



**PIANO TRIENNALE
PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E DELLA TRASPARENZA
2026-2028**

AMOS S.C.R.L.

Sede Legale: c/o A.O. S. Croce e Carle - Via M. Coppino n. 26 (Stanza n. SC001010) - 12100 Cuneo
Sede Amministrativa e Operativa: P.zza Castello n. 31/33 - 12045 Fossano (Cn) - Tel. 0172 1908511- Fax 0172 1908520
E-mail segreteria@amos.piemonte.it - PEC protocollo@pec.amos.piemonte.it
Capitale Sociale i.v. Euro 679.575,00 - Iscritta alla CCIAA di Cuneo al n. 03011180043 - Rea 255044



Indice

Parte Generale	4
Premessa	4
1. La c.d. «Legge Anticorruzione» e le principali disposizioni attuative	4
1.1 Dalla Legge Anticorruzione al Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)	9
1.2 Soggetti destinatari del P.N.A. e Piani di Prevenzione della Corruzione	11
1.3 Legge Anticorruzione e D.Lgs. n. 231/2001	13
1.4 Il concetto di corruzione	14
2. Obiettivi e finalità del Piano	16
2.1 Struttura del Piano	17
2.2 Adozione, adeguamento, aggiornamento e validità del Piano	17
2.3 Ambito di applicazione del Piano	18
2.4 Diffusione e obbligo di conoscenza del Piano	18
3. Soggetti del processo di gestione del rischio	19
3.1 Assemblea dei Soci	19
3.3 Il Collegio Sindacale	21
3.4 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001	21
3.5 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	21
3.5.1 Poteri del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	23
3.5.2 Supporto conoscitivo e operativo	24
3.5.3 Responsabilità del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	24
3.6 La Direttrice Generale, i Dirigenti e i Responsabili Operativi/di Servizio/di Funzioni	24
3.7 Il Responsabile dell'Anagrafe delle Stazioni Appaltanti (RASA)	25
3.8 Il Data Protection Officer (DPO)- Responsabile della protezione dei dati personali	25
3.9 Uffici di supporto al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ...	25
3.10 I Dipendenti	26
3.11 Fornitori, liberi professionisti e collaboratori	27
Sezione I – Prevenzione della Corruzione	29
4. Gestione del rischio	28
4.1 Analisi del contesto	29
4.1.1 Analisi del contesto esterno	30

4.1.2 Analisi del contesto interno.....	33
4.2. AMOS S.C.R.L. natura giuridica, organizzazione e principali attività	33
4.3 AMOS S.C.R.L.: Natura giuridica e riconducibilità alla disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	36
4.4 Valutazione del rischio	36
4.5 Trattamento del rischio.....	37
4.5.1 Misure generali.....	37
Programma di formazione mirata per le aree a maggior rischio.....	37
Astensione da casi di conflitto di interessi.....	38
Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	41
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing)	41
Codice Etico	45
Incompatibilità successiva (pantouflage)	46
Rotazione dei dipendenti.....	48
Incarichi extraistituzionali	50
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	51
Accesso telematico e riutilizzo di dati, documenti e procedimenti	51
Gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati	52
Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.....	53
Patto integrità	54
4.4.2 Misure specifiche ulteriori	54
4.5 Monitoraggio	54
Sezione II – Trasparenza	55
5. Definizione di trasparenza ed integrità.....	55
5.1 Trasparenza e Protezione dei dati personali.....	56
5.2 Trasparenza e limiti derivanti dalla disciplina sull'accesso ai documenti amministrativi	58
5.3 Trasparenza e Controllo a carattere sociale	59
5.4 Sezione sito istituzione “Amministrazione Trasparente”.....	59
5.5 Obblighi di pubblicazione	60
5.6 Responsabilità in materia di Trasparenza	60
5.7 Accesso civico.....	60
5.8 Coinvolgimento degli stakeholders	61
Sezione III – Disposizioni Finali	62
6. Sistema disciplinare	62
7. Monitoraggio e riesame del PTPCT.....	62
7.1 Metodologia sottostante il monitoraggio.....	62

<i>7.2. Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione</i>	<i>63</i>
<i>7.3 Flussi Informativi</i>	<i>63</i>
<i>7.4 Esiti monitoraggio 2025</i>	<i>64</i>
<i>7.5 Riesame</i>	<i>65</i>

Parte Generale

Premessa

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) di AMOS S.C.R.L. – Triennio 2026/2028 - viene redatto in ossequio alle disposizioni impartite dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* e nel rispetto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall’ANAC con delibera n. 1064 in data 13 novembre 2019, con il PNA 2022-2024 approvato con delibera n. 7 del 17.01.2023 e con il PNA aggiornamento 2023 di cui alla delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

Il presente documento si pone quale strumento di attuazione degli obiettivi strategici approvati dal Consiglio di Amministrazione di AMOS S.C.R.L. in materia di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza.

1. La c.d. «Legge Anticorruzione» e le principali disposizioni attuative

In attuazione dell’art. 6 della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale dell’ONU il 31 ottobre 2003, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999, è stata emanata la legge del 6 novembre 2012 n. 190, recante *«Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione»*, entrata in vigore il 28 novembre 2012, nell’ambito della quale sono state definite strategie e metodologie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione, coerenti con gli indirizzi, i programmi ed i progetti internazionali.

L’obiettivo di tale legge (di seguito anche *«Legge Anticorruzione»*) è, in particolare, quello di prevenire il fenomeno corruttivo all’interno delle pubbliche amministrazioni e degli enti dalle medesime controllate, intervenendo sulla disciplina dei codici etici e di condotta, delle incompatibilità, della responsabilità disciplinare, della formazione, sul livello di trasparenza dell’azione amministrativa e dei controlli interni.

Le principali disposizioni normative adottate in attuazione della Legge Anticorruzione sono:

- La Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* e ss.mm.ii.;
- Il Testo Unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190, approvato con il Decreto Legislativo 31 dicembre 2012, n. 235;
- La Circolare n. 1 del 25.01.2013 del D.F.P. contenente precisazioni in ordine alle competenze affidate dalla legge 190/2012 ai vari soggetti istituzionali ivi individuati, alle modalità di nomina ed ai compiti del Responsabile della prevenzione della corruzione;

- Le Linee di indirizzo 13.03.2013 del Comitato Interministeriale contenenti le prime indicazioni sui contenuti fondamentali del Piano Nazionale Anticorruzione e sui contenuti essenziali dei Piani Triennali di prevenzione della corruzione;
- 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»*), entrato in vigore il 20 aprile 2013;
- 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»*), entrato in vigore il 4 maggio 2013.
- La Circolare n. 2 del 19 luglio 2013 del D.F.P. ad oggetto "D.Lgs. n. 33 del 2013 - attuazione della trasparenza"; l'Intesa del 24 luglio 2013 intervenuta in sede di Conferenza Unificata tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190, con la quale sono state definiti gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini, volti all'attuazione delle disposizioni della stessa legge;
- La Delibera della CIVIT n. 72/2013 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Delibera della CIVIT n. 75/2013 recante le *"Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche"* (art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001);
- Il Decreto legislativo n. 97 del 25 maggio 2016, (*"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza"*) entrato in vigore l'8 giugno 2016.
- Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 approvato dall'ANAC con delibera n. 831 del 3 agosto 2016;
- Il Piano Nazionale Anticorruzione approvato in data 11 settembre 2013 dalla CIVIT e relativo Aggiornamento 2015 di cui alla determinazione n. 12 del 28/10/2015 dell'Autorità medesima; ²
- Il *"Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza, dei codici di comportamento"* adottato dall'ANAC. il 9 settembre 2014;
- Le Delibere e orientamenti ANAC in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, incompatibilità.
- Il Decreto-legge 24 giugno 2014 n. 90, recante *"Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari"*, convertito con modificazioni nella Legge 114/2014, che ha disposto il trasferimento all'ANAC delle funzioni attribuite al Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di prevenzione della corruzione di cui all'art. 1, commi 4, 5 e 8 della Legge 190/2012, e in materia di trasparenza di cui all'art. 48 del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

- Le Linee Guida n. 1309 del 28.12.2016 recanti *“Indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico ai sensi degli artt. 5, comma 2 e 5 bis comma 6 del D.Lgs. 33/2013”*.
- La Delibera ANAC n. 1310 del 28.12.2016 recante *“Indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del D.Lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall’art. 13 del D.Lgs. 97/2016”*.
- Il Decreto Legislativo n. 50/2016 sul Codice dei Contratti pubblici modificato dal decreto correttivo al Codice dei contratti – D. Lgs. 19 aprile 2017, n. 56. Il quadro normativo in materia di Appalti è stato interessato da profonde modifiche. Gli interventi più significativi sono stati intrapresi nel corso del 2019 ad opera della Legge 14 giugno 2019, n. 55 cosiddetta *“Sblocca Cantieri”* che ha apportato delle semplici modifiche di alcune procedure di acquisizione dei lavori, beni e servizi; altri interventi sono del 2020 e nel 2021, sollecitati dall’emergenza e dalla necessità di consentire una rapida ripresa delle attività. Ci si riferisce a quelli operati del Decreto-legge *“Cura Italia”* n. 18 del 17 marzo 2020, convertito in Legge n. 27 del 24 aprile 2020, del D.L. n. 76 del 16 luglio 2020, cosiddetto *“Semplificazioni”*, convertito con modifiche in Legge l’11 settembre 2020, n. 120 e del Decreto Legge *“Semplificazioni Bis”* n. 77 del 31 maggio 2021, convertito con modifiche in Legge n. 108 del 20 luglio 2021;
- La Delibera ANAC n. 382 del 12.04.2017 recante *“Sospensione dell’efficacia della Delibera n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all’applicazione dell’art. 14 comma 1 lettera c9 ed f) del D.Lgs. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del S.S.N.”*.
- La Determinazione di ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017, recante *“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”*.
- La Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*.
- Il Decreto-legge 78 aprile 2019, n. 32 (decreto *“Sbloccacantieri”*) recante *“Disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblici, per l’accelerazione degli interventi infrastrutturali, di rigenerazione urbana e di ricostruzione a seguito di eventi sismici”*, convertito con modificazioni dalla L. 74 giugno 2019, n. 55).
- La Legge 79 giugno 2019, n. 56 recante *“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo”*.
- La Delibera n. 1201 del 18 dicembre 2019 *“Indicazioni per l’applicazione della disciplina delle inconfiribilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la*

pubblica amministrazione – art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001”.

- La Delibera n. 25 del 15 gennaio 2020 *“Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici”.*
- La Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 *“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”.*
- La Delibera n. 345 del 22 aprile 2020 *“Individuazione dell'organo competente all'adozione del provvedimento motivato di rotazione straordinaria negli enti locali”.*
- La Delibera n. 600 del 1° luglio 2020; *“Ipotesi di incompatibilità interna prevista con riferimento allo svolgimento di determinate funzioni”.*
- Il Decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76 "Decreto semplificazioni" recante *“Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale”*, convertito con modificazioni dalla L. 77 settembre 2020, n. 720.
- La Delibera n. 1120 del 22 dicembre 2020 *“Richiesta di parere del Ministero della Difesa in merito alle novità introdotte dal decreto-legge 16/7/2020 n. 76, convertito con legge 11/9/2020 n. 120, in materia di patti di integrità”.*
- Il Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021 (che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza).
- Il Decreto-legge 31 maggio 2021 n. 77 recante *“Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”* convertito con modificazioni dalla L.29 luglio 2021, n. 108.
- Il Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.
- Il DPCM 12 agosto 2021, n. 148 Regolamento recante *“Modalità di digitalizzazione delle procedure dei contratti pubblici”*, da adottare ai sensi dell'articolo 44 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.
- Il DPCM 15 settembre 2021 recante *“Modalità, tempistiche e strumenti per la rilevazione dei dati di attuazione finanziaria, fisica e procedurale relativa a ciascun progetto finanziato nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”.*
- Il Decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152 recante *“Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose”* convertito con modificazioni dalla Legge 29 dicembre 2021, n. 233.

- La Legge 23 dicembre 2021, n. 238 recante *“Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2019-2020”*.
- Il Decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4 recante *“Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico”*, convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2022, n. 25.
- Il Decreto-legge 1° marzo 2022, n. 4 recante *“Misure urgenti per il contenimento dei costi dell'energia elettrica e del gas naturale, per lo sviluppo delle energie rinnovabili e per il rilancio delle politiche industriali”*, convertito con modificazioni dalla Legge 27 aprile 2022, n. 34.
- Il Decreto del MEF e del MISE 11 marzo 2022, n. 55 Regolamento recante *“Disposizioni in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relative alla titolarità effettiva di imprese dotate di personalità giuridica, di persone giuridiche private, di trust produttivi di effetti giuridici rilevanti ai fini fiscali ed istituti giuridici affini al trust”*.
- Il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 Regolamento recante *“Individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*.
- Il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 30 giugno 2022, n. 132 Regolamento recante *“Definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*.
- Il Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36 sul *“Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”*;
- La Delibera ANAC n. 261 del 20 giugno 2023, Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante *“Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale”*.
- La Delibera ANAC n. 262 del 20 giugno 2023, Adozione del provvedimento di cui all'articolo 24, comma 4, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (FVOE) d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e con l'Agenzia per l'Italia Digitale e il relativo allegato.
- La Delibera ANAC n. 263 del 20 giugno 2023, Adozione del provvedimento di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti recante *“Modalità di attuazione della pubblicità legale degli atti tramite la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici”* - BDNCP e il relativo allegato.

- la Delibera ANAC n. 582 del 13 dicembre 2023, Comunicato relativo all'avvio del processo di digitalizzazione con riferimento all'art. 225, commi 1 e 2 del D. Lgs. 36/2023.
- Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in materia di Whistleblowing e riservatezza attuativo della *“Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*.
- La Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*.

1.1 Dalla Legge Anticorruzione al Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Il sistema di prevenzione della corruzione introdotto nell'ordinamento italiano dalla legge anticorruzione risulta articolato su due livelli:

- livello “nazionale”: predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.), sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, di un Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), successivamente approvato dalla C.I.V.I.T. (individuata dalla legge quale Autorità Nazionale AntiCorruzione - ANAC);
- livello “decentrato”: definizione, da parte di ogni amministrazione pubblica di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.), che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A., effettui l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e, conseguentemente, indichi gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

In attuazione di quanto sopra, a livello nazionale, con D.P.C.M. 16 gennaio 2013, è stato istituito il Comitato Interministeriale previsto dall'art. 1, comma 4, della L. n. 190, il quale, il successivo 12 marzo 2013, ha adottato le Linee di indirizzo per l'elaborazione del P.N.A.

Con Deliberazione dell'ANAC n. 72 dell'11 settembre 2013, è stato approvato il P.N.A., elaborato dal D.F.P.

La funzione principale del P.N.A. è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale.

In particolare, con l'approvazione in via definitiva del Piano Anticorruzione 2019, giusta Delibera n. 1064 del 13/11/2019, l'ANAC ha voluto agevolare il lavoro delle amministrazioni, tenute a recepire nei loro Piani anticorruzione le indicazioni contenute nel P.N.A., intraprendendo un percorso nuovo: rivedere e consolidare in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni fornite fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo con i seguenti atti regolatori:

- ✓ Allegato 1 indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi
- ✓ Allegato 2 la rotazione “ordinaria” del personale

- ✓ Allegato 3 Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

ANAC con l'approvazione del Piano Anticorruzione 2022, approvato dal Consiglio in data 16/11/2022, fornisce un atto di indirizzo per i soggetti tenuti all'applicazione della normativa anticorruzione. Il Piano si suddivide in due parti:

- Parte Generale: volta a supportare i RPCT nella pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alla luce delle novità normative.
- Parte Speciale: incentrata sulla normativa derogatoria in materia di contratti pubblici a cui si è fatto ricorso nel periodo emergenza pandemica

Il P.N.A. fornisce specifici allegati intesi come ausilio per i soggetti tenuti alla redazione del Piano Triennale Anticorruzione:

- ✓ Allegato 1 Check-list per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO
- ✓ Allegato 2 Sottosezione trasparenza PIAO/PTPCT
- ✓ Allegato 3 Il RPCT e la struttura di supporto
- ✓ Allegato 4 Ricognizione delle semplificazioni vigenti
- ✓ Allegato 5 Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici
- ✓ Allegato 6 Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici
- ✓ Allegato 7 Contenuti del bando tipo n. 1/2021
- ✓ Allegato 8 Check-list per gli appalti
- ✓ Allegato 9 Obblighi di pubblicazione della Sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione primo livello - Bandi di gara e contratti
- ✓ Allegato 10 Commissari straordinari modifiche al D.L. n. 32/2019
- ✓ Allegato 11 L'analisi dei dati tratti dalla piattaforma dei PTPCT

Rispetto al P.N.A. 2019 devono intendersi superate le indicazioni:

- ✓ sul RPCT e struttura di supporto
- ✓ sul *Pantouflage*
- ✓ sui conflitti di interesse in materia di contratti pubblici
- ✓ sulle deroghe in materia di contratti pubblici
- ✓ sui Commissari Straordinari

L'aggiornamento del P.N.A. costituisce un supporto operativo che consente ai soggetti tenuti all'adozione del P.T.P.C. di introdurre migliorie volte ad applicare alcune "correzioni di rotta" indispensabili e adottabili nel breve periodo

1.2 Soggetti destinatari del P.N.A. e Piani di Prevenzione della Corruzione

Sono destinatarie del P.N.A. tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., conformemente a quanto previsto dall'art. 1, comma 59, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il P.N.A. dispone inoltre che, *“al fine di dare attuazione alle norme contenute nella legge n. 190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, qual è Amos s.c.r.l. (di seguito Amos), di livello nazionale o regionale/locale, sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali”*.

