



**PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
2022 - 2024**

Adottato dall'Amministratore Unico in data 27 aprile 2022

INDICE

PREMESSA	3
Contenuti del Piano, obiettivi strategici e soggetti coinvolti	3
Sistema disciplinare	5
La Società	6
PARTE I - GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE	8
Analisi del contesto	9
Valutazione del rischio	11
Trattamento del rischio	12
Monitoraggio e riesame	13
PARTE II - PROGRAMMAZIONE E STATO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE A CARATTERE GENERALE	14
Codice di comportamento (Codice Etico)	14
Misure di gestione del conflitto di interessi	15
Formazione	16
Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. <i>Whistleblower</i>)	17
Patti di integrità	18
Incarichi extra-istituzionali	18
Inconferibilità/incompatibilità degli incarichi	19
Divieti <i>post-employment</i> (<i>pantouflage</i>)	19
Rotazione del personale	20
Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione	21
PARTE III - PRESIDI DI CONTROLLO IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	21
PARTE IV - TRASPARENZA	23
PARTE V - FLUSSI INFORMATIVI	24
PARTE VI - ESECUZIONE DEL PIANO	25
APPENDICE	27

INDICE DEGLI ALLEGATI

1 - Mappatura dei processi, identificazione, analisi, valutazione e trattamento del rischio
2 - Registro degli eventi rischiosi
3 - Sezione Società Trasparente

PREMESSA

Il presente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), relativo al triennio 2022-2024, è stato elaborato in continuità con i precedenti PTPCT e si colloca in un progressivo allineamento alle prescrizioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

L'elaborazione del PTPCT, alla quale hanno partecipato i Responsabili di Funzione della Società in quanto conoscitori dei rischi dei propri processi nonché soggetti chiamati - insieme ai dipendenti - a perseguire gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, riflette la struttura organizzativa della Società che nell'anno 2021 non ha registrato modifiche.

Si evidenzia, tuttavia, che nell'anno 2021 sono proseguite le interlocuzioni con soggetti terzi al fine di cedere, in tutto o in parte la quota di partecipazione al capitale sociale della controllante EUR S.p.A., fatto comunque salvo il diritto di prelazione riservato agli altri soci.

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è rivolto a dipendenti, collaboratori e fornitori della Società ed è reso pubblico mediante pubblicazione sul sito web istituzionale nella sezione "Società Trasparente"; della relativa adozione è data, altresì, informativa ai dipendenti tramite e-mail.

Al fine di agevolare la lettura, il presente PTPCT è stato articolato in sei parti:

1. Gestione del rischio corruzione.
2. Programmazione e stato di attuazione delle misure a carattere generale.
3. Presidi di controllo in materia di prevenzione della corruzione.
4. Trasparenza.
5. Flussi informativi.
6. Esecuzione del Piano.

Il Piano è corredato, altresì, di allegati volti ad illustrare in maniera più dettagliata l'attività effettuata.

Contenuti del Piano, obiettivi strategici e soggetti coinvolti

In ottemperanza a quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), i contenuti del presente documento, elaborato in conformità a quello della controllante EUR S.p.A., sono:

- individuazione delle aree a maggior rischio corruzione, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni della Società;
- previsione della programmazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni della Società in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione di meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole aziendali, atti a garantire una rapida ricezione nonché la riservatezza dell'identità del segnalante;
- individuazione di principi per la valutazione delle aree ove può risultare possibile applicare la rotazione del personale, garantendo in ogni caso le professionalità di ciascuna risorsa;
- previsione dell'adozione di un documento riepilogativo delle regole di comportamento per i dipendenti e i collaboratori che includa la regolazione dei casi di conflitto di interessi;
- regolazione di procedure per l'aggiornamento del PTPCT;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Piano.

Il PTPCT, quindi, riporta un quadro sistematico relativo agli impegni assunti dalla Società in materia di prevenzione della corruzione ed è volto al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ridurre le opportunità che favoriscono i casi di corruzione;

- aumentare la capacità di individuare casi di corruzione;
- stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione;
- creare un collegamento tra prevenzione della corruzione, trasparenza e *performance* nell'ottica di una più ampia gestione del rischio istituzionale.

Il soggetto coinvolto nella stesura e nell'attuazione del PTPCT è il *Responsabile della Prevenzione della Corruzione* che assolve anche le funzioni di *Responsabile della Trasparenza* di cui all'art. 43 del d.lgs. 33 del 2013. Il RPCT svolge le attività di seguito riportate:

- predisposizione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- definizione di procedure appropriate per selezionare e formare dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti al rischio corruzione;
- verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità;
- proposta di modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- individuazione del personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- elaborazione della relazione annuale sull'attività svolta e pubblicazione della stessa;
- segnalazione all'Organo di Indirizzo e all'OIV delle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- indicazione agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare dei nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. 39/2013;
- controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'Organo di Indirizzo, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- riesame delle richieste di accesso civico generalizzato nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta nei termini previsti dalla normativa vigente;
- segnalazione all'Ufficio di disciplina nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria.

