seconda della tipologia dei dati, dei documenti, delle informazioni oggetto della pubblicazione.

Il RPCT cura di programmare l'attività di controllo all'inizio di ogni anno solare. Nell'anno 2021 le verifiche periodiche sono state effettuate in data 16.03.2021 (si è trattato di un monitoraggio relativo alla totalità delle pubblicazioni) ed in data 10.12.2021 (si è trattato di un controllo a campione).

Un'ulteriore puntuale verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione è stata anche effettuata il 26.01.2022 ai fini dell'elaborazione della Redazione Annuale di cui all'art. 1, comma 14 L. 190/2012.

Nello svolgimento delle sue prerogative di vigilanza e controllo il RPCT è coadiuvato dagli altri componenti del "Gruppo di Lavoro Prevenzione della Corruzione e Trasparenza".

Il RPCT comunica, attraverso una e-mail, all'Organismo di Vigilanza (anche OIV) l'avvenuta effettuazione di ogni intervento di controllo e vigilanza sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione.

3.5) - ACCESSO CIVICO (ART. 5 D. LGS. N. 33/2013)

L'accesso civico può essere definito come il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni e gli enti di diritto privato controllati e partecipati da pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 e del D. Lgs. 175/2016.

Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, il D. Lgs. n. 33/2013 prevede, inoltre, il diritto di chiunque di accedere a dati, documenti ed informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti di diritto privato controllati e partecipati da pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria (cosiddetto "diritto di accesso generalizzato"), nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'articolo 5-*bis* D. Lgs. 33/2013.

La disciplina relativa all'istituto dell'accesso civico nelle società in controllo pubblico è contenuta nelle norme previste: **(i)** dal D. Lgs. n. 33/2013; **(ii)** dal D. Lgs. n. 175/2016; **(iii)** dalla Determinazione ANAC n. 1309/2016; **(iv)** dalla Determinazione ANAC n. 1134/2017.

In considerazione della rilevanza che, nell'ambito delle misure di trasparenza e pubblicità, ricopre l'istituto dell'accesso civico anche generalizzato, la Società ha posto in essere le seguenti iniziative:

i) è stata istituita un'articolazione interna deputata ad occuparsi anche e soprattutto della gestione degli obblighi di pubblicazione e delle attività necessarie a garantire l'attuazione della disciplina in materia di accesso civico, denominata "Gruppo di Lavoro Prevenzione della Corruzione e Trasparenza". Detta struttura è composta dal RPCT, dal Responsabile dell'Area Informatica della Società, dal Responsabile dell'Area Certificazioni Aziendali della Società, da un addetto all'Area Gare e Contratti;

ii) è stata istituita la figura del Responsabile dell'Accesso Civico (RAC), incarico che viene ricoperto da uno dei componenti del citato Gruppo di Lavoro;

iii) è stato istituito il "Registro degli accessi" che è tenuto, compilato e conservato a cura del RAC; il Registro degli accessi è pubblicato nella sottosezione dedicata all'accesso civico nel sito *web* della Società, Sezione "*Società Trasparente*";

iv) è stata implementata una *policy*, intitolata "*Regolamento per la disciplina dell'Accesso Civico*", in cui sono condensate tutte le disposizioni dettate al fine di garantire l'effettiva applicazione dell'istituto.

Il Regolamento e la relativa modulistica da utilizzare da parte di chi intenda esercitare il diritto di accesso sono pubblicati nella Sezione "*Società Trasparente*" del sito *web* della Società.

Nell'anno 2021 non si sono avute richieste di accesso civico, né semplice, né generalizzato.

3.6) - GLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MATERIA DI SELEZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE (ART. 19 D. LGS. N. 175/2016)

La selezione e la gestione del personale sono tra le attività più esposte al rischio di corruzione, secondo la previsione di ordine generale contenuta dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190/12.