Sul punto è ulteriormente intervenuta l'ANAC con la determinazione n. 8 del 17/06/2015 adottando linee guida volte ad orientare gli enti di diritto privato controllati e partecipati, direttamente e indirettamente, da pubbliche amministrazioni e gli enti pubblici economici, nell'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla legge n. 190/2012 definendo, altresì, le implicazioni che ne derivano, anche in termini organizzativi.

Dall'analisi della determinazione n. 8 del 17/06/2015 si evince che Amos, quale Società *in house*, rientra nell'ambito delle Società Controllate cui si applicano le norme di prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012, la normativa in materia di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33 del 2013, nonché la disciplina sull'incompatibilità e inconfiribilità definita dal D. Lgs. n. 39 del 2013.

ANAC, considerata l'importanza dell'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 P.A. e dagli enti pubblici economici, nel comunicato del Presidente Cantone del 25/11/2015, ha richiamato l'attenzione sulle principali scadenze che tali soggetti sono tenuti a rispettare per garantire l'adeguamento richiesto.

In materia di Società a partecipazione pubblica è successivamente intervenuto il legislatore con il D.Lgs. n. 175 del 19/08/2016 rubricato *Testo unico in materia di Società a partecipazione pubblica*, come modificato dal D.Lgs. n. 100 del 16.06.2017 determinando l'intervento dell'A.N.A.C con la redazione di apposite linee guida in data 8 novembre 2017 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. In tal proposito, le Linee Guida dell'Autorità prevedono che, *“in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, le società integrano, ove adottato, il “modello 231” con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012”*.

Gli adempimenti a suo tempo previsti dal P.N.A. in capo ai suddetti enti pubblici economici ed enti di diritto privato in controllo pubblico possono essere così sintetizzati:

- 1) nomina di un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
- 2) individuazione e gestione dei rischi di corruzione;
- 3) sistema di controlli;
- 4) Codice etico;
- 5) trasparenza (obblighi di pubblicazione);
- 6) inconfiribilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;

- 7) incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- 8) attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (*pantouflage*);
- 9) formazione;
- 10) tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblowing*);
- 11) rotazione o misure alternative;
- 12) monitoraggio.

All'esito dell'attività di implementazione, i MOG 231 dovrebbero presentare i seguenti contenuti minimi, alla luce di quanto previsto dal P.N.A.:

- a) individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- b) previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- c) previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- d) individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- e) previsione dell'adozione di un Codice di comportamento (quale parte integrale e sostanziale del Codice Etico della Società) per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- f) regolazione di procedure per l'aggiornamento del Piano;
- g) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- h) regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante;
- i) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nel MOG 231 devono, altresì, essere previsti meccanismi di *accountability* al fine di consentire ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione.

Amos, già dal 2014, si è adeguata a quanto previsto dal P.N.A. del 2013, introducendo e adottando misure organizzative e gestionali volte all'attuazione degli obblighi in materia di anticorruzione e trasparenza.

Una di queste misure, predisposta da Amos, è rappresentata dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e, in questo senso, il P.N.A., riconoscendo, in qualche modo, la necessità di non realizzare inefficaci sovrapposizioni tra diverse misure, si sofferma sul coordinamento tra la legge n. 190/2012 e il D. Lgs. n. 231/2001, disponendo come segue: *"Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti (le società partecipate, ndr) adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n.*

231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001, ma anche a tutti quelli

considerati nella legge. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolta dall'ente (società strumentali/società di interesse generale)". Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della legge anticorruzione e denominate Piani di Prevenzione della Corruzione, sono successivamente trasmesse alle amministrazioni pubbliche vigilanti e pubblicate sul sito istituzionale.

1.3 Legge Anticorruzione e D.Lgs. n. 231/2001

La Legge Anticorruzione presenta importanti interazioni con la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti di cui al D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001, nella misura in cui tali entità abbiano già adottato in proprio i relativi MOG 231 per le diverse finalità previste da tale comparto normativo.

In tali evenienze, le prescrizioni discendenti dal D.Lgs. n. 231/2001 - secondo le indicazioni di cui al P.N.A. e alla Determinazione ANAC n. 1134/2017 - si prestano alla coesistenza con le previsioni in materia di anticorruzione di cui alla Legge n. 190/2012, attraverso l'integrazione dei MOG 231 adottati nell'esplicita prospettiva di contrasto alla corruzione.

Il MOGC ex D.Lgs. n. 231/2001 e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione presentano le seguenti differenze:

- 1) **Finalità:** entrambe le regolamentazioni hanno lo scopo di prevenire, attraverso l'identificazione dei rischi e la previsione di adeguati presidi e strumenti di controllo, la commissione di illeciti.
Tuttavia, la regolamentazione ex D.Lgs. n. 231/2001 introduce un sistema preventivo, regolatorio e sanzionatorio per gli illeciti commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, avendo riguardo in primo luogo alle situazioni di corruzione attiva, mentre il sistema anticorruzione di cui alla Legge n. 190/2012 intende prevenire la commissione di illeciti in danno della Società, orientando dunque l'asse di indagine e verifica sul profilo prevalente della corruzione passiva commessa - nell'ampia nozione stabilita dalla prassi ANAC - nell'esercizio di funzioni o servizi pubblici.
- 2) **Reati Presupposto:** la Legge n. 190/12, a differenza del Modello 231, integra l'ampia nozione di "corruzione" ivi stabilita, elevando a condotte illecite presupposte anche quelle erariali e disciplinari nelle quali l'esercizio della condotta pubblica non sia conforme all'interesse pubblico sottostante o sia comunque viziato per effetto di condizionamenti *ab externo*.
- 2) **Processo di adozione:** la Legge Anticorruzione, al pari del sistema 231, prevede che il soggetto all'interno della Società tenuta all'adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione sia l'organo di indirizzo politico della Società (Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico) il quale, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della medesima legge, "*definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione*".
- 3) **Responsabile della Vigilanza:** la Legge Anticorruzione prevede la nomina di un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), organo necessariamente monocratico, mentre il D.Lgs. n. 231/2001 prevede la nomina di un Organismo di Vigilanza (OdV), che può essere sia

monocratico che collegiale e del quale, in via tendenziale, non può far parte il RPCT.

1.4 Il concetto di corruzione

Il concetto di corruzione, sia per la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite che per le correlate Convenzioni internazionali firmate e ratificate dallo Stato Italiano, si concretizza in *“comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, che al fine di curare un interesse proprio, o un interesse articolare di un terzo assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli”*.

Tale nozione, tipica delle dinamiche di abuso del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, volto ad evitare comportamenti soggettivi di funzionari pubblici delimita il fenomeno corruttivo in senso proprio.

Nell'ordinamento penale italiano, la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi, ma comprende anche altri reati relativi ad atti che la Legge definisce come *condotte di natura corruttiva*, e quindi ne amplia la portata.

Con la Legge n. 190 del 2012 è stata delineata una nozione ampia di *“prevenzione della corruzione”*, che comprende una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle Amministrazioni Pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla Legge medesima in una globalità necessaria.

L'Autorità ritiene opportuno precisare, pertanto, che con la Legge n. 190 del 2012 non si modifica il contenuto tipico della nozione di corruzione, ma per la prima volta, in modo organico, si introducono e, laddove già esistenti, si mettono a miglior sistema, misure che incidono in tutte quelle circostanze in cui si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali – riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione – che potrebbero essere prodromiche, ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

A tal proposito, coerentemente con quanto già affermato dalla Circolare DFP n. 1 del 2013, nel P.N.A. si afferma che *“il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un'accezione ampia, in quanto ricomprende le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”*. La definizione c.d. *“allargata”* di corruzione ricomprende, pertanto, quanto segue:

- a) l'intero novero dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I, del Codice Penale, e precisamente:
 - Peculato (art. 314 c.p.)
 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
 - Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 – bis c.p.)

- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 – ter c.p.)
 - Concussione (art. 317 c.p.)
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319 – ter c.p.)
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 – quater c.p.)
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
 - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
 - Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 - bis c.p.)
 - Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
 - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio (art. 325 c.p.)
 - Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326 c.p.)
 - Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.)
 - Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.)
 - Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 334, c.p.)
 - Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 335, c.p.)
- b) la c.d. “*maladministration*”, ossia le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Sul tema, nella Determinazione ANAC n. 12/2015, si sottolinea che, con riferimento alla *maladministration*, “*occorre, [...] avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse*”, definizione confermata dall'autorità nel P.N.A. 2019.

ANAC con la propria Delibera n. 215 del 2019, considerando come “condotte di natura corruttiva” tutte quelle indicate dall'art. 7 della Legge n. 69/2015, completando il quadro generale delle fattispecie criminose.

Al fine di eliminare il rischio corruttivo, accanto a misure di rafforzamento dell'efficacia della repressione penale della corruzione, occorre promuovere l'adozione di misure di carattere preventivo, individuate secondo il metodo della determinazione, in rapporto ai contenuti e ai procedimenti di ciascuna delle decisioni pubbliche più rilevanti assunte e del rischio del verificarsi dei fenomeni.

Per essere efficace, la prevenzione della corruzione deve concretizzarsi in misure ad ampio spettro, che riducano, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva.

Tali misure si sostanziano:

- *in azioni di carattere organizzativo – oggettivo* volte a prevenire il rischio, incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento delle Pubbliche Amministrazioni.
Tali misure preventive (tra cui, rotazione del personale, controlli, trasparenza, formazione) prescindono da considerazioni soggettive, quali la propensione dei funzionari a compiere atti di natura corruttiva, e si preoccupano di preconstituire condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficili comportamenti corruttivi.
- *in azioni di carattere comportamentale- soggettivo che* concorrono alla prevenzione della corruzione proponendosi di evitare una più vasta serie di comportamenti devianti, quali:
 - o il compimento dei reati di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice penale (reati contro la Pubblica Amministrazione), diversi da quelli aventi natura corruttiva;
 - o il compimento di altri reati di rilevante allarme sociale;
 - o l'adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari, anziché penali, fino all'assunzione di più che possibili decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'Amministrazione, in primo luogo sotto il profilo della imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).

Il collegamento tra le disposizioni della Legge n. 190 del 2012, e l'innalzamento del livello di qualità dell'azione amministrativa, verso il contrasto di fenomeni di inefficiente e cattiva amministrazione, è evidenziato anche dai più recenti interventi del Legislatore sulla Legge n. 190 del 2012.

In particolare, nell'art. 1, comma 8-bis, della Legge suddetta, in cui è stato fatto un esplicito riferimento alla verifica da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione alla coerenza fra gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e i piani triennali per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

2. Obiettivi e finalità del Piano

Ai sensi dell'art. 1 comma 9 della Legge 190/12 e s.m.i., in particolare, *“Il piano di cui al comma 5 risponde alle seguenti esigenze:*

- a) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti (nel caso di Amos i Direttori ed i Responsabili Operativi e di Funzione – n.d.r.), elaborate nell'esercizio delle (loro) competenze ... (omissis);*
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;*
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;*

- d) **monitorare** il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) **monitorare** i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) **individuare** specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.”

Il Consiglio di Amministrazione di AMOS S.C.R.L., in esito all'attività di confronto con la RPCT, tenuto conto delle priorità e del concreto fabbisogno della Società, si pone i seguenti obiettivi per il Triennio 2026/2028:

Obiettivi in materia di Prevenzione della Corruzione

- Aggiornamento e integrazione della regolamentazione interna in materia di anticorruzione in attuazione della normativa di riferimento;
- Prosecuzione della mappatura dei processi e analisi del rischio corruttivo
- Prosecuzione dei percorsi formativi e di sensibilizzazione in materia di prevenzione della Corruzione.

Obiettivi in materia di Trasparenza

- Verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- Prosecuzione dei percorsi di sensibilizzazione sugli obblighi di pubblicazione.

2.1 Struttura del Piano

Il presente PTPCT, coerentemente con quanto previsto dal D.Lgs. n. 97/2016, integra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231) della Società (MOG 231), ed è così strutturato:

Parte generale: in questa parte è descritta la strategia in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza adottata dalla Società, il processo di adozione del Piano e gli obiettivi strategici individuati dall'organo di indirizzo politico;

Sezione I – Prevenzione della corruzione: in questa Sezione è rappresentata la gestione del rischio della Società (analisi del contesto, valutazione del rischio, trattamento del rischio);

Sezione II – Trasparenza: in questa Sezione sono descritte le misure adottate dalla Società per dare corso agli adempimenti inerenti alla trasparenza proattiva e reattiva;

2.2 Adozione, adeguamento, aggiornamento e validità del Piano

Il Presente Piano è stato redatto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nel rispetto degli obiettivi strategici individuati dal Consiglio di Amministrazione di AMOS S.C.R.L.. Il Piano viene pubblicato sul sito internet istituzionale nell'apposita sezione dedicata all'anticorruzione e viene data

comunicazione dell'avvenuta approvazione e pubblicazione ai suoi destinatari.

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, come meglio precisato nei paragrafi successivi, è affidato il compito di predisporre e aggiornare la Sezione anticorruzione e trasparenza e di vigilare sul suo funzionamento e sulla sua osservanza.

Il presente Piano ha validità per il triennio 2026-2028 e sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio, salvo revisioni ed aggiornamenti, in caso di:

- modifiche e aggiornamenti alla normativa di riferimento;
- nuove linee di indirizzo e direttive di A.N.AC;
- modifiche all'assetto organizzativo della Società;
- riscontro di nuovi rischi non trattati in fase di predisposizione del presente documento.

2.3 Ambito di applicazione del Piano

Il presente Piano si rivolge a tutti i soggetti come di seguito individuati:

- Consiglio di Amministrazione, e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nella Società, ivi compreso il Direttore Generale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il Controllo della Società;
- tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), a qualsiasi titolo;
- tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori occasionali, apprendisti, etc.);
- coloro i quali operano su mandato o per conto della Società, specie se nell'ambito dei processi, sensibili quali, ad esempio, i liberi professionisti;
- gli appaltatori di lavori, servizi e forniture della Società ;
- gli organi di controllo o di vigilanza della Società quali, ad esempio, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001.

A tal fine:

- negli atti relativi all'instaurazione del rapporto di lavoro/collaborazione, a cura dell'Ufficio Risorse Umane dovrà essere inserita, una clausola che preveda l'impegno ad osservare le prescrizioni della presente Piano e la risoluzione o decadenza dal rapporto, in caso di violazione;
- nei contratti di affidamento di appalti di fornitura di servizi e lavori o di convenzione/collaborazione, a cura degli Uffici Competenti, dovrà essere inserita una clausola una clausola che preveda l'impegno ad osservare le prescrizioni della presente Piano, a pena di risoluzione del contratto;
- negli atti relativi alla nomina del Direttore Generale, del Collegio Sindacale e dell'Organismo Indipendente di Valutazione è raccolta la dichiarazione della presa d'atto dei contenuti del Piano.

Tali clausole sono oggetto di revisione periodica da parte del RPCT che ne verifica, inoltre la corretta applicazione.

2.4 Diffusione e obbligo di conoscenza del Piano

AMOS S.C.R.L., in persona del RPCT, al fine di dare efficace attuazione al Piano e di favorirne l'osservanza, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di Amos è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Piano, non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi Societari in forza di rapporti contrattuali.

Tale attività di informazione sarà quindi diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolgerà, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di *completezza*, *chiarezza*, *accessibilità* e *continuità*, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Posto che l'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Piano dovrà essere indirizzata altresì a tutti i soggetti terzi che intendano intrattenere con Amos rapporti commerciali o di collaborazione, agli stessi sarà richiesta l'accettazione dei principi contenuti nel Piano stesso (inteso sempre comprensivo del Codice Etico), mediante apposita clausola contrattuale.

Ai componenti degli organi sociali, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza di Amos, sarà invece trasmessa una copia *pdf* della versione integrale del Piano, che sarà altresì consegnata - al momento dell'accettazione della carica - agli eventuali nuovi Direttori, Dirigenti, ai Responsabili Operativi e di Funzione e nuovi componenti degli organi sociali, ivi compreso il Collegio Sindacale e l'ODV.

La Società attua inoltre un idoneo sistema informativo nei confronti dei soci pubblici vigilanti, nel rispetto del sistema di raccordo eventualmente definito nei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) messi a punto da tali amministrazioni vigilanti. Il Responsabile del presente Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza cura la trasmissione dello stesso ai soci e contestualmente ai componenti il Comitato per l'Esercizio del Controllo Analogico.

3. Soggetti del processo di gestione del rischio

Concorrono alla realizzazione degli obiettivi di prevenzione dei fenomeni di corruzione e di illegalità e partecipano al processo di gestione del relativo rischio i seguenti soggetti:

3.1 Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci di AMOS S.C.R.L. composta dai Direttori Generali delle AA.SS.RR. Socie verifica il corretto adempimento della normativa anticorruzione da parte della Società.

3.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di AMOS S.C.R.L., in relazione alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, svolge le seguenti funzioni:

- ai sensi dell'art. 1, comma 7, l. n. 190/2012 nomina il RPCT, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività¹;

¹ Ai sensi della Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, Il Responsabile della prevenzione della corruzione è nominato con deliberazione del Direttore Generale quale organo di indirizzo politico dell'Azienda. Il RPC di norma è individuato tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio. La designazione deve essere comunicata all'Autorità Nazionale Anticorruzione unitamente all'indirizzo di posta elettronica del Responsabile medesimo. Non può essere nominato RPC il dirigente responsabile dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, in

- assicura al Responsabile della Prevenzione e al Responsabile della Trasparenza lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento annuale e un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio²;
- dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;
- individua il soggetto che svolge funzioni di Organismo indipendente di valutazione;
- adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti e li comunica ad ANAC secondo le indicazioni da questi fornite³;
- adotta gli atti di indirizzo di carattere generale che siano, direttamente o indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- ai sensi dell'art. 1, comma 8, l. n. 190/2012 definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza;
- dal RPCT le segnalazioni delle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia;
- esamina la relazione annuale sui risultati dell'attività svolta dal RPCT redatta ai sensi dell'art. 1 comma 14 del l. 190/2012;
- richiede informazioni al RPCT qualora lo ritenga opportuno;
- segnala all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 e al RPCT eventuali situazioni di illecito verificatesi nell'ambito della Società di cui sia venuto a conoscenza;
- definisce e applica le eventuali sanzioni disciplinari in caso di grave inadempimento degli obblighi di cui al presente Piano
- promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della trasparenza e della integrità.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri dell'Organo Amministrativo, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale.

ragione del potenziale conflitto di interessi che può determinare la sovrapposizione tra le due figure. Non può essere nominato RPC un dirigente che sia stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna per illeciti penali non colposi o di provvedimenti disciplinari e che non abbia dato dimostrazione nel tempo di comportamento integerrimo. L'incarico di RPC non può essere attribuito a dirigenti collocati nell'ambito della diretta collaborazione dell'organo di indirizzo politico dell'Azienda.

² Ai sensi della Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013, l'appropriatezza delle risorse va intesa non solo dal punto di vista quantitativo, ma anche qualitativo, dovendo assicurare la presenza di elevate professionalità, che dovranno essere destinatarie di specifica formazione

³ Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge 114/2014, nei casi di omessa adozione, da parte del soggetto obbligato, dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione, della Programmazione della Trasparenza e dei Codici di Comportamento, l'ANAC applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000.

I membri del Collegio Sindacale potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, anche con applicazione analogica delle sanzioni previste per i dipendenti, compresa la revoca.

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dalla Delibera ANAC n.1134 dell'8.11.2017, si applica l'istituto della revoca nei confronti dell'Organo Amministrativo che non abbia adottato le misure organizzative e gestionali per la prevenzione della corruzione ai sensi della legge n.190/2012 e nel rispetto di quanto previsto dal presente Piano.

3.3 Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale di AMOS S.C.R.L.:

- collabora con il Consiglio di Amministrazione al perseguimento delle finalità anticorruzione;
- formula proposte di integrazione del Piano;
- segnala all'Organismo di Vigilanza e al RPCT eventuali situazioni di illecito verificatesi nell'ambito della Società di cui sia venuto a conoscenza.

3.4 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001

Oltre alle prerogative conformi alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza di AMOS S.C.R.L. (OdV) assume un ruolo importante in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In particolare, relativamente alla strategia di prevenzione dei rischi corruttivi, l'OdV favorisce un *costante, tempestivo e puntuale* scambio di informazioni con il RPCT, notiziando lo stesso in merito ad eventuali irregolarità o illeciti verificatisi presso la Società o, anche solo, segnalati nell'ottica di verificare la possibile rilevanza, agli effetti della l. n. 190/2012, dell'irregolarità/dell'illecito in questione.

Il RPCT e l'OdV, in ogni caso, condividono i risultati dell'attività svolta nell'esercizio delle rispettive funzioni, in particolare, l'OdV:

- collabora con il RPCT, ai fini del monitoraggio, valutazione ed implementazione del funzionamento, efficacia e osservanza del PTPCT allo scopo di prevenire i reati contro la Pubblica Amministrazione;
- formula proposte di integrazione del PTPCT.

Con riferimento agli adempimenti *trasparenza*, anche ai sensi della Determinazione ANAC n. 1134/2017, l'OdV di AMOS S.C.R.L. svolge le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 e dalla prassi dell'Autorità.

In particolare, l'O.I.V. ha il compito di attestare, con cadenza annuale, il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione secondo le specifiche diramate dall'Autorità.

3.5 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in data 1° maggio 2024, ha nominato l'Avv. Ilaria Brezzo, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di AMOS S.C.R.L.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ai sensi della legge 190/2012:

- elabora e propone e propone all'organo di indirizzo il Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della Trasparenza;
- definisce le priorità di trattamento dei rischi;
- segnala all'organo di indirizzo politico e all'Organismo di Vigilanza, ove gli siano state attribuite le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica al soggetto competente all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza;
- verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità nonché propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- verifica, d'intesa con il personale competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- fatti salvi i diversi termini stabiliti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica sul sito web dell'azienda una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito istituzionale di AMOS S.C.R.L.;
- riferisce sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione su richiesta di quest'ultimo e ogni qualvolta ne ravvisi l'opportunità;

Ai sensi del D.Lgs. 39/2013, in tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi e cariche, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- cura, anche attraverso le disposizioni del PTPCT, che nella Società siano rispettate le disposizioni del Decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013);
- contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013;
- segnala i casi di possibili violazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 all'ANAC, all'A.G.C.M. ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, in tema di trasparenza amministrativa, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnala all'organo di indirizzo, all'Organismo di Vigilanza (ove gli siano state attribuite le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione), all'ANAC e, nei casi più gravi, agli organi disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- provvede all'aggiornamento della Sezione "Trasparenza" del presente PTPCT all'interno della quale sono previste specifiche misure di monitoraggio

sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con la sezione "Prevenzione della Corruzione" del PTPCT medesimo;

- riceve e gestisce le istanze di accesso civico "semplice";
- chiede al soggetto a tale scopo individuato competente della Società le informazioni sull'esito delle istanze di accesso civico "generalizzato"
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico "generalizzato";
- si pronuncia sulle istanze di riesame a fronte del provvedimento emesso dalla Società di diniego, totale o parziale, di accesso civico "generalizzato" ovvero in caso di mancato riscontro a tali istanze.

Le funzioni di RPCT non sono delegabili se non in caso di motivate e straordinarie necessità, riconducibili a situazioni eccezionali.

3.5.1 Poteri del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Per l'espletamento dei suoi compiti, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e su ogni livello del personale e, in particolare, gli viene attribuita la facoltà di:

- effettuare, in qualsiasi momento, verifiche e chiedere atti, documenti e delucidazioni a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità;
- chiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato atti ovvero posto in essere attività, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze - di fatto e di diritto - che hanno condotto alla scelta assunta;
- effettuare, anche con l'ausilio di eventuali organi di vigilanza costituiti *ad hoc* dalla Società, controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio, per valutare la corretta attuazione delle misure di prevenzione;
- prevedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione del presente Piano, l'introduzione di meccanismi di monitoraggio in relazione ad eventuali, ovvero potenziali ipotesi di conflitto di interessi, anche mediante la formulazione di proposta di adozione di specifica procedura in tal senso;
- valutare le eventuali segnalazioni/reclami anonimi e non anonimi provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interesse ovvero da cittadini che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio corruttivo o una carenza in termini di trasparenza amministrativa ex D.Lgs. n. 33/2013.
- accedere ad ogni tipologia di documento o dato aziendale rilevante in relazione all'esercizio delle sue funzioni;
- avvalersi della collaborazione di qualsiasi struttura e professionalità presente nell'azienda.

3.5.2 Supporto conoscitivo e operativo

L'attività del RPCT deve essere supportata ed affiancata dal Consiglio di amministrazione, dal Direttore Generale, dai Dirigenti, dai Responsabili Operativi/di Funzione/di Servizio e da tutti i dipendenti della Società, i quali sono obbligati, a pena di sanzione disciplinare, a garantire i flussi informativi disciplinati dal presente Piano.

AMOS S.C.R.L. con cadenza almeno annuale – individua percorsi di formazione mirata e specialistica a favore del RPCT.

AMOS S.C.R.L. promuove e garantisce la tempestiva e completa trasmissione al RPPCT di informazioni, documenti e quanto necessario allo svolgimento della sua attività da parte del personale della Società, a titolo esemplificativo:

- variazioni alla struttura organizzativa della Società
- relazioni del Collegio Sindacale, dell'OdV, dell'OIV e del DPO;
- atti di contestazione di illeciti disciplinari e i relativi provvedimenti di applicazione della sanzione o di archiviazione e relative motivazioni;
- sentenze, provvedimenti, notizie, richieste dell'autorità giudiziaria o degli organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità per fatti di natura corruttiva o altri illeciti che possono configurare responsabilità disciplinare e/o erariale; ¶ richieste stragiudiziali e azioni giudiziarie di risarcimento,
- richieste di assistenza legale per fatti di natura corruttiva altri illeciti che possono configurare responsabilità disciplinare e/o erariale.

Il RPCT può inoltre avvalersi del supporto del DPO (*Data Protection Officer*) indicato dall'ANAC e dal DPO nominato da AMOS S.C.R.L. quale figura di riferimento per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, tenuto conto che per questioni specifiche e complesse la stessa legge attribuisce al RPCT il potere di chiedere un parere direttamente al Garante per la protezione dei dati personali.

3.5.3 Responsabilità del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza risponde delle responsabilità previste dalla Legge 190/2012 e dalla normativa di riferimento.

Tale responsabilità è esclusa qualora l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza stesso.

3.6 La Direttrice Generale, i Dirigenti e i Responsabili Operativi/di Servizio/di Funzioni

La Direttrice Generale, i Dirigenti e i Responsabili Operativi/di Servizio/di Funzioni ricoprono un ruolo fondamentale ai fini della concreta realizzazione degli obiettivi di prevenzione del rischio corruttivo e della promozione e diffusione della cultura della legalità e integrità.

La Direttrice Generale è la promotrice del rispetto dei contenuti del Piano nei confronti dei dipendenti AMOS S.C.R.L., in ossequio agli obiettivi strategici individuati dal Consiglio di Amministrazione tenuto conto delle concrete esigenze della Società.

In particolare, la Direttrice Generale, i Dirigenti e i Responsabili Operativi/di Servizio/di Funzioni svolgono le seguenti funzioni:

- osservano il contenuto del Piano e promuovono l'osservanza dello stesso da parte dei propri dipendenti, ciascuno per le aree di propria competenza, ivi compresa l'attuazione delle misure previste;
- assicurano l'attività informativa nei confronti del RPCT di informazioni, documenti e quanto necessario allo svolgimento della sua attività;
- partecipano alla formazione in materia di prevenzione della corruzione e promozione della legalità e integrità;
- segnalano al RPCT, ciascuno per le aree di propria competenza, criticità e violazioni del piano da parte dei destinatari dello stesso;
- propongono misure di prevenzione da inserire nel Piano;
- assicurano il reperimento e l'elaborazione dei documenti, dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria del rispetto dei termini stabiliti dal D.Lgs. 33/2013;
- provvedono alla gestione, in collaborazione con il RPCT, delle istanze di accesso civico "generalizzato" di loro competenza.

In caso di violazione del Piano da parte della Direttrice Generale e dei Dirigenti, accertata ai sensi del precedente paragrafo, l'Organo Amministrativo – su segnalazione del RPCT - adotterà, nei confronti del responsabile dell'illecito, la misura ritenuta più idonea, conformemente alla gravità delle sanzioni sopra riferite. Se la violazione del Piano dovesse far venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione sarà individuata nel licenziamento per giusta causa.

Laddove l'Organo Amministrativo non ritenga di dare corso alla segnalazione ricevuta da parte del RPC e di irrogare conseguenti sanzioni, dovrà comunicare al RPCT il proprio motivato diniego scritto, giustificando le ragioni della propria scelta. Qualora il RPC non ritenga soddisfacenti le motivazioni addotte presenterà la questione, per le valutazioni del caso, al Collegio Sindacale.

3.7 Il Responsabile dell'Anagrafe delle Stazioni Appaltanti (RASA)

Il Responsabile dell'Anagrafe delle Stazioni Appaltanti è preposto all'iscrizione ed all'aggiornamento dei dati inseriti per AMOS S.C.R.L. nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).

Il RASA è stato individuato nel Dirigente Amministrativo, Dott. Giuseppe Riggi.

3.8 Il Data Protection Officer (DPO)- Responsabile della protezione dei dati personali

AMOS S.C.R.L. ha individuato quale DPO esterno la Dott.ssa Angela Emanuele.

La Società ha, inoltre, individuato la dott.ssa Ilaria Brezzo quale Responsabile Aziendale Privacy.

3.9 Uffici di supporto al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Tutti gli Uffici sono tenuti, nell'ambito dei settori di propria competenza, ad assicurare al RPCT il supporto operativo e professionale necessario all'esercizio delle sue funzioni.

3.10 I Dipendenti

Tutti i dipendenti AMOS:

- collaborano con il RPCT e partecipano, se richiesto, al processo di gestione del rischio;
- attuano e osservano le misure contenute nel PTPCT e nel Codice Etico
- segnalano le situazioni di illecito, ivi comprese cause di inconferibilità / incompatibilità ex D.Lgs. n. 39/2013, anche per il tramite del whistleblowing, al RPCT;
- segnalano casi, anche solo potenziali o apparenti, di conflitto di interessi astenendosi dall'assumere decisioni o compiere atti in tale stato, nonché le anomalie riscontrate nell'ambito dell'istruttoria o del processo di adozione di un atto;
- partecipano alla formazione in materia di prevenzione della corruzione e promozione della legalità e integrità.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Codice Etico e dal PTPCT come suddetto, costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali in questione da parte dei dipendenti costituirà quindi sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Piano, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, verranno portate a conoscenza di tutti i dipendenti, mediante informativa e presa visione del Piano stesso attraverso i Responsabili aziendali.

I provvedimenti disciplinari saranno irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori" ed eventuali normative speciali applicabili).

Alla notizia di una violazione del Piano, verrà quindi attivata la procedura di accertamento, in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura.

Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Piano è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sarà accertata la violazione del Piano, ad istanza del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, il Dirigente Risorse Umane individuerà - analizzate le motivazioni del dipendente la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento;
- il Dirigente Risorse Umane attiverà le procedure previste dalla vigente normativa per l'irrogazione delle sanzioni, comminando la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile e proporzionata alla gravità della violazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni eventualmente comminate al personale dipendente saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione;

- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.
- È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Piano da parte di un dipendente, che sarà commisurato:
- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
 - all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
 - al grado di intenzionalità del suo comportamento;
 - alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta a seguito della condotta censurata.

3.11 Fornitori, liberi professionisti e collaboratori

I fornitori liberi professionisti e i collaboratori a qualsiasi titolo di AMOS:

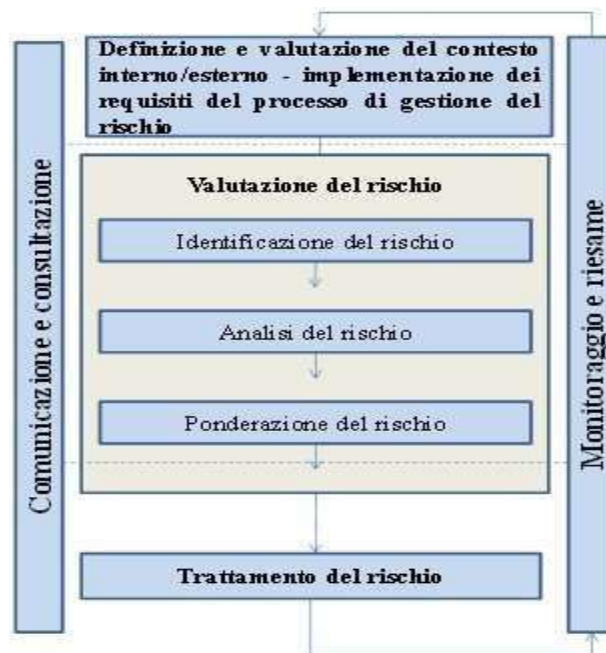
- attuano e osservano le misure contenute nel PTPCT e nel Codice Etico
- segnalano le situazioni di illecito.

Ogni violazione al Piano ed al Codice Etico posta in essere da parte di fornitori, consulenti e collaboratori sarà invece sanzionata - secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti o lettere di incarico - con la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti ad AMOS.