Per tale ragione l'art. 19 del D. Lgs. n. 175/2016 (*“Testo Unico in materia di Società a Partecipazione Pubblica”*) ha introdotto degli specifici obblighi di pubblicazione in materia di selezione e gestione del personale.

In particolare tali obblighi di pubblicazione riguardano: **i)** i provvedimenti in cui le Società in controllo pubblico stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale; **ii)** i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale; **iii)** i provvedimenti in cui le Società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle Pubbliche Amministrazioni (art. 19 D. Lgs. n. 175/2016).

Si ricorda che, in caso di violazione degli obblighi di pubblicazione ora richiamati, si applicano le sanzioni di cui agli artt. 22, comma 4, 46, 47 comma 2, del D. Lgs. n. 33/2013. Esse consistono:

- a)** nel divieto di erogare somme a qualsiasi titolo a favore della Società da parte della Amministrazione controllante;
- b)** nell'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da € 500 a € 10.000 a carico del responsabile della violazione;
- c)** nell'attivazione della responsabilità dirigenziale.

La Società ha da tempo adottato un proprio Regolamento per l'assunzione del personale; alcune specifiche disposizioni sul tema sono anche dettate nella Sezione di Parte Speciale del MOG destinata alla prevenzione dei Reati contro la Pubblica Amministrazione (Allegato A e Appendice all'Allegato A); altre nel Capitolo 2) delle Misure cui si fa espresso rimando.

Nel sito *web* della società, Sezione *“Società Trasparente”*, sottosezione *“Selezione del Personale/Reclutamento del Personale”* sono pubblicati: **i)** il *“Regolamento per la disciplina dell'accesso all'impiego”* adottato dal Consiglio d'Amministrazione della Società ; **ii)** i dati relativi alla selezione del personale di cui la Società è alla ricerca.

Alla pubblicazione delle informazioni e dei dati inerenti la ricerca del personale provvede il Responsabile Area Informatica od un suo collaboratore, su richiesta scritta del Responsabile Area Risorse Umane.

Effettuata la pubblicazione richiestagli, il Responsabile Area Informatica o suo delegato annota, in calce alla richiesta scritta pervenutagli, l'avvenuta pubblicazione e ritrasmette la medesima nota scritta con la relativa annotazione all'Area Risorsa Umane.

Il RPCT effettua, con cadenza semestrale, una verifica sulle pubblicazioni presenti nella sottosezione *“Avvisi di selezione”* della Sezione *“Società Trasparente”* del sito *web*.

Tali verifiche sono state effettuate con esito positivo anche nell'anno 2021.

3.7) - GLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE CONCERNENTI GLI INCARICHI CONFERITI (ART.15 *BIS* D. LGS. N. 33/2013)

Il D. Lgs. n. 97/2016 ha introdotto, nel corpo del D. Lgs. n. 33/2013, l'articolo 15-*bis* in cui l'intitolato è significativamente "*Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi nelle società controllate*".

La norma prevede l'obbligo per le società in controllo pubblico di pubblicare alcune specifiche informazioni sugli incarichi di collaborazione e consulenza e sugli incarichi professionali conferiti, inclusi quelli arbitrali.

In particolare si prevede che, per ogni incarico conferito, la Società sia tenuta a pubblicare: **i)** gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico; **ii)** l'oggetto della prestazione; **iii)** la ragione dell'incarico e la durata; **iv)** il *curriculum vitae*; **v)** i compensi relativi; **vi)** il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente; **vii)** il numero di partecipanti alla procedura.

La S.E.S.A. adempie agli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 15-*bis* attraverso tabelle riepilogative delle informazioni richieste inserite nella sottosezione "*Consulenti e Collaboratori*" della Sezione "*Società Trasparente*" del sito *web*.

Coerentemente con la previsione normativa, la pubblicazione di tale informazioni permane per i due anni successivi alla cessazione dell'incarico.