Sezione I – Prevenzione della Corruzione

4. Gestione del rischio

Il presente PTPCT è stato elaborato tenendo conto di quanto previsto da ANAC, tenuto conto dell'organizzazione della società e delle attività svolte nel rispetto delle seguenti fasi:



4.1 Analisi del contesto

La Fase 1 del processo di gestione del rischio prevede l'analisi del contesto attraverso cui è possibile ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno della Società anche in relazione alle variabili proprie del contesto territoriale in cui la stessa opera.

Il P.N.A. prevede l'analisi:

- *del contesto esterno*, relativo alle caratteristiche dell'ambiente nel quale la Società svolge le proprie attività istituzionali, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

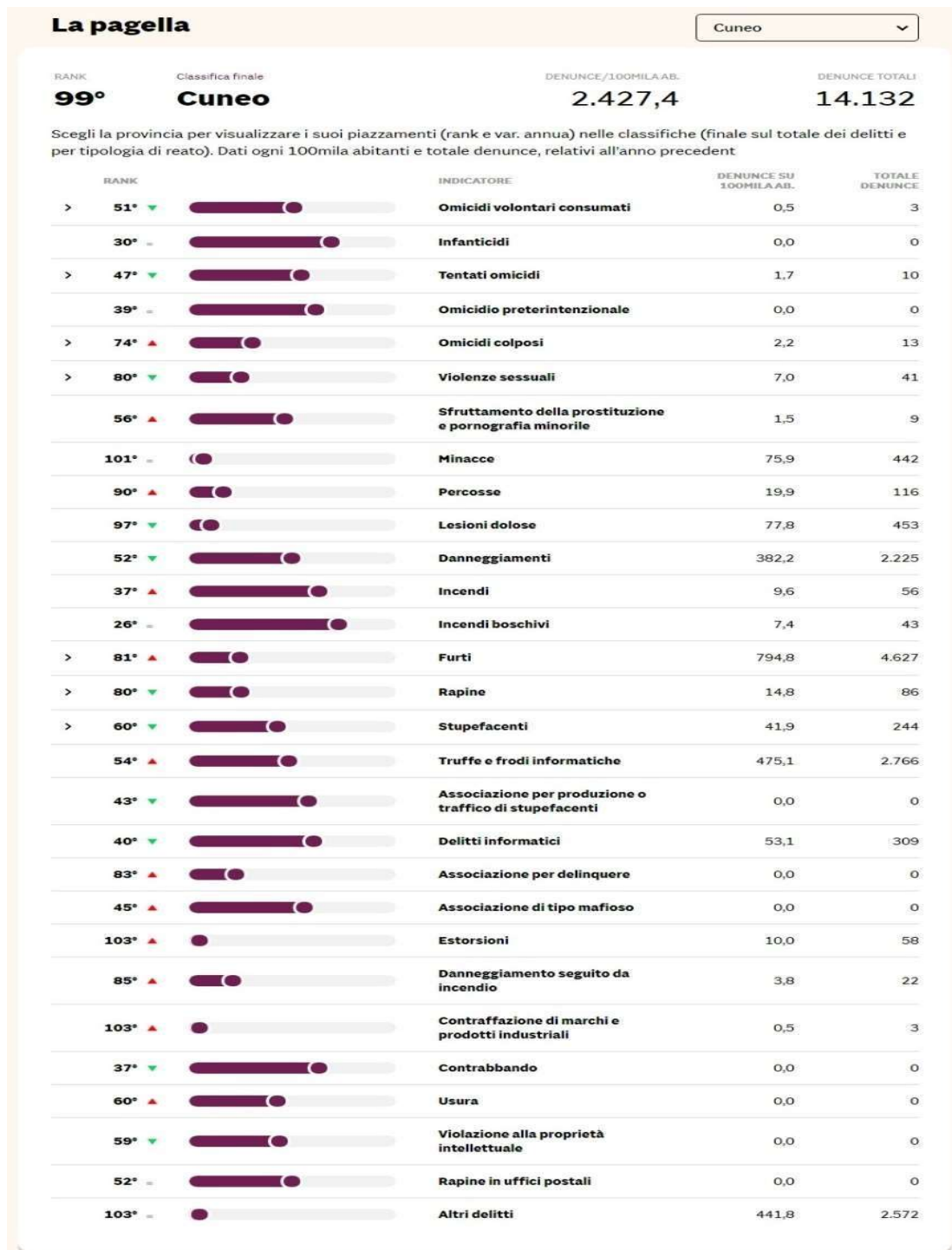
In tal senso, vanno considerati sia i fattori legati al territorio di riferimento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni, al fine di comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta, per poter indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

- *del contesto interno*, relativo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa dell'Azienda, e conduce alla mappatura dei processi aziendali.

4.1.1 Analisi del contesto esterno

Al fini dell'analisi del contesto esterno sono stati esaminati i dati elaborati dalle Relazioni diramate dall'ANAC, dal Ministero dell'Interno, le relazioni annuali delle Autorità Giudiziarie del Territorio e i dati riportati nel PIAO delle AA.SS.RR. Socie.

Si riportano le statistiche sugli indici di criminalità delle Provincia in cui opera la Società stilate da "Il Sole 24 ore" per l'anno 2025.



La pagella

Asti

RANK **65°** Classifica finale **Asti** DENUNCE/100MILA AB. **3.010,8** DENUNCE TOTALI **6.256**

Scegli la provincia per visualizzare i suoi piazzamenti (rank e var. annua) nelle classifiche (finale sul totale dei delitti e per tipologia di reato). Dati ogni 100mila abitanti e totale denunce, relativi all'anno precedent.

RANK		INDICATORE	DENUNCE SU 100MILA AB.	TOTALE DENUNCE
> 58° ▲		Omicidi volontari consumati	0,5	1
8° =		Infanticidi	0,0	0
> 96° ▲		Tentati omicidi	0,5	1
21° =		Omicidio preterintenzionale	0,0	0
> 46° ▼		Omicidi colposi	2,9	6
> 100° ▲		Violenze sessuali	5,3	11
19° ▼		Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile	2,9	6
65° ▲		Minacce	105,4	219
78° ▲		Percosse	23,1	48
72° ▲		Lesioni dolose	94,3	196
10° =		Danneggiamenti	580,9	1.207
57° ▼		Incendi	7,2	15
73° ▲		Incendi boschivi	1,0	2
> 66° ▼		Furti	1.024,1	2.128
> 74° ▲		Rapine	15,9	33
> 101° ▼		Stupefacenti	22,6	47
65° ▲		Truffe e frodi informatiche	456,2	948
27° ▼		Associazione per produzione o traffico di stupefacenti	0,0	0
11° ▼		Delitti informatici	77,0	160
78° ▼		Associazione per delinquere	0,0	0
33° ▲		Associazione di tipo mafioso	0,0	0
44° ▼		Estorsioni	19,3	40
79° ▲		Danneggiamento seguito da incendio	4,3	9
105° ▲		Contraffazione di marchi e prodotti industriali	0,5	1
17° ▼		Contrabbando	0,0	0
12° ▼		Usura	0,5	1
48° ▼		Violazione alla proprietà intellettuale	0,0	0
44° =		Rapine in uffici postali	0,0	0
95° =		Altri delitti	545,3	1.133

La pagella

Alessandria

RANK **30°** Classifica finale **Alessandria** DENUNCE/100MILA AB. **3.662,5** DENUNCE TOTALI **14.900**

Scegli la provincia per visualizzare i suoi piazzamenti (rank e var. annua) nelle classifiche (finale sul totale dei delitti e per tipologia di reato). Dati ogni 100mila abitanti e totale denunce, relativi all'anno precedente

RANK	INDICATORE	DENUNCE SU 100MILA AB.	TOTALE DENUNCE
> 28° ▲	Omicidi volontari consumati	0,7	3
3° =	Infanticidi	0,0	0
> 72° ▼	Tentati omicidi	1,2	5
16° =	Omicidio preterintenzionale	0,0	0
> 83° ▲	Omicidi colposi	2,0	8
> 88° ▲	Violenze sessuali	6,4	26
69° ▼	Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile	1,2	5
49° ▼	Minacce	115,5	470
40° ▲	Percosse	29,0	118
39° ▼	Lesioni dolose	114,8	467
17° ▼	Danneggiamenti	528,5	2.150
42° ▲	Incendi	8,4	34
39° ▼	Incendi boschivi	3,9	16
> 32° ▼	Furti	1.462,5	5.950
> 30° ▼	Rapine	34,4	140
> 39° ▼	Stupefacenti	51,4	209
40° ▼	Truffe e frodi informatiche	497,5	2.024
22° ▼	Associazione per produzione o traffico di stupefacenti	0,0	0
81° ▲	Delitti informatici	32,2	131
66° ▼	Associazione per delinquere	0,2	1
28° ▲	Associazione di tipo mafioso	0,0	0
91° ▼	Estorsioni	12,3	50
70° ▼	Danneggiamento seguito da incendio	4,9	20
100° ▲	Contraffazione di marchi e prodotti industriali	0,7	3
13° ▼	Contrabbando	0,0	0
49° ▼	Usura	0,0	0
45° ▲	Violazione alla proprietà intellettuale	0,0	0
40° =	Rapine in uffici postali	0,0	0
53° =	Altri delitti	736,4	2.996

4.1.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno si basa sull'approfondimento della struttura organizzativa del destinatario delle prescrizioni della Legge n. 190/2012 e sulla "mappatura dei processi".

La Legge Anticorruzione e il P.N.A. individuano le seguenti aree di rischio c.d. "generali e obbligatorie":

- personale;
- contratti;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

L'Autorità ha altresì precisato che alle aree di cui sopra, possono aggiungersi ulteriori aree di rischio "specifiche" facenti capo ad eventuali caratteristiche tipologiche peculiari dei singoli Enti.

Sulla base di quanto precede, si è dunque proceduto:

- all'esame dell'attuale organizzazione aziendale;
- all'aggiornamento delle aree di rischio, in coerenza con le indicazioni di ANAC;
- all'aggiornamento della mappatura dei processi aziendali.

4.2. AMOS S.C.R.L. natura giuridica, organizzazione e principali attività.

La Società AMOS S.C.R.L. venne costituita il 4 ottobre 2004, quale società per azioni (S.p.A.) per la fornitura di beni e la prestazione di servizi complementari e di supporto all'attività sanitaria, ospedaliera e territoriale nell'ambito della sperimentazione gestionale nel settore sanitario di cui all'art. 9-bis del D.Lgs. 30 dicembre 1992 n. 502 e successive modificazioni approvata dalla Regione Piemonte con deliberazione della G.R. n. 27 – 10194 del 1° agosto 2003.

In allora la composizione del capitale sociale, pari ad euro 1.200.000,00, era la seguente:

SOCI PUBBLICI detentori complessivamente del 70,10%:

- ✓ Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle di Cuneo (43,10% del c.s.)
- ✓ A.S.L. 15 di Cuneo (4%; del c.s.)
- ✓ A.S.L. 16 di Mondovì – Ceva (10% del c.s.)
- ✓ A.S.L. 17 di Savigliano (10%; del c.s.)
- ✓ A.S.L. 18 di Alba – Bra (3%; del c.s.)

SOCI PRIVATI scelti con procedura ad evidenza pubblica detentori complessivamente del 29,90%

Nell'estate del 2008, conclusa la sperimentazione, su indicazione della Regione Piemonte ed alla luce del contesto normativo venutosi a creare, la Società subisce una profonda ristrutturazione: recedono i soci privati uscendo pertanto dal capitale sociale e diventando la società interamente posseduta da soci pubblici, che nel frattempo

nell'ambito del riordino societario hanno subito accorpamenti, con l'ampliamento degli stessi a seguito dell'ingresso dell'Azienda Sanitaria Locale di Asti.

La composizione del capitale sociale – in allora pari ad euro 663.000,00 - era la seguente:

- ✓ Azienda Ospedaliera S. Croce e Carle di Cuneo (35,8060% del c.s.)
- ✓ A.S.L. CN 1 (ex ASL 15, 16 e 17) (34,2368% del c.s.)
- ✓ A.S.L. CN 2 (ex ASL 18) (4,2796% del c.s.)
- ✓ A.S.L. Asti (25,6776% del c.s.)

La Società, trasformata in Società a Responsabilità Limitata e con un nuovo statuto meglio rispondente alle mutate esigenze legislative, inizia un nuovo corso prevedendo l'erogazione dei servizi esclusivamente a favore dei soci a seguito di affidamento diretto ("in house") e nel pieno rispetto dei principi nazionali e comunitari che limitano tali attività e che impongono il cosiddetto "controllo analogo".

Con tale riorganizzazione societaria le funzioni di indirizzo, vigilanza, programmazione e controllo dell'operato della società da parte degli enti soci debbono assicurare che i livelli e le condizioni di svolgimento dell'attività, anche con riferimento a standard quali-quantitativi, siano conformi al contratto di servizio e adeguati alle esigenze degli utenti. Con decorrenza 1°ottobre 2010, avviene il passaggio da Società a Responsabilità Limitata (S.r.l.), a Società Consortile (S.C.R.L.).

La variazione della forma giuridica, proposta dal Consiglio di Amministrazione e subito accolta e fortemente voluta dai quattro soci, è stata attuata dalla direzione della Società che ha condotto l'Azienda alla trasformazione, gestendone i risvolti sul piano più prettamente pratico e su quello economico-finanziario.

Il passaggio a Società consortile ha inciso profondamente sull'assetto e sull'organizzazione aziendale, nonché sulla dinamica di determinazione dei costi e dei ricavi.

A marzo 2013 AMOS comincia il percorso di ampliamento dell'area di influenza.

A seguito di specifica comunicazione della Direzione Sanità della Regione Piemonte, con la quale si invitano le Aziende Sanitarie Regionali ad avviare un graduale percorso di affidamento della gestione di alcune attività, con particolare riferimento a quelle sanitarie di supporto, quali Laboratorio Analisi, Diagnostica per Immagini ecc..., secondo il modello attualmente operativo nelle Aziende Sanitarie Regionali consorziate in AMOS S.C.R.L., è emerso l'interesse di alcune ASR a conoscere tutte le possibili attività in capo ad AMOS e le modalità per avviare proficue forme di collaborazione.

A partire dal mese di agosto 2013, è entrata a far parte della compagine societaria l'Azienda Ospedaliera Nazionale "SS. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo" di Alessandria con una quota pari a 2,44% del capitale sociale e conseguente rimodulazione delle quote delle precedenti Aziende Sanitarie socie.

Tra la fine del 2016 e l'inizio del 2017 si sono susseguiti importanti cambiamenti nella governance aziendale. L'organigramma aziendale ed il conseguente sistema delle deleghe e procure ha subito, nei primi mesi del 2017, profondi cambiamenti.

La nuova struttura societaria ha proseguito nell'intento di rendere tangibile il valore generato da AMOS a favore dei propri Soci senza dimenticare l'obiettivo prioritario di efficienza nel contenimento dei prezzi, che devono risultare competitivi con riferimento alla concorrenza, con una qualità maggiore.

Infatti, l'intento della nuova governance è volto a rendere Amos S.c.r.l. sempre più un partner strategico che supporta le Aziende Sanitarie Socie nell'assunzione delle decisioni programmatiche collegate ai servizi affidati.

In data 27 giugno 2018 AMOS ha sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali provinciali e regionali del Settore Privato e della Funzione Pubblica il primo accordo integrativo di welfare aziendale con il fine di migliorare la qualità di vita dei lavoratori e delle proprie famiglie, favorendo la conciliazione dei tempi vita/lavoro. La piattaforma di utilizzo dei benefici previsti è stata resa fruibile a partire dal 15 gennaio 2019. In data 13 ottobre 2020 l'Accordo è stato rinnovato per il triennio 2021-2023 e attualmente prorogato.

In data 19 febbraio 2025, a seguito del è stato nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione nelle persone di:

Maria Carla Chiapello – Presidente del C.d.A.

Giuseppe Rossetto – Consigliere

Giorgio Garelli - Consigliere

AMOS ha sviluppato un know how specifico su alcune aree di attività indirizzandosi verso due macroaree coerenti con lo Statuto:

ATTIVITA' CORRELATE ALL'ATTIVITA' SANITARIA

- ☐ Ristorazione
- ☐ Servizi amministrativi e di accoglienza
- ☐ Call Center di prenotazione
- ☐ Logistica Movimentazione beni
- ☐ Logistica Barellaggio
- ☐ Gestione Magazzini
- ☐ Archivi sanitari e amministrativi
- ☐ Gestione ausili protesici
- ☐ Camere mortuarie
- ☐ NUE 112
- ☐ CUA 116117
- ☐ Servizi IT
- ☐ Sorveglianza e sicurezza

ATTIVITA' RELATIVE A SERVIZI TECNICO-SANITARI DI SUPPORTO ALL'ATTIVITA' CLINICA

- ☐ Laboratorio Analisi
- ☐ Prelievi ambulatoriali e territoriali
- ☐ Cure sanitarie domiciliari
- ☐ Gestione attività OSS c/o reparti ospedalieri
- ☐ Gestione attività infermieristica c/o reparti ospedalieri e Case Circondariali
- ☐ Gestione RSA Racconigi

Inoltre, dal 2019 sono state avviate, secondo le modalità previste dal D.Lgs. 175/2016 e successiva modifica dell'oggetto sociale previsto dallo Statuto, le attività di gestione dei Bar presso i PP.OO. di Asti, Mondovì e di Alessandria.

Nel 2020 Amos ha intrapreso l'attività commerciale di gestione dei distributori automatici per erogazione di bevande e generi alimentari (Vending) siti nei Presidi e Distretti dell'ASL CN1; la stessa attività è stata avviata nei primi mesi del 2023 anche a favore dell'ASL AT.

4.3 AMOS S.C.R.L.: Natura giuridica e riconducibilità alla disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

AMOS S.C.R.L. in quanto "*società in house providing*" ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), m), n), o) del D.Lgs. n. 175/2016 afferisce all'ambito delle società di cui all'art. 2-bis, comma 2, lett. b), del D.Lgs. n. 33/2013 anche ai fini e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 2-bis l. n. 190/2012.

4.4 Valutazione del rischio

Nel corso del 2025 è stata effettuata una mappatura dei rischi presso i diversi Servizi gestiti da AMOS.

In particolare, la valutazione è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive, anch'essa può essere distinta in tre fasi:

- 1) *Identificazione dei rischi*: l'identificazione del rischio mira ad individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi o alle fasi dei processi, della Società.
- 2) *Analisi dei rischi*: l'analisi dei rischi consiste - a seguito delle innovazioni introdotte dall'all. 1 al P.N.A. 2019 - in un giudizio *qualitativo* in merito al *rating* da attribuire al singolo processo considerato, formato all'esito dell'applicazione di determinati indicatori.
- 3) *Ponderazione dei rischi*: l'attività di ponderazione dei rischi costituisce l'ultima fase del processo di valutazione del rischio e consiste "*nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento*", così come ribadito ancora nell'all. 1 al P.N.A. 2019.

4.5 Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. ANAC distingue tra:

- “*misure generali*” incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'organizzazione e sulla struttura dell'Ente. Sono obbligatorie in quanto previste dalla Legge e dal PNA.
- “*misure specifiche*” incidono su problemi specifici individuati in occasione della fase di valutazione del rischio.

Anche se non espressamente previste dalla legge, sono comunque fortemente raccomandate perché connesse a specifiche criticità di determinati processi / aree dell'ente considerato.

4.5.1 Misure generali

Programmazione della formazione mirata per le aree a maggior rischio

ANAC con l'aggiornamento del proprio Piano nazionale Anticorruzione, di cui alla determinazione n. 831 del 3/8/2016, ha ribadito la centralità della formazione e il ruolo strategico che essa ricopre nella lotta alla corruzione. L'Autorità sottolinea l'importanza di una formazione mirata con contenuti diversi, a seconda dei destinatari, pur nell'intento comune di rendere noto l'analisi del contesto, la mappatura dei processi, l'individuazione e la valutazione del rischio, l'individuazione delle misure ed i profili relativi alle diverse tipologie di misure adottate.

Nel rispetto di quanto indicato dall'ANAC, l'attività formativa di Amos proseguirà nel corso del 2026 e verrà estesa alle ulteriori aree di rischio individuate.

Attraverso specifiche iniziative, il personale sarà informato sulla normativa anticorruzione e sui contenuti del presente Piano, nonché sui temi dell'etica e della legalità.

In particolare si ritiene necessario procedere con un'adeguata programmazione di specifici percorsi di formazione, strutturati su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale), anche in relazione al sistema 231
- livello specifico, rivolto al RPCT, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari/responsabili addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nella Società, e tenuto conto, anche in questo caso, del sistema 231

Su richiesta del Responsabile di riferimento, in caso di nuove assunzioni o di assegnazione di nuovo personale alle strutture in cui è maggiormente presente il rischio di corruzione, sono organizzati interventi formativi dedicati. Gli interventi formativi sono proposti dal RPCT all'area Risorse Umane, affinché siano inseriti nella pianificazione delle attività formative della Società.

Caratteristica dei percorsi formativi proposti sarà la modularità, il cui obiettivo principale è di assicurare una formazione puntuale e continua che possa essere declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e ai diversi livelli di “rischio” presenti nelle strutture della Società, la cui articolazione di massima non potrà prescindere dai seguenti contenuti:

- a) una parte introduttiva che spieghi cos'è la corruzione, cosa rientra in tale fattispecie ai fini del presente Piano, e le disposizioni previste dalla L. 190/2012, compreso il conflitto d'interessi, il Codice etico e di comportamento;
- b) il rischio della corruzione nel contesto aziendale, con la presentazione di esempi concreti applicati all'ambiente reale e/o a casi realmente accaduti, con esemplificazioni di comportamenti apparentemente non dolosi che potrebbero invece rivelarsi fenomeni

corruttivi;

c) l'esplicitazione degli elementi per prevenire o arginare i fenomeni corruttivi, giungendo a dettagliare il ruolo che ciascuno ha all'interno della propria organizzazione al fine di riconoscere e "controllare" ogni eventuale situazione di rischio;

d) approfondimenti (focus) propri delle aree a maggior rischio;

e) obblighi di pubblicazione e accesso civico, semplice e generalizzato. Particolare attenzione sarà dedicata alla necessità di contestualizzare il più possibile l'intervento formativo alle reali e attuali dinamiche della Società.

Ogni corso dovrà prevedere appositi spazi per affrontare casi specifici o dubbi interpretativi posti dai partecipanti.

Nell'ambito di tale programma sarà prevista la registrazione dei partecipanti alle diverse iniziative formative, per un costante monitoraggio del grado di coinvolgimento.

Sintesi della misura

Misura	Azioni	Responsabile	Tempistica Attuazione	Indicatore Monitoraggio	Risultato Atteso
Formazione di livello generale (tutto il personale)	Formazione, di livello generale, verso tutti i dipendenti della Società, , (Disciplina anticorruzione e Trasparenza, PTPCT, Codice Etico e di comportamento, whistleblowing)	RPCPT	Entro dicembre di ogni anno	Piano della formazione in materia di anticorruzione e trasparenza Registro presenze	Sensibilizzazione del personale sui temi trattati
Formazione di livello specifico (RPCT e Apicali)	Formazione di livello specifico, di taglio teorico, tecnico e pratico		Entro dicembre di ogni anno		Professionalizzazione e aggiornamento del RPCT Maggiore padronanza degli strumenti per l'attuazione del PTPCT

Astensione da casi di conflitto di interessi

La Società rispetta quanto previsto dal 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»*), entrato in vigore il 4 maggio 2013.

In caso di conflitto di interessi è fatto obbligo espresso a tutti i Soggetti interessati dal presente Piano (dipendenti, Responsabili Operativi e di Funzione, Dirigenti, Direttore Generale ed Organi Sociali) di astenersi dall'adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali, nonché il provvedimento finale di loro competenza e decisione, segnalando, con propria dichiarazione al RPCT, ovvero - trattandosi di conflitto del RPCT stesso - all'Organo Amministrativo, ogni situazione di conflitto, anche potenziale, con il soggetto esterno interessato dall'atto di Amos che si andrebbe a formare e che potrebbe risultare viziato dal conflitto di interessi emerso.

Le situazioni di conflitto sono conseguenti a:

- legami di parentela o affinità sino al quarto grado;
- legami stabili di amicizia e/o di frequentazione, anche saltuaria;

- legami professionali;
- legami societari;
- legami associativi;
- legami politici;
- legami di diversa natura capaci di incidere negativamente sull'imparzialità dei dipendenti, dei Responsabili Operativi e di Funzione, dei Dirigenti, della Direttrice Generale e degli Organi Sociali.

ANAC è intervenuta sul tema con la Delibera n. 25 del 15 gennaio 2020 *“Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici”*. Secondo l'interpretazione data dalla giurisprudenza amministrativa, la situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. L'interesse privato che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico può essere di natura finanziaria, economica o dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa. Vanno, inoltre, considerate tutte quelle ipotesi residuali in cui ricorrano “gravi ragioni di convenienza” per cui è opportuno che il funzionario pubblico si astenga dall'esercizio della funzione amministrativa, al fine di evitare potenziali conseguenze quali il danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione nell'esercizio delle proprie funzioni.

ANAC, in particolare, si è occupata di situazioni di presunto conflitto di interessi dei componenti di commissioni di concorso in ambito universitario, pronunciandosi con le delibere n. 209 del 1 marzo 2017 e n. 384 del 29 marzo 2017, nelle quali è stato osservato che, alla luce delle pronunce giurisprudenziali richiamate in tema di concorsi, la collaborazione professionale tra candidato e commissario o la comunanza di vita, per assurgere a causa di incompatibilità, deve presupporre una comunione di interessi economici o di vita tra gli stessi di particolare intensità e tale situazione può ritenersi esistente solo se detta collaborazione presenti i caratteri della sistematicità, stabilità, continuità tali da dar luogo ad un vero e proprio sodalizio professionale. La stabilità e/o la sistematicità del legame, l'esistenza di una cointeressenza economica necessitano di venire in evidenza nell'ambito della procedura al fine di consentire all'amministrazione, in particolare universitaria, di riscontrare la ricorrenza o meno delle ipotesi di cui all'art. 51 c.p.c. così come delineate dalla giurisprudenza. Il rispetto del principio della massima trasparenza in un contesto come quello delle procedure di selezione impone l'adozione di misure di maggior tutela, quale potrebbe essere l'obbligo di esplicitare la tipologia di eventuali rapporti a qualsiasi titolo intercorsi o in essere fra i componenti della commissione e i candidati. Infatti, poiché è compito delle amministrazioni verificare le autodichiarazioni rilasciate dai commissari ai fini del citato art. 51, l'indicazione della tipologia di eventuali rapporti a qualsiasi titolo intercorsi o in essere consentirebbe all'amministrazione di effettuare uno stringente controllo, alla luce delle richiamate ipotesi di applicazione concreta della disposizione.

Con le Linee Guida n. 5 recanti *«Criteri di scelta dei commissari di gara e di iscrizione degli esperti nell'Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici»*, approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 1190 del 16 novembre 2016 e successivi aggiornamenti, l'Autorità ha fornito indicazioni sui requisiti di compatibilità e moralità, nonché di comprovata competenza e professionalità nello specifico settore a cui si riferisce il contratto, necessari ai fini dell'iscrizione all'Albo nazionale dei componenti delle commissioni giudicatrici.

Giova precisare che, al fine di assicurare che il conferimento degli incarichi attinenti alla procedura di gara sia effettuato in assenza di conflitti di interessi, la nomina è subordinata all'acquisizione della dichiarazione sostitutiva sull'assenza di conflitti di interessi resa dal

soggetto individuato. In tal senso l'amministrazione provvede al protocollo, alla raccolta e alla conservazione delle dichiarazioni acquisite, nonché al loro tempestivo aggiornamento in occasione di qualsivoglia variazione sopravvenuta dei fatti dichiarati all'interno del fascicolo relativo alla singola procedura. In altre parole, sussiste in capo ai commissari l'obbligo di dichiarare alla stazione appaltante l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interessi, nonché di rendere edotta la stessa stazione in caso di successiva emersione di situazioni di tal fatta.

AMOS S.C.R.L. ha adottato nel 2024 apposito "Regolamento per la gestione di situazioni di Conflitto di interesse" volto a fornire indicazioni in materia, al fine di prevenire ogni possibile situazione che possa generare un conflitto di interessi inteso nel senso più ampio e prevenire e ridurre il rischio corruzione, inteso ai sensi della L. 190/2012 e dei provvedimenti di attuazione dell'ANAC.

Il RPCT, nell'ambito delle proprie attività di monitoraggio, verifica che le dichiarazioni siano state acquisite dalle strutture competenti. A tal fine, nell'ambito del monitoraggio intermedio delle misure anticorruzione, richiede alle suddette strutture un riscontro riguardo alle attività di monitoraggio svolte, con particolare riferimento all'accertamento e alla segnalazione di eventuali casi di conflitto di interesse, al fine di prevenire tale fenomeno. Inoltre, la Società e il RPCT, al fine di sensibilizzare tutto il personale, assicurano sia la messa a disposizione di format per la comunicazione dei conflitti di interesse sia la trattazione di casi concreti durante i percorsi di formazione.

Sintesi della misura

Misura	Azioni	Responsabile	Tempistica Attuazione	Indicatore Monitoraggio	Risultato Atteso
Astensione in caso di conflitto di interesse	Implementazione degli strumenti organizzativi a presidio del monitoraggio e della gestione del conflitto di interessi	Dirigente Risorse Umane/ Responsabile Acquisti	Entro 31 dicembre 2026	Implementazione di strumenti organizzativi anticorruzione e trasparenza	Sensibilizzazione del personale sul "conflitto di interessi" Rafforzamento dei controlli

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Il RPCT ha compiti di vigilanza anche sul rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. Il RPCT ha proprie capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive. A tali compiti si aggiungono quelli di segnalazione di violazione ad ANAC. In particolare, nell'ipotesi in cui l'Autorità, d'ufficio o a seguito di segnalazione, abbia attivato un procedimento di vigilanza e abbia accertato l'inconferibilità dell'incarico, il RPCT, nell'esercizio delle prerogative ad esso attribuite, non avvia un distinto e autonomo procedimento in ordine all'ipotesi di inconferibilità e incompatibilità come accertata da ANAC, ma è tenuto a:

- comunicare al soggetto cui è stato conferito l'incarico la causa di inconferibilità accertata da ANAC e la nullità dell'atto di conferimento dell'incarico e del relativo contratto;
- adottare i provvedimenti conseguenti;
- contestare la causa di inconferibilità ai componenti dell'organo che ha conferito l'incarico e avviare il procedimento nei loro confronti volto all'applicazione della sanzione inibitoria tenendo presente che i medesimi componenti sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati;
- nel caso in cui la dichiarazione resa dall'interessato sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità risulti mendace, avviare, con il supporto dell'amministrazione, il procedimento ai fini dell'applicazione della sanzione.

La Società acquisisce apposite dichiarazioni sulle diverse situazioni soggettive, nonché la documentazione a riscontro, per quanto possibile, della veridicità delle stesse.

Coerentemente con quanto sopradetto, nell'apposita sottosezione di "Amministrazione Trasparente" del sito *web* della Società sono pubblicate le dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20, del D. Lgs. 39/2013 dai componenti il Consiglio di Amministrazione), dalla Direttrice Generale e dai Dirigenti di AMOS S.C.R.L.

Il RPCT anche avvalendosi dell'ausilio delle competenti strutture della Società svolge il controllo in merito alla veridicità di quanto dichiarato nelle dichiarazioni ex art. 20, del D.Lgs. n. 39/2013 redigendo a tal fine apposito *report*.

Nel corso del 2026 s'intende redigere apposito "Regolamento in materia di inconferibilità e incompatibilità".

Sintesi della misura

Misura	Azioni	Responsabile	Tempistica Attuazione	Indicatore Monitoraggio	Risultato Atteso
Astensione in caso di Inconferibilità/ Incompatibilità	Adozione Regolamento Aziendale	RPCT	Entro 31 dicembre 2026	Adozione Regolamento Aziendale	Sensibilizzazione del personale sul "Incompatibilità/ Inconferibilità"

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing)

La legge 190/2012 e s.m.i. prevede che, ad eccezione dei casi di responsabilità a titolo di Calunnia o di Diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del Codice Civile in tema di Risarcimento per Fatto Illecito, il dipendente, Dirigente o

componente di Organi Sociali di AMOS che denunci all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti (per attività di interesse pubblico), ovvero riferisca al proprio Superiore (nei termini di cui al presente Piano) condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

In sede di procedimento disciplinare a carico dell'eventuale Responsabile del fatto illecito, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, ma a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata, ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della Legge n. 241 del 7 agosto 1990 e s.m.i.

L'adozione di misure discriminatorie a danno del dipendente segnalante è comunicata al RPCT, per i provvedimenti di competenza, dallo stesso Segnalante o eventualmente dalle Organizzazioni Sindacali.

Sul tema è intervenuta ANAC con Determinazione n. 6 del 28/04/2015 fornendo le "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*" i cui contenuti, ai sensi della successiva determinazione dell'ANAC n. 8 del 17/06/2015 e Delibera n. 838 del 3/8/2016, si applicano anche alle Società in controllo pubblico di cui fa parte Amos quale Società *in house*.

In particolare, l'Autorità ritiene auspicabile che i soggetti destinatari della norma prevedano l'invio delle segnalazioni direttamente al R.P.C., ovvero all'ANAC qualora le segnalazioni interessino il RPCT stesso.

In data 29.12.2017 è entrata in vigore la Legge n. 179 del 30.11.2017 rubricata "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" che integra la normativa precedente e riserva all'ANAC di apposite Linee guida relative alla procedura per la presentazione e gestione della segnalazione.

In particolare, il legislatore sottolinea l'importanza della tutela da parte del datore di lavoro al proprio dipendente che segnala illecito, pena l'applicazione di sanzioni pecuniarie.