Alla pubblicazione - che deve avvenire entro trenta giorni dal conferimento dell'incarico - provvede il Responsabile dell'Area Informatica o un suo collaboratore, su richiesta del RPCT o di soggetto da questi delegato; ogni funzione interessata al conferimento di un incarico o che si attivi per il conferimento di un incarico è tenuta a trasmettere al RPCT la documentazione relativa ai fini dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione.

RPCT è tenuto a verificare se l'incarico conferito riguardi una delle attività di pubblico interesse svolte dalla Società; si ricorda, infatti, che l'obbligo di pubblicazione sussiste solo con riferimento alle attività di pubblico interesse.

Una volta effettuata la pubblicazione il Responsabile Area Informatica od un suo collaboratore ne dà notizia al RPCT.

Il RPCT effettua un monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 15-*bis* D. Lgs. n. 33/2013 ogni sei mesi.

Si ricorda che:

- a)** la pubblicazione delle informazioni relative agli incarichi è condizione di efficacia per il pagamento del compenso previsto per l'incarico medesimo;
- b)** in caso di omessa o parziale pubblicazione la persona responsabile della pubblicazione e la persona che ha effettuato il pagamento sono soggette ad una sanzione pari alla somma corrisposta a titolo di pagamento dell'incarico.

Gli impiegati dell'Area Amministrazione, prima di procedere al pagamento di

compensi a collaboratori, consulenti, professionisti incaricati dalla Società, sono tenuti a verificare, interpellando il Responsabile Area Informatica, l'avvenuta pubblicazione delle informazioni relative all'incarico conferito di cui all'art. 15-*bis* citato.

Si sottolinea che, ai fini degli obblighi di pubblicazione di cui al presente paragrafo, i componenti del Collegio Sindacale e la Società di Revisione sono da considerarsi, a tutti gli effetti, titolari di incarichi di cui all'art. 15-*bis* D. Lgs. 33/2013.

3.8) – GLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE CONCERNENTI GLI INCARICHI DI AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETA' E GLI INCARICHI DIRIGENZIALI (ART.14 D. LGS. N. 33/2013)

L'obbligo di pubblicazione in parola è disciplinato dall'art. 14 del D. Lgs. n. 33/2013.

Nella Determinazione ANAC n. 1134/2017 si è evidenziato come le disposizioni del citato articolo 14 non siano incompatibili con l'organizzazione e le funzioni delle società di diritto privato in controllo pubblico.

Conseguentemente la Società è tenuta alla pubblicazione di tutte le informazioni previste dalla norma per i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, direzione, governo della Società medesima.

La S.E.S.A. adempie all'obbligo pubblicando, in una o più tabelle appositamente predisposte dal RPCT, le informazioni riferite a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Nelle Tabelle, anche attraverso collegamenti ipertestuali (*link*) vengono pubblicati:

- a)** l'atto di nomina del consigliere d'amministrazione, coincidente con il verbale dell'assemblea della Società;
- b)** il *curriculum vitae*;
- c)** i dati relativi ai compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica, con indicazione anche degli importi di viaggio, di servizio, di missione pagati con fondi pubblici;
- d)** i dati relativi all'assunzione di altre cariche presso enti pubblici o privati e dei compensi a qualsiasi titolo corrisposti;
- e)** i dati relativi agli eventuali altri incarichi con oneri a carico della finanza pubblica con l'indicazione dei relativi compensi;
- f)** le dichiarazioni concernenti i redditi, la titolarità di beni di cui alla legge L. 441/1982.

Alla pubblicazione delle Tabelle contenenti i dati e le informazioni richiesti provvede il Responsabile dell'Area Informatica o un suo collaboratore, su richiesta del RPCT.

I dati e le informazioni sono pubblicati nella sottosezione "*Organizzazione*" della Sezione "*Società Trasparente*" del sito *web*.

La Società è tenuta a provvedere alla pubblicazione di questi dati (ed al loro

aggiornamento) tempestivamente.