Con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 ANAC ha redatto le 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) suddivise in tre parti. Una prima parte dà conto dei principali cambiamenti intervenuti sull'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti (pubbliche amministrazioni e altri enti) tenuti a dare attuazione alla normativa, che ai soggetti - c.d. whistleblowers - beneficiari del regime di tutela. Il documento prevede anche alcune indicazioni sulle caratteristiche e sull'oggetto della segnalazione, sulle modalità e i tempi di tutela, nonché sulle condizioni che impediscono di beneficiare della stessa. Nella seconda parte si declinano, in linea con quanto disposto dalla normativa, i principi di carattere generale che riguardano le modalità di gestione della segnalazione preferibilmente in via informatizzata, si chiarisce il ruolo fondamentale svolto dal RPCT e si forniscono indicazioni operative sulle procedure da seguire per la trattazione delle segnalazioni. Nella terza parte si dà conto delle procedure

seguite da ANAC, alla quale è attribuito uno specifico potere sanzionatorio ai sensi del comma 6 dell'art. 54-bis.

AMOS, in attuazione del Decreto in materia di "Whistleblowing" del 10 marzo 2023 n°24, *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"* che ha recepito la Direttiva Comunitaria n°2019/1937 ha aggiornato la propria procedura di segnalazione illeciti approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12.06.2023.

La segnalazione del *whistleblower* ha ad oggetto:

a) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3,4,5 e 6 dell'art.2, comma 1, del D. Lgs.24/2023;

b) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazione dei modelli di organizzazione e gestione che non rientrano nei numeri 3,4,5, e 6 dell'art.2, comma 1, del D. Lgs.24/2023;

c) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto o degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al Decreto relativamente ai seguenti settori:

- appalti pubblici;
- servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- sicurezza e conformità dei prodotti;
- sicurezza dei trasporti;
- tutela dell'ambiente;
- radioprotezione e sicurezza nucleare;
- sicurezza degli alimenti, dei mangimi e della salute e benessere degli animali;
- salute pubblica;
- protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

d) atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art 325 TFUE);

e) atti e omissioni riguardanti (art 26, par 2 TFUE) la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nel mercato interno, comprese violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di:

- concorrenza;
- aiuti di Stato;
- imposte sulle società.

f) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto e la finalità delle disposizioni UE di cui ai punti 3, 4 e 5 dell'art.2, comma 1, del D. Lgs.231/01.

Non sono prese in considerazione, ai fini della normativa in argomento, segnalazioni che abbiano ad oggetto contesti diversi da quelli sopra descritti e, tra le altre, segnalazioni riguardanti situazioni di carattere personale aventi ad oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi o relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa, alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o

nazionali, alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale (art. 1, comma II del D. Lgs n. 24/2023).

Le segnalazioni possono essere inoltrate:

- mediante il servizio postale, con busta chiusa, e contrassegnata come “RISERVATA”, indirizzata al RPCT presso la sede della Società;
- mediante accesso ad apposito sistema informatico interno, basato sulla cifratura all'origine della segnalazione, garantendone l'integrità e la non violabilità del contenuto e consentendone accesso al solo RPCT
- mediante sistema apposito di messaggistica vocale o attraverso linee telefoniche, garantendone l'integrità e la non violabilità del contenuto e consentendone accesso al solo RCPT.
- mediante colloquio diretto con il RCPT, previa richiesta della persona segnalante

La gestione del canale di segnalazione verrà effettuata direttamente dal RCPT e l'ufficio rilascerà avviso di ricevimento della segnalazione nei termini fissati dal D. Lgs. 24/2023. Il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. I dipendenti che denunciano all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, ad ANAC o riferiscano al proprio superiore gerarchico di condotte illecite conosciute in occasione del rapporto di lavoro, non possano essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state attuate. ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

La Società tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinari, mobbing, licenziamento ecc, applicando, nei confronti del /i soggetto/i autore/i delle stesse, le sanzioni disciplinari previste nel CCNL di riferimento e fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento vigente a carico di questo/i (responsabilità disciplinare, civile, penale, amministrativa-contabile).

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata al RPCT.

È stata data informativa al personale dell'attivazione della piattaforma informatica da utilizzare in caso di invio di segnalazioni di illeciti ed è stata predisposta una apposita comunicazione affissa nelle bacheche dei singoli siti lavorativi; inoltre, all'interno della sezione “amministrazione trasparente” è stata pubblicata la policy di gestione della segnalazione degli illeciti.

Nel corso del 2025 è pervenuta una segnalazione che si è conclusa senza procedere.

Sintesi della misura

Misura	Azioni	Responsabile	Tempistica Attuazione	Indicatore Monitoraggio	Risultato Atteso
Tutela della persona che segnala illeciti (Whistleblowing)	Gestione delle segnalazioni di illeciti	RPCT	Ad evento	Relazione annuale RPCT con esiti su segnalazioni di illeciti	Sensibilizzazione del personale sui temi trattati
	Inserimento clausola whistleblowing nei contratti di affidamento	RPCT/Responsabile Acquisti	Continuo	Adeguamento contratti	Diffusione della cultura della legalità e Verifica inserimento dell'integrità
	Verifica Inserimento clausola whistleblowing nei contratti di affidamento	RPCT	Entro 31 dicembre 2026	Verifica a campione	

Codice Etico

Lo strumento del Codice Etico è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le disposizioni in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, di conseguenza, indirizza le attività della Società. Con l'introduzione da parte del Legislatore di norme specifiche in materia di contrasto della corruzione all'interno della Pubblica Amministrazione, è sorta la necessità che, negli Enti di diritto privato in controllo pubblico, il Codice Etico sia armonizzato e integrato con le disposizioni dettate dalla normativa anticorruzione.

Per l'integrazione del Codice Etico viene in rilievo, in particolare, il D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, recante il *"Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165"*, le cui disposizioni trovano immediata applicazione solo nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/01, ma possono assumere valore orientativo anche per gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Sul punto, occorre infatti rilevare come già la Delibera ANAC n. 75 del 24 ottobre 2013, recante *"Linee guida in materia di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/01)"* abbia precisato che le previsioni del D.P.R. 62/2013, sebbene applicabili in via diretta solo alle "amministrazioni pubbliche", possano costituire un *"[...] parametro di riferimento per l'elaborazione di codici di comportamento ed etici da parte degli ulteriori soggetti considerati dalla Legge n. 190/2012 (nella misura in cui l'adozione dei codici di comportamento costituisce uno strumento fondamentale ai fini della prevenzione della corruzione)"*

Più di recente, ANAC con la citata Determinazione n. 1134/2017, ha previsto che: *"Le società integrano il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottano un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura*

privatistica delle stesse. Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice". AMOS S.C.R.L. ha adottato un Codice Etico che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione, contiene i principi etici e le regole comportamentali cui devono attenersi tutti i dipendenti, i collaboratori (tra cui, a mero titolo di esempio, consulenti, fornitori, ecc.) e chiunque, a vario titolo, intrattenga rapporti di lavoro con la Società.

L'osservanza delle norme del Codice Etico è considerata parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del codice civile e la violazione delle stesse comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 in base alle specifiche modalità ivi previste e fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

L'eventuale inosservanza del medesimo da parte di collaboratori (tra cui, a mero titolo di esempio, consulenti, fornitori, ecc.) e chiunque, a vario titolo, intrattenga rapporti di lavoro con la Società, sarà ritenuta causa di risoluzione immediata del rapporto tra le parti.

Il MOGC 231 è pubblicato sul sito istituzionale della Società.

Sintesi della misura

Misura	Azioni	Responsabile	Tempistica Attuazione	Indicatore Monitoraggio	Risultato Atteso
Codice Etico	Verifica inserimento clausola sul rispetto del MOG e del Codice Etico nei contratti di affidamento	RPCT	Entro 31 dicembre 2026	Verifica a campione	Diffusione della cultura della legalità e integrità

Incompatibilità successiva (pantouflage).

L'art. 1, co. 42, lett. l) della Legge 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (*pantouflage*), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I "dipendenti" interessati dalla norma sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera rilevante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del d.lgs. n. 163 del 2006).

La norma sul divieto di *pantouflage* prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del già menzionato divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni

successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione). Il RPCT ha competenza in merito al procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013 con la conseguente adozione delle sanzioni previste all'art. 18, co. 1, del d.lgs. 39/2013. In particolare, il RPCT è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure di prevenzione del *pantouflage*, anche attraverso attività volte ad acquisire di informazioni utili, come, ad esempio, la consultazione delle banche dati liberamente accessibili da parte delle amministrazioni e, eventualmente, la richiesta all'Agenzia delle entrate circa l'esistenza di redditi da lavoro dell'ex dipendente pubblico. Per lo svolgimento di tali compiti, il RPCT può avvalersi della collaborazione degli uffici competenti dell'amministrazione (ad esempio, l'ufficio del personale o l'ufficio gare e contratti). Il RPCT potrebbe poi svolgere una funzione consultiva di supporto, quale ausilio all'interno dell'amministrazione, per chiarire, anche a seguito di richiesta da parte del dipendente pubblico che sta per cessare dal servizio, quali siano le eventuali ipotesi di violazione del divieto di *pantouflage* con riguardo all'attività esercitata presso l'amministrazione di appartenenza. Resta ferma la facoltà del Responsabile di rivolgersi ad ANAC per un parere in merito a determinate fattispecie, qualora permangano dubbi sulla corretta applicazione della norma in materia.

L'Amministrazione di appartenenza del dipendente cessato dal servizio ha il dovere di adottare misure adeguate a verificare il rispetto della disposizione normativa.

ANAC con Delibera n. 448 del 27 maggio 2020 ha proposto modifiche alla disciplina del *pantouflage* di cui all'art. 53, comma 16-ter, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

In attuazione di quanto precede, AMOS S.C.R.L.:

- adotta misure per impedire l'assunzione di dipendenti ovvero il conferimento di incarichi verso coloro che versano nella condizione di cui all'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001;
- richiede ai soggetti titolari dei poteri in questione (poteri autoritativi o negoziali), ossia ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al DG e ai Dirigenti muniti dei poteri di cui sopra (ove presenti), di rendere apposita dichiarazione agli effetti dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, per ciò che concerne il c.d. *revolving doors* per attività successiva;
- con riferimento alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al D.Lgs. n. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici) e ai contratti d'opera intellettuale, in applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, acquisisce specifica dichiarazione, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, in merito all'insussistenza del divieto ex art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001;
- effettua, a cura del RPCT, e in aderenza al modello operativo raccomandato dal P.N.A. 2022, le verifiche puntuali sui soggetti interessati dal divieto, mediante accesso alle banche dati a disposizione della Società a tale scopo redigendo apposito verbale di verifica;
- segnala, a cura del RPCT, all'ANAC e alle ulteriori Autorità competenti le ipotesi

di violazione del divieto, come riscontrate in sede di verifica.
Nel 2025 non risultano segnalazioni al RPCT di fattispecie di violazione del divieto.

Sintesi della misura

Misura	Azioni	Responsabile	Tempistica Attuazione	Indicatore Monitoraggio	Risultato Atteso
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage)	Inserimento clausola pantouflage negli atti prodromici di selezione e nei contratti di assunzione di Direttore Generale, dirigenti e dipendenti e acquisizione di relativa dichiarazione	Dirigente Risorse Umane	Ad evento	Acquisizione dichiarazioni pantouflage	Rafforzamento dei controlli tesi al presidio della misura del pantouflage
	Acquisizione dichiarazioni ex art. 53, comma 16-ter, D.lgs. 165/2001 rese dal contraente nelle procedure di affidamento/contrattazione	Dirigente Risorse Umane	Continuo	Acquisizione dichiarazioni pantouflage	
	Flusso informativo verso RPCT di potenziale violazione del divieto di pantouflage	Dirigente Risorse Umane	Ad evento	Segnalazione a RPCT di fattispecie di violazione del divieto	
	Verifica preliminare e segnalazione delle violazioni ad ANAC, Direttore Generale, Consiglio di Amministrazione e OdV (anche con funzioni OIV)	RPCT	Ad evento	Esiti verifica preliminare e trasmissione segnalazione delle violazioni	

Rotazione dei dipendenti

Ove possibile, data la peculiarità dell'attività svolta e le specifiche professionalità necessarie, la Società valuterà l'eventualità di disporre, quando necessaria, la rotazione dei dipendenti delle aree particolarmente esposti alla corruzione.

Già nel P.N.A. 2017 l'ANAC ha invitato le amministrazioni a tener conto della misura della rotazione anche in via complementare con altre misure. Nel corso del 2018 la

valutazione delle segnalazioni e l'analisi dei PTPC delle amministrazioni vigilate hanno, tuttavia, continuato ad evidenziare, sia negli enti di grandi dimensioni, sia negli enti di piccole dimensioni, difficoltà nel prevedere la rotazione.

Con l'approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, giusta Delibera n. 1064 del 13/11/2019, l'ANAC ha definito i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione mediante la pubblicazione dell'Allegato 2 alla suddetta delibera. La norma prevede diverse tipologie di rotazione del personale:

1. La Rotazione "ordinaria" del personale

L'ambito soggettivo di applicazione della rotazione va identificato con riguardo sia alle organizzazioni alle quali essa si applica, sia ai soggetti interessati dalla misura. AMOS, pur consapevole delle difficoltà di procedere con la rotazione richiesta per carenza di personale o per professionalità con elevato contenuto tecnico, si impegna ad osservare una maggiore attenzione sia nella programmazione della misura da effettuare nel PTPC, sia nell'applicazione concreta della stessa.

2. La Rotazione "straordinaria" del personale

ANAC, con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, recante *"Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001"*, è intervenuto, con indicazioni confermate dal P.N.A. 2019, in tema di rotazione straordinaria del personale.

- Il trasferimento obbligatorio ex art. 3, co. 1, della l. n. 97/2001

L'art. 3, co. 1, della Legge 27 marzo 2001, n. 97, recante *"Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni"*, stabilisce che *"quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza"*.

Il trasferimento di ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, non hanno natura sanzionatoria, ma sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell'immagine di imparzialità della Società, diversamente dalla disposta estinzione del rapporto di lavoro, la quale ha carattere di pena accessoria.

L'elencazione dei reati per i quali è prevista tale forma di rotazione ha carattere tassativo.

- La rotazione straordinaria ex art. 16, co. 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001

La rotazione straordinaria - in senso stretto - di cui all'art. 16, co.1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, consiste in un provvedimento dell'Ente cui afferisce il dipendente, adeguatamente motivato, con il quale - a fronte dell'iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, c.p.p. in relazione ai delitti di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015 - viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione e con il quale, conseguentemente, vien individuato il diverso ufficio in cui il dipendente viene trasferito.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

In ragione di quanto precede, AMOS S.C.R.L. valuterà se, acquisita la notizia

della avvenuta iscrizione del dipendente nel registro di cui all'art. 335, c.p.p., procedere o meno all'adozione del provvedimento motivato onde stabilire se applicare ed in che termini la rotazione di cui al D.Lgs. 165/2001.

Sintesi della misura

Misura	Azioni	Responsabile	Tempistica Attuazione	Indicatore Monitoraggio	Risultato Atteso
Rotazione (o misure alternative)	Segregazione delle funzioni	Direttrice Generale/ Dirigente Risorse Umane	In essere	Struttura organizzativa e procedure aziendali articolate nel rispetto del principio della segregazione delle funzioni e delle attività	Contenimento del rischio di eccessive concentrazioni di potere in capo ad un unico
	Rotazione soggetto straordinaria/ Trasferimento obbligatorio	CdA/ Direttrice Generale/ Dirigente Risorse Umane	Ad evento	Adozione del provvedimento	

Incarichi extraistituzionali

AMOS S.C.R.L. verifica che i dipendenti svolgano incarichi al di fuori del ruolo ricoperto in azienda esclusivamente a fronte di espressa *autorizzazione* da parte della Società e previa verifica in ordine all'assenza di situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interessi.

Nel corso del 2026 La Società provvederà a adottare apposito Regolamento in materia di incarichi extraistituzionali.

Sintesi della misura

Misura	Azioni	Responsabile	Tempistica Attuazione	Indicatore Monitoraggio	Risultato Atteso
Incarichi extraistituzionali	Adozione Regolamento Aziendale	RPCT	Entro 31 dicembre 2026	Adozione Regolamento Aziendale	Rafforzamento controlli

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è costituito dalla risonanza dei fatti di cattiva amministrazione/corruttela, rispetto ai quali assumono particolare importanza le azioni di sensibilizzazione verso l'utenza, i cittadini e gli stakeholder della Società. Una prima azione in tal senso, in particolare, consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e alle connesse misure. A tal fine la Società pubblica sul proprio sito web il PTPCT, i relativi aggiornamenti e gli allegati, assicurando così la trasparenza e il coinvolgimento attivo di tutti gli interessati.