Conseguentemente il RPCT, non appena intervenuta la nomina del Consiglio di Amministrazione, acquisisce copia del verbale dell'assemblea relativo e, attraverso la modulistica all'uopo predisposta a cura del RPCT medesimo, riceve le autocertificazioni dai Consiglieri di Amministrazione e la documentazione di riferimento necessaria per adempiere agli obblighi di pubblicazione.

Secondo la previsione dell'art. 14 più volte richiamato, l'obbligo di pubblicazione riguarda, oltre che l'organo di governo in carica, anche, per i tre anni successivi alla cessazione della carica, i componenti del precedente organo di governo; per l'organo di governo cessato dalla carica è escluso l'obbligo di pubblicazione dei dati concernenti la situazione patrimoniale dei coniugi e dei parenti di secondo grado.

Anche per quest'ultimo obbligo di pubblicazione il RPCT ha predisposto una tabella attraverso la quale la Società effettua l'adempimento relativo.

Si ricorda che l'obbligo di pubblicazione non sussiste nel caso in cui l'incarico di direzione o governo sia svolto a titolo gratuito. Nell'assetto esistente al momento dell'adozione delle presenti misure di trasparenza, a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società era corrisposto un appannaggio per la carica.

I medesimi obblighi di pubblicazione di dati, informazioni e documenti previsti per gli organi di governo direttivi, valgono anche per i Dirigenti. Al momento della adozione delle misure integrative in materia di trasparenza per l'anno 2022, la Società non aveva alcun Dirigente in ruolo.

Capitolo 4) **- DISPOSIZIONI FINALI -**

4.1) APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE DELLE MISURE INTEGRATIVE AL MOG

Le Misure Integrative sono approvate, su proposta del RPCT, dal Consiglio di Amministrazione della Società ed entrano in vigore il giorno stesso dell'approvazione.

Il Consiglio di Amministrazione, prima dell'approvazione, potrà convocare una sessione preliminare di approfondimento e confronto con il RPCT e, se del caso, con i responsabili del "Gruppo di Lavoro Prevenzione della Corruzione e Trasparenza" e con l'OIV.

Si evidenzia che, nelle ipotesi di mancata adozione delle misure organizzative e gestionali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza entro i termini di legge, l'ANAC esercita il potere sanzionatorio previsto dall'art. 19, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 e che l'inadempimento è punito con una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a Euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000.

Per l'anno 2022 il termine entro cui adottare le misure integrative al MOG è stato fissato al 30 aprile.

4.2) - PUBBLICAZIONE DELLE MISURE INTEGRATIVE AL MOG – ADEGUAMENTO - CONSULTAZIONE

Le Misure Integrative sono pubblicate, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nel sito istituzionale della Società, nella Sezione "*Società Trasparente*", Sottosezione "*Altri Contenuti*".

Le Misure vengono messe a disposizione dei dipendenti e dei collaboratori via e-mail affinché ne sia presa conoscenza e ne siano osservate le disposizioni.

Le Misure Integrative resteranno comunque affisse permanentemente nelle bacheche utilizzate per le informazioni ai dipendenti.

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa di settore, le Misure Integrative saranno aggiornate con cadenza annuale ed ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività della Società, oppure emergano rischi non già considerati in fase di loro elaborazione, ovvero ancora intervengano novità normative di rilievo nelle materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Gli eventuali aggiornamenti sono proposti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza anche in considerazione di segnalazioni pervenute dall'ODV.

Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale della Società nella specifica sezione dedicata, nonché mediante segnalazione via e-mail a ciascun dipendente.

ALLEGATI

- 1) Mappatura delle aree a rischio ai sensi della Legge n. 190/2012
- 2) Modulo per autocertificazione in materia di inconferibilità
- 3) Modulo per autocertificazione in materia di incompatibilità
- 4) Modulo per autocertificazione in materia di “*pantouflage*”
- 5) Tabella riepilogativa degli obblighi di pubblicazione nella Sezione “Società Trasparente”