Sintesi della misura

Misura	Azioni	Responsabile	Tempistica Attuazione	Indicatore Monitoraggio	Risultato Atteso
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Consultazione pubblica del Piano	RPCT	In essere	Pubblicazione sul sito dell'avviso di consultazione pubblica	Diffusione della cultura della legalità e integrità Rafforzamento controlli

Informaticizzazione dei processi

L'informaticizzazione dei processi è volta a conseguire l'automazione, l'esecuzione, il controllo e l'ottimizzazione delle attività interne costituendo il mezzo principale per la transizione digitale dell'organizzazione aziendale. Attraverso, quindi, la tracciabilità delle fasi fondamentali dei processi e l'individuazione delle responsabilità per ciascuna delle fasi si riduce il rischio di flussi non controllabili, consentendo una migliore ed efficace circolarità delle informazioni, oltre che il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali. Al riguardo la Società, nel corso degli anni, ha intrapreso precise iniziative per l'automatizzazione di procedimenti/processi, quali:

- Protocollo generale
- Sito internet
- Sistema gestionale contabile
- Fatturazione elettronica
- Applicativo per la gestione del personale
- Piattaforma di approvvigionamento digitale (Acquisti in Rete/MePA/SINTEL)
- Posta elettronica
- Piattaforma per la gestione delle segnalazioni di illecito whistleblowing ex. D.lgs. 24/2023.

Non sono state pianificate attività specifiche per la misura in oggetto.

Accesso telematico e riutilizzo di dati, documenti e procedimenti

Tale misura consente l'apertura della Società verso l'esterno e, di conseguenza, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza. Attraverso le pubblicazioni nella sezione del sito web "Società Trasparente", la Società provvede, conformemente a quanto previsto dalla legge, a rendere facilmente accessibili e riutilizzabili le informazioni di cui al D.lgs. n. 33/2013, nonché a rendere disponibile il presente Piano. A norma dell'art. 1, comma 30, della L. 190/2012, applicabile anche alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate a norma del comma 34 del medesimo articolo, queste ultime, nel rispetto della disciplina sul diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui al capo V della L. n. 241/1990, e successive modificazioni, in materia di procedimento amministrativo, hanno l'obbligo di rendere accessibili in ogni momento agli interessati, tramite strumenti di identificazione informatica, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi che li riguardano, ove esistenti, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e alla specifica struttura competente in ogni singola fase. A tal fine la Società provvede a mettere a disposizione la posta elettronica certificata quale strumento per

l'esercizio del diritto di accesso da parte dei soggetti interessati, dandone evidenza in apposita sezione del proprio sito web.

Sintesi della misura

Misura	Azioni	Responsabile	Tempistica Attuazione	Indicatore Monitoraggio	Risultato Atteso
Accesso telematico e riutilizzo di dati, documenti e procedimenti società civile	Messa a disposizione di indirizzi dedicati all'istituto dell'accesso	Dirigente ICT/RPTPC	In essere	Pubblicazione sul sito dell'avviso di consultazione pubblica	Diffusione della cultura della legalità e integrità Rafforzamento controlli

Gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati

La Società garantisce un'idonea gestione delle proprie risorse umane e finanziarie attraverso la previsione e/o il miglioramento delle seguenti attività:

- separazione delle funzioni, dei ruoli e delle responsabilità;
- formalizzazione delle fasi dei diversi processi;
- tracciabilità degli atti adottati nell'ambito dei vari processi;
- tracciabilità dei flussi finanziari;
- trasparenza, completezza e veridicità della rendicontazione;
- puntuale definizione dei poteri e delle deleghe;
- laddove possibile, rotazione degli incarichi, in base all'organizzazione interna, e funzionale allo svolgimento dell'attività statutaria e al perseguimento dei correlati obiettivi;
- ricognizione e aggiornamento delle procedure esistenti.

Sintesi della misura

Misura	Azioni	Responsabile	Tempistica Attuazione	Indicatore Monitoraggio	Risultato Atteso
Gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati confronti del RPCT documenti e procedimenti società civile	Adeguamento dell'organizzazione della Società ai principi sopra enucleati dell'accesso	CDA/Collegio Sindacale/Direttrice Generale/ODV/Dirigente Operativo/Dirigente Risorse Umane/RPCT	In essere	Regolamento aziendale, procedure interne, MOG 231/01, Codice Etico e PTPCT	Valorizzazione dei principi di buona organizzazione

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

In conformità a quanto previsto dagli artt. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 “*Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni di ufficio*”, introdotto dall’art. 1, comma 46, della legge 190/2012, e 3 del D.Lgs. 39/2013, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione sopra richiamata, i componenti di commissioni richiamate e i relativi segretari rendono apposita dichiarazione, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, nella quale attestano l’inesistenza di condanna per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale, oltre all’insussistenza di situazioni di conflitto d’interessi o di cause di astensione.

Sintesi della misura

Misura	Azioni	Responsabile	Tempistica Attuazione	Indicatore Monitoraggio	Risultato Atteso
Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.	Acquisizione delle dichiarazioni ai sensi dell’art. 35-bis, D.Lgs. 165/2001/ Assenza di conflitto di interessi o ulteriori cause di astensione	Dirigente Risorse Umane/ Responsabile Acquisti	Ad evento	Presenza delle dichiarazioni di ogni componente della commissione/segretario delle procedure di affidamento Pubblicazione dei CV dei componenti della commissione delle procedure di affidamento	Rafforzamento controlli

Patto integrità

La Società, nel corso del 2026, intende aggiornare il Patto di Integrità quale ulteriore misura di prevenzione e controllo, applicabile alle attività di affidamento di beni e servizi. Questo documento stabilisce una serie di condizioni volte a promuovere comportamenti etici da parte dei partecipanti alle procedure di affidamento, favorendo un "controllo reciproco" tra le parti coinvolte. Il mancato rispetto delle clausole del Patto di Integrità, trasmesso durante la fase di avvio della procedura, comporta l'esclusione automatica dell'operatore economico dalla stessa. Tale misura trova fondamento normativo nell'articolo 1, comma 17, della legge 190/2012, che incoraggia l'inserimento, negli avvisi e nei bandi, di clausole a tutela della legalità, la cui violazione può essere sanzionata. L'autorità di vigilanza sui contratti pubblici (AVCP), con la Determinazione 4/2012, ha già confermato la legittimità di tali misure, sottolineando che l'accettazione delle clausole previste nei Protocolli di legalità, mediante la presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, comporta implicitamente l'adesione a norme di comportamento obbligatorie per tutti i concorrenti. La violazione di queste clausole può comportare l'applicazione di sanzioni economiche, fino all'esclusione dalla gara o dalla procedura di affidamento

Sintesi della misura

Misura	Azioni	Responsabile	Tempistica Attuazione	Indicatore Monitoraggio	Risultato Atteso
Patto Integrità	Adozione Patto integrità	RPCT	Entro 31 dicembre 2026	Adozione Patto Integrità	Diffusione della cultura della legalità e integrità

4.4.2 Misure specifiche ulteriori

AMOS S.C.R.L. provvede all'aggiornamento della Regolamentazione e delle procedure interne della Società.

4.5 Monitoraggio

Nell'ambito della Società, il RPCT provvede al monitoraggio periodico sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione programmate nel presente Piano attraverso la raccolta di informazioni e attività di audit.

Sezione II – Trasparenza

5. Definizione di trasparenza ed integrità

La trasparenza *“è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”* (articolo 1, comma 1, D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i.). Si tratta di una nozione diversa da quella contenuta negli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i., che disciplina la distinta fattispecie del diritto di accesso ai documenti amministrativi, qualificato dalla titolarità di un interesse azionabile dinanzi al giudice (art. 116 cod. procedimento amministrativo) e sottoposto a una specifica e differente disciplina che trova la propria fonte nella legge n. 241/1990 e s.m.i., la quale istituisce altresì la Commissione per l'accesso ai documenti amministrativi (art. 27, come sostituito dall'art. 18 della Legge 11 febbraio 2005, n. 15), definendone le attribuzioni.

La disciplina della trasparenza rientra nei livelli essenziali delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche e dalle Società partecipate, oggetto della competenza esclusiva del legislatore statale ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera *m*), della Costituzione. L'attuazione di tale disciplina richiede, infatti, modalità tendenzialmente uniformi in ciascuna amministrazione su tutto il territorio nazionale.

L'accessibilità totale presuppone, invece, l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le “informazioni pubbliche”; tale disciplina è idonea a radicare, se non sempre un diritto in senso tecnico, una posizione qualificata e diffusa in capo a ciascun cittadino, rispetto all'azione delle pubbliche amministrazioni.

La trasparenza è finalizzata a forme diffuse di controllo sociale dell'operato delle pubbliche amministrazioni e delinea, quindi, un diverso regime di accessibilità alle informazioni.

ANAC considera la trasparenza uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla legge 190/2012, in quanto fondata su obblighi di pubblicazione previsti per legge, ma anche su ulteriori misure di trasparenza che ogni ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, dovrebbe individuare in coerenza con le finalità della legge 190/2012.

ANAC ha adottato le Linee guida volte ad orientare gli enti di diritto privato controllati e partecipati, direttamente e indirettamente, da pubbliche amministrazioni e gli enti pubblici economici, nell'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui al D. Lgs. n. 97/2016, Legge n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013 definendo, altresì, le implicazioni che ne derivano, anche in termini organizzativi.

Dalle determinazioni n. 8 del 17/06/2015 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”*, si evince che AMOS S.C.R.L., quale Società *in house*, rientra nell'ambito delle Società Controllate cui si applicano le norme di prevenzione della corruzione ai sensi della Legge 190/2012 e s.m.i., la normativa in materia di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33 del 2013 e s.m.i., nonché la disciplina sull'incompatibilità e inconferibilità definita dal D. Lgs. n. 39 del 2013.

Nella determinazione sopra citata era previsto un regime transitorio per consentire alle Società ed agli Enti interessati il graduale adeguamento agli obblighi previsti.

ANAC, considerata l'importanza dell'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 P.A. e dagli enti pubblici economici, ha richiamato l'attenzione sulle principali scadenze che tali soggetti sono tenuti a rispettare per garantire l'adeguamento richiesto.

AMOS S.C.R.L., già dal 2014, si è adeguata a quanto previsto dal D. Lgs. n. 33 del 2013, introducendo e adottando misure organizzative e gestionali volte all'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza.

Corollario di tale impostazione legislativa della disciplina della trasparenza è la tendenziale pubblicità di una serie di dati e notizie concernenti AMOS S.C.R.L. ed i suoi operatori.

Il principale modo di attuazione di una tale disciplina è la pubblicazione sul sito istituzionale di una serie di dati, seguendo precisi obblighi normativi.

Inoltre, una tale individuazione tiene conto della generale necessità del perseguimento degli obiettivi di legalità, sviluppo della cultura dell'integrità ed etica pubblica, nonché di buona gestione delle risorse pubbliche.

Con riferimento alla legalità e alla cultura dell'integrità, la pubblicazione di determinate informazioni pubbliche risulta strumentale alla prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni e Società partecipate. In questo senso, è riconoscibile un legame di tipo funzionale tra la disciplina della trasparenza e quella della lotta alla corruzione.

Per AMOS S.C.R.L. la trasparenza è, dunque, il mezzo attraverso cui prevenire e, eventualmente, eliminare situazioni in cui possano verificarsi forme di illecito e di conflitto di interessi. Da qui la rilevanza della pubblicazione di alcune tipologie di dati relativi ai dirigenti, al personale non dirigenziale e ai soggetti che, a vario titolo, lavorano nell'ambito della Società, nonché agli acquisti di beni e servizi.

Per quanto attiene al buon andamento dei servizi pubblici e alla corretta gestione delle relative risorse, la pubblicazione *on line* dei dati consente a tutti i cittadini un'effettiva conoscenza dell'azione di AMOS S.C.R.L. in quanto Società partecipata da A.S.R. piemontesi.

L'attuazione della disciplina della trasparenza non si esaurisce nella pubblicazione *on line* di dati, ma prevede ulteriori strumenti, quali la formazione del personale interessato. All'insorgere dell'emergenza pandemica da Covid-19, Amos ha introdotto le forme previste dai diversi D.P.C.M. susseguitisi tra cui il ricorso al lavoro agile per il personale di sede e per alcune figure esterne non legate a prestazioni indifferibili in presenza e agli ammortizzatori sociali a favore dei dipendenti impiegati presso i Servizi che hanno subito una riduzione dell'attività.

5.1 Trasparenza e Protezione dei dati personali

Il bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali, inteso come il diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona, e quello dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, assume una specifica forma di tutela, sia in ambito costituzionale, che di diritto europeo, primario e derivato.

La Corte Costituzionale, con la Sentenza n. 20 pubblicata in data 25 febbraio 2019, ha affermato che, se da una parte il diritto alla riservatezza dei dati personali, quale manifestazione del diritto fondamentale all'intangibilità della sfera privata, attiene alla tutela della vita degli individui nei suoi molteplici aspetti e trova, sia riferimenti nella

Costituzione italiana, sia specifica protezione nelle varie norme europee e convenzionali, dall'altra parte, con eguale rilievo, si incontrano i principi di pubblicità e trasparenza, riferiti non solo, quale corollario del principio democratico a tutti gli aspetti rilevanti della vita pubblica e istituzionale, ma anche, ai sensi dell'art. 97 della Costituzione, al buon funzionamento dell'amministrazione e ai dati che essa possiede e controlla; principi che, nella legislazione interna, si manifestano nella loro declinazione soggettiva, nella forma di un diritto dei cittadini ad accedere ai dati in possesso della Pubblica Amministrazione, come stabilito dall'art. 1, comma primo, del D.Lgs. n. 33/2013.

Il *Considerando* n. 4 del Regolamento (UE) 2016/679, nell'indicare il bilanciamento necessario tra i due diritti, afferma che *“il diritto alla protezione dei dati di carattere personale non è una prerogativa assoluta, ma va considerato alla luce della sua funzione sociale e va temperato con altri diritti fondamentali, in ossequio al principio di proporzionalità, e richiede di valutare se la norma oggetto di scrutinio, con la misura e le modalità di applicazione stabilite, sia necessaria e idonea al conseguimento di obiettivi legittimamente perseguiti, in quanto, tra più misure appropriate, prescriva quella meno restrittiva dei diritti a confronto e stabilisca oneri non sproporzionati rispetto al perseguimento di detti obiettivi.”*

L'art. 3 della Costituzione, integrato dai principi di derivazione europea, sancisce l'obbligo, per la legislazione nazionale, di rispettare i criteri di necessità, proporzionalità, finalità, pertinenza e non eccedenza nel trattamento dei dati personali, pur al cospetto dell'esigenza di garantire, fino al punto tollerabile, la pubblicità dei dati in possesso della Pubblica Amministrazione.

Di conseguenza, pur essendo il Principio di Trasparenza privo di una propria previsione nella Costituzione, assume rilevanza costituzionale in quanto fondamento di diritti, libertà e principi costituzionalmente garantiti.

Il quadro delle regole in materia di protezione dei dati personali si è consolidato con l'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (di seguito RGPD) e, il 19 settembre 2018, del Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, che adegua il Codice in materia di Protezione dei dati personali – Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

L'art. 2-ter del D.Lgs. n. 196 del 2003, introdotto dal D.Lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma primo che *“la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento»”*. Inoltre, il comma terzo del medesimo articolo stabilisce che *“la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma primo.”*

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

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla Trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità,

di buon andamento, di responsabilità, di efficacia e di efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, di integrità e di lealtà nel servizio alla nazione occorre che le Pubbliche Amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013, o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di Trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di: liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione dei dati; esattezza, limitazione della conservazione, integrità, riservatezza, tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati, c.d. minimizzazione dei dati, nonché quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Il medesimo D.Lgs. n. 33/2013 all'art. 7-bis, comma quarto, dispone inoltre che *"nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le Pubbliche Amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione"*.

Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del D.Lgs. 33/2013 rubricato *"Qualità delle informazioni"* che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

5.2 Trasparenza e limiti derivanti dalla disciplina sull'accesso ai documenti amministrativi

Ferma restando la sostanziale differenza tra disciplina della Trasparenza e quella sull'accesso ai documenti amministrativi, è da ritenere che alcuni limiti posti all'accesso dall'articolo 24 della legge n. 241/1990 e s.m.i. siano riferibili anche alla disciplina della trasparenza, in quanto finalizzati alla salvaguardia di interessi pubblici fondamentali e prioritari rispetto al diritto di conoscere i documenti amministrativi.

Tali limiti tassativi, riferibili pertanto anche alla disciplina della trasparenza, riguardano:

- i documenti coperti da segreto di Stato e gli altri casi di segreto o di divieto di divulgazione espressamente previsti dalla legge;
- i procedimenti previsti dal decreto-legge 15 gennaio 1991, n. 8 (convertito dalla legge 15 marzo 1991, n. 82), recanti norme in materia di sequestri di persona a scopo di estorsione e di protezione di coloro che collaborano con la giustizia;
- procedimenti selettivi in relazione a documenti amministrativi contenenti informazioni di carattere psicoattitudinale relativi a terzi;
- i documenti esclusi dal diritto di accesso in forza di regolamenti governativi, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400 al fine di salvaguardare gli interessi menzionati dall'articolo 24 della legge n. 241 del 1990.

Qualora, per le motivazioni di cui sopra, i dati non potranno essere pubblicati sul sito, Amos s.c.r.l. indicherà sul sito stesso la riconducibilità delle informazioni sottratte alla pubblicazione alle categorie di esclusione sopra individuate.

ANAC, con Delibera n. 1047 del 25 novembre 2020 “*Pubblicazione dei dati sui compensi concernenti gli incentivi tecnici di cui all’art. 113, d.lgs. 50/2016, al personale dipendente*” non prevede un obbligo di pubblicazione, ai sensi del d.lgs. 33/2013, delle determinate dirigenziali di liquidazione degli incentivi tecnici di cui all’art. 113 del d.lgs. 50/2016 al dipendente delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori.

5.3 Trasparenza e Controllo a carattere sociale

L’Accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, come sancito dal D.Lgs. n. 33/2013, ha lo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche.

Il D.Lgs. 97/2016, è intervenuto sull’istituto ampliandone i confini al fine di ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, di buon andamento, di responsabilità, di efficacia e di efficienza nell’utilizzo di risorse pubbliche, di integrità e di lealtà nel servizio alla nazione.

L’Accessibilità è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

La Trasparenza si configura pertanto come un mezzo per attuare una azione amministrativa più efficace e conforme ai canoni costituzionali, e come un obiettivo a cui tendere, direttamente legato al valore democratico della funzione amministrativa.

La Trasparenza è presupposto ineludibile per realizzare una buona amministrazione, si contraddistingue come misura per prevenire la corruzione, promuovere l’integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell’attività pubblica.

Attraverso la pubblicazione delle informazioni relative all’attività di AMOS S.C.R.L. sul proprio sito istituzionale, si concretizza il Controllo a carattere sociale delle decisioni nelle materie sensibili alla corruzione e disciplinate dal presente Piano che risponde a mere richieste di: conoscibilità, di conoscenza, di trasparenza e di agevolazione e di promozione del dibattito sociale.

AMOS nel 2025 ha adottato il Regolamento *Social Media Policy* quale il codice di condotta che regola la relazione su internet, e in particolare sui *social media*, tra la Società e i suoi dipendenti (*Social Media Policy Interna*) e tra la Società e i suoi utenti (*Social Media Policy Esterna*).

5.4 Sezione sito istituzione “Società Trasparente”

La Società nel 2025 ha aggiornato la propria Sezione “Società Trasparente” con organizzazione in sottosezioni secondo lo schema indicato dall’Allegato 1 alla delibera ANAC n. 1134/2017 e successiva prassi di riferimento dell’Autorità, anche con riferimento agli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici.

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell’anno successivo a quello da cui decorre l’obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa.

Alla scadenza del termine dei cinque anni i documenti, le informazioni e i dati possono comunque essere oggetto di richieste di accesso civico.

Qualora i dati, le informazioni e i documenti per cui vige l’obbligo di trasparenza si trovino già pubblicati in altre pagine del sito per evitare duplicazioni, nel rispetto D.Lgs. 33/2013 e delle Linee Guida ANAC n. 1134/2017, AMOS S.C.R.L. prevede collegamenti ipertestuali a dette pagine.

5.5 *Obblighi di pubblicazione*

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 33/2013, come modificato e integrato dal Decreto Legislativo n. 97/2016, oltre agli obblighi di pubblicazione già introdotti e disciplinati prima delle integrazioni e delle modifiche del Decreto Legislativo n. 97/2016, sono oggetto di pubblicazione, ai sensi dell'art. 12, comma 5, tutti gli atti che riguardino l'organizzazione, le funzioni, gli obiettivi, l'interpretazione di disposizioni di Legge che incidono sull'attività della Società e il Codice Etico.

Pertanto, oltre a tutti quelli già previsti, gli obblighi di pubblicazione sono estesi:

- a misure integrative per la prevenzione della Corruzione
- a documenti di programmazione strategico-gestionale
- agli atti dell'Organo di Revisione Contabile dell'Organismo Indipendente di Valutazione

Ai sensi dell'art. 19, sono estesi gli obblighi di pubblicazione, oltre che ai bandi di selezione:

- ai criteri di valutazione della Commissione, non appena disponibili,
- le tracce delle prove scritte, da pubblicare dopo lo svolgimento delle stesse.

5.6 *Responsabilità in materia di Trasparenza*

AMOS S.C.R.L. individua quali *Responsabili della Trasmissione* dei dati, dei documenti e delle informazioni e dei flussi informativi afferenti ai settori di propria competenza, nonché della veridicità di detti dati, Dirigenti/Responsabili Operativi/di Funzione /di Servizio.

Tali Responsabili, ciascuno per quanto di propria competenza:

- assicurano il flusso informativo intercorrente tra i settori della Società e il RPCT, affinché quest'ultimo possa disporre di elementi e riscontri periodici sull'attività svolta in merito all'attuazione del Piano;
- adeguano l'attività amministrativa e i procedimenti istruttori di propria competenza in modo tale da garantire i flussi informativi indispensabili per il rispetto e l'adempimento della normativa in tema di trasparenza;
- provvedono alla predisposizione, raccolta ed elaborazione dei dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione;
- sono responsabili della trasmissione dei dati ai fini della trasparenza e assicurano il rispetto dei relativi termini di legge;
- tengono costantemente informato il RPCT su eventuali criticità riscontrate e mettono in pratica le soluzioni concordate con esso.

AMOS S.C.R.L. nel corso del 2026 redigerà apposita procedura in merito.

5.7 *Accesso civico per mancata pubblicazione di dati*

AMOS S.C.R.L., ha dotato apposito "Regolamento in materia di accesso civico semplice e generalizzato" al fine di disciplinare tale tipologia di accesso relativa ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione.

L'Istituto dell'Accesso civico, quale concreta attuazione del *Controllo sociale*, ai sensi del Decreto Legislativo n. 33/2013, riconosce a chiunque:

- il diritto di richiedere ad AMOS S.C.R.L. documenti, informazioni o dati per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" del sito web istituzionale: c.d. accesso civico "semplice";

- il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti da AMOS S.C.R.L., ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del Decreto Legislativo n. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5-bis: c.d. accesso civico "generalizzato".

Il Responsabile del procedimento di accesso civico, nonché dell'adozione del provvedimento finale, è il RPCT, che si avvale della struttura organizzativa di supporto al fine della tempestiva gestione delle richieste.

Il Responsabile del Procedimento di accesso civico generalizzato è il dirigente o responsabile/referente dell'ufficio che gestisce la richiesta in quanto in possesso dei dati e dei documenti richiesti che, a tal fine, si avvale della struttura organizzativa di support. Tutte le richieste di accesso pervenute ad AMOS S.C.R.L. dovranno essere registrate in ordine cronologico nel Registro degli accessi accessibile ai Dirigenti/Responsabili degli Uffici, al RPCT e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), con l'indicazione:

- dell'Ufficio che ha gestito il procedimento di accesso;
- degli eventuali controinteressati individuati;
- dell'esito e delle motivazioni che hanno portato ad autorizzare o negare o differire l'accesso nonché l'esito di eventuali ricorsi proposti dai richiedenti o dai controinteressati.

Il Registro degli accessi è pubblicato sul sito istituzionale di AMO S.C.R.L.- Sezione Società Trasparente - Altri contenuti - Accesso civico.

Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione e la Trasparenza può chiedere in ogni momento agli Uffici informazioni sull'esito delle istanze.

5.8 Coinvolgimento degli stakeholders

I portatori di interesse (c.d. *stakeholders*) sono coinvolti dalla Società per individuare le esigenze di trasparenza, segnalarle al Responsabile della Trasparenza e tenerne conto nella selezione dei dati da pubblicare.

I principali *stakeholders* di Amos s.c.r.l. sono:

- le Aziende Sanitarie Socie
- i dipendenti e collaboratori
- l'OdV
- le organizzazioni sindacali
- gli utenti dei servizi erogati
- gli operatori economici
- le pubbliche amministrazioni in rapporto con Amos (Regione, altre Aziende Sanitarie, ecc.)
- i Media

Sezione III – Disposizioni Finali

6. Sistema disciplinare

La violazione, da parte dei dipendenti ovvero di altri soggetti delle misure di prevenzione previste dal presente Piano, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 14, della l. n. 190/2012. Si applica, in ogni caso, il C.C.N.L. di riferimento, cui si rinvia.

In particolare:

a) Misure nei confronti dei dipendenti

I procedimenti disciplinari nei riguardi dei dipendenti, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dalle vigenti norme di legge e di contratto, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il sistema disciplinare di cui sopra è soggetto a costante verifica da parte del RPCT e dall'Organo di Governo.

b) Misure nei confronti degli altri soggetti apicali (amministratori e sindaci)

In caso di violazione del Piano da parte di soggetti apicali diversi dai dipendenti il RPCT informerà il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

c) Misure nei confronti di soggetti terzi

I comportamenti in violazione del Codice Etico e del Piano da parte dei Soggetti Terzi aventi rapporti contrattuali con la Società (partners commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori) sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che è dovere della Società inserire nei relativi contratti.

7. Monitoraggio e riesame del PTPCT

Come previsto nell'ambito della Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 gli enti in controllo pubblico sono tenuti a individuare le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il RPCT. I medesimi Enti sono, altresì, tenuti al monitoraggio periodico e alla vigilanza sul corretto adempimento agli obblighi di pubblicazione prescritti dal D.Lgs. n. 33/2013, come declinati dalla citata Determinazione, e dettagliato sopra. Nell'ambito della Società, il RPCT provvede al monitoraggio periodico (e, comunque, semestrale) sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione programmate nel presente Piano e alla verifica puntuale delle pubblicazioni sulla Sezione Società Trasparente, secondo le tempistiche indicate nell'Allegato due al presente PTPCT.

7.1. Metodologia sottostante al monitoraggio

Il RPCT procede alla verifica dell'adempimento del presente Piano secondo le seguenti azioni complementari:

a) *Monitoraggio di primo livello (self assessment):*

raccolta d'informazioni, anche attraverso la somministrazione di schede di monitoraggio elaborate dal RPCT medesimo.

Tale monitoraggio:

- è esteso a tutti gli Uffici e tutti i processi;
- è svolto due volte / anno.

b) *Monitoraggio di secondo livello (funzione di audit):*

verifiche e controlli, anche documentali, presso le strutture organizzative, previa elaborazione di un Piano di audit. Il RPCT, a valle dell'audit, redige un apposito audit report.

Tale monitoraggio:

- è campionario (l'identificazione del campione segue una logica che compendia la rischiosità dei processi e criteri di rotazione;
- riguarda specifici processi, come oggetto di campionamento;
- è svolto 1 volta / anno.

In caso di evidenza negativa o segnalazione di un fatto illecito riconducibile alla nozione di "corruzione" come considerata nel presente Piano, il RPCT procede ad espletare verifiche al fine di monitorare la corretta attuazione del Piano da parte dell'Ufficio sottoposto a verifica, secondo quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. n. 840/2018.

7.2 Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione

Il monitoraggio della trasparenza (ovvero, il controllo, ai sensi dell'All. 4 alla Delibera A.N.AC. n. 495/2024) - oltre all'attestazione annuale sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione - si articola su due livelli.

1) Primo livello di monitoraggio (autovalutazione dei Responsabili):

ciascun Responsabile provvede al monitoraggio in merito alle pubblicazioni di competenza secondo le tempistiche indicate nell'Allegato due al presente PTPCT, nella corrispondente colonna. Gli esiti del monitoraggio in autovalutazione sono trasmessi al RPCT;

2) Secondo livello di monitoraggio (monitoraggio stabile del RPCT):

il RPCT provvede al monitoraggio agli effetti del d.lgs. n. 33/2013, in merito a tutte le pubblicazioni presenti in "Società Trasparente", secondo tempistiche e campionamenti diversificati a seconda del tipo di dato / documento / informazione, a tale scopo redigendo un apposito verbale di monitoraggio. Il monitoraggio del RPCT riguarda:

- lo stato della pubblicazione;
- l'aggiornamento;
- la completezza;
- la chiarezza;
- il formato;
- la coerenza con la disciplina in materia di protezione dei dati personali (GDPR).

7.3 Flussi Informativi

il RPCT si avvale del supporto e della imprescindibile collaborazione di tutto il personale aziendale. In particolare - ferma restando l'attività di monitoraggio continuo direttamente operata dal RPCT - i responsabili della Società dovranno segnalare tempestivamente, per iscritto, eventuali disfunzioni ovvero irregolarità riscontrate.

Ai sensi dell'art. 1, della L. 190/2012, il sistema di monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione si struttura in base ai seguenti flussi informativi:

Soggetto Coinvolto	Flusso Informativo
Consiglio di Amministrazione	Da RPCT: relazione annuale sullo stato di attuazione del Piano e delle iniziative intraprese; Verso RPCT: segnalazione disfunzioni e criticità nell'attuazione del PTPCT e delle misure, dati inerenti alle violazioni riscontrate in corso d'anno che possano rilevare in ottica di prevenzione dei rischi corruttivi e di maladministration (ad evento).
Collegio Sindacale	Da RPCT: dati inerenti alle violazioni del Piano riscontrate in corso d'anno che possano rilevare nell'ambito del ruolo assolto dal Collegio Sindacale (ad evento) Verso RPCT: dati inerenti alle violazioni riscontrate in corso d'anno che possano rilevare in ottica di prevenzione dei rischi corruttivi e di maladministration (ad evento)
Organismo di Vigilanza	Da RPCT: dati inerenti alle violazioni del Piano riscontrate in corso d'anno che possano rilevare in ottica di prevenzione dei rischi 231 (ad evento) Verso RPCT: dati inerenti alle violazioni del MOG 231 riscontrate in corso d'anno che possano rilevare in ottica di prevenzione dei rischi corruttivi e di <i>maladministration</i> (ad evento)
Dirigente Risorse Umane	Verso RPCT: ai fini della redazione della relazione annuale ex art. 1, co. 14, L. 190/2012 (dati quantitativi e qualitativi delle segnalazioni e dei procedimenti disciplinari), da trasmettere, se presenti, entro il 15 novembre di ogni anno.
Affari legali e societari	Verso RPCT: elenco dei contenziosi in essere, da eseguire entro il 15 novembre di ogni anno.
Responsabili Operativi/Responsabili di Funzioni	Da RPCT: circolari e linee guida sull'attuazione del Piano Verso RPCT: necessità di introduzione di cambiamenti procedurali nelle aree aziendali a rischio reato, informativa sulle attività gestite e che hanno rilevanza in ambito anticorruzione; segnalazione e denuncia di circostanze/comportamenti sospetti; risposte a specifiche richieste di informazioni
Enti pubblici e autorità di vigilanza	Da RPCT: risposte e disponibilità informativa in relazione alle richieste pervenute dalla Pubblica Amministrazione e Autorità di vigilanza.
Cittadini e stakeholder	Verso RPCT: cittadini e stakeholder, utilizzando qualunque mezzo informativo o il contatto e-mail del RPCT indicato sul sito della Società, possono segnalare eventuali fatti corruttivi che coinvolgono dipendenti della Società o soggetti che intrattengono rapporti con la Società medesima e, possono trasmettere osservazioni, suggerimenti e proposte utili all'aggiornamento del PTPCT.

7.4 Esiti monitoraggio 2025

In relazione all'anno 2025, il monitoraggio del Piano, a cura del RPCT, ha riguardato - nell'ottica della integrale revisione del sistema - tanto l'attuazione delle misure di livello generale quanto di livello specifico, nel confronto con i diversi Responsabili di Ufficio. Si rinvia per le risultanze alla relazione annuale (anno 2025), redatta a cura del RPCT. Si rappresentano, a seguire, i dati di maggiore interesse:

- Non si sono verificati eventi corruttivi o episodi di "*maladministration*" e non risultano procedimenti disciplinari
- Prosecuzione attività formativa

- Non si registrano violazioni del D.Lgs. 39/2013 (inconferibilità/incompatibilità di incarichi e cariche/conflitti d'interesse)
- È pervenuta una segnalazione whistleblowing, gestita in base alla procedura aziendale
- Il Codice Etico risulta allineato ai dettami della Legge 190/2012
- Non si registrano violazioni art. 53, comma 16-ter, D.lgs. 165/2001
- Nel 2024 non sono stati adottati trasferimenti obbligatori dei dipendenti, ai sensi dell'art. 3, comma 1, della Legge 97 del 2001
- La Società garantisce il diritto di accesso, con indirizzi dedicati e un'informativa disponibile sul proprio sito istituzionale
- L'implementazione della sezione "Società Trasparente" risulta pienamente conforme alle disposizioni normative
- Adozione Regolamento Social Media Policy

7.5 Riesame

Con cadenza annuale, il RPCT, anche nell'ambito di appositi incontri provvede, nel confronto con i singoli Responsabili dell'Ufficio, a verificare l'attualità e la coerenza organizzativa della mappatura dei processi, della valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione) ed infine delle misure di prevenzione.

Fossano, 29 gennaio 2026

Ilaria Brezzo

*Il Responsabile della Prevenzione
della Corruzione e della Trasparenza
AMOS S.C.R.L.*