In data 19 ottobre 2016 il CdA di EUR S.p.A. ha nominato l'avv. Stefania Chisari quale RPCT di EUR S.p.A. e delle società controllate Roma Convention Group S.p.A., Aquadrome S.r.l. e Eur Tel S.r.l. Tale nomina è stata confermata dal CdA di EUR S.p.A. in data 29 ottobre 2018 per la medesima durata del proprio mandato (ovvero fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020).

La suddetta nomina è stata recepita dall'Amministratore Unico della Società in data 14 novembre 2018 che ha provveduto, altresì, a confermare l'ing. Roberto Cianfriglia quale Referente del RPCT per la Società. L'atto di recepimento della nomina del RPCT nonché quello di nomina del suo referente sono pubblicati sul sito internet della Società, nella pagina "Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione" della sezione "Società Trasparente" (<http://www.eurtel.net/societa-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/>).

Il RPCT, il cui incarico è scaduto, rimane in carica fino alla nomina del nuovo.

Al fine di assicurare adeguato supporto allo svolgimento delle attività del RPCT - a cui è affidata la responsabilità della Funzione Internal Auditing della società controllante EUR S.p.A. - quest'ultima ha istituito, dal 2017, un apposito ufficio coordinato dal RPCT.

Per quanto concerne i poteri di interlocuzione e controllo del RPCT, i medesimi sono riepilogati nel "Regolamento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" nonché nell'atto di nomina del RPCT pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web della

controllante EUR S.p.A.

Oltre al RPCT, tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nell'attività della Società sono chiamati a concorrere - ciascuno per quanto di rispettiva competenza - alla effettiva attuazione del presente Piano. In particolare:

- *l'Organo di indirizzo:*
 - i)* valorizza, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie della Società, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio corruzione, *ii)* tiene conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e si adopera affinché le stesse siano sviluppate nel tempo, *iii)* crea le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento delle attività di propria competenza, *iv)* assicura al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni, *v)* promuove una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgono l'intero personale.
- *i Responsabili di Funzione:*
 - i)* valorizzano la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative, *ii)* partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi con il RPCT e fornendo dati e informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure, *iii)* curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità, *iv)* assumono la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte dei dipendenti loro assegnati.
- *le Strutture di vigilanza e la Funzione di Audit della controllante EUR S.p.A.:*
 - i)* segnalano tempestivamente al RPCT e all'Organo di Indirizzo eventuali situazioni di potenziale pericolo di commissione di illecito emersi dalla propria attività di controllo, *ii)* possono essere utilizzate dal RPCT per attuare il sistema di monitoraggio del PTPCT mediante attività di verifica sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio nonché per svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio corruzione.
- *il Personale:*
 - i)* è chiamato a partecipare attivamente al processo di gestione del rischio corruzione e, in particolare, a dare attuazione alle misure di prevenzione programmate nel PTPCT, *ii)* segnala le situazioni di illecito tramite lo strumento del *whistleblowing*.

Sistema disciplinare

Per una efficace e credibile attuazione del PTPCT e delle procedure da esso richiamate, è previsto un sistema disciplinare - in linea con quello previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 della Società - che prevede sanzioni al personale ed ai collaboratori esterni a fronte di comportamenti contrari alle prescrizioni del presente Piano, del Codice Etico e/o rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione.

Tale sistema sanzionatorio garantisce il rispetto dei seguenti principi:

- *specificità ed autonomia:* specifico sulla violazione del PTPCT e indipendente dall' eventuale giudizio penale;
- *compatibilità:* non in contrasto con le norme di legge e contrattuali in vigore;
- *idoneità e proporzionalità:* efficacia ed efficienza della sanzione rispetto alla violazione accertata;
- *redazione per iscritto e relativa divulgazione a tutti i destinatari del sistema disciplinare.*

Nella determinazione della tipologia ed entità della sanzione da applicare sono tenuti in debito conto i



seguenti aspetti:

- il grado di intenzionalità del comportamento;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore;
- le eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto all'interno dell'organizzazione;
- le eventuali circostanze aggravanti;
- il concorso di più destinatari per la commissione della violazione o dell'illecito.

La Società

EUR TEL S.r.l. è soggetta alla direzione e coordinamento da parte di EUR S.p.A. (a sua volta controllata al 90% dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e partecipata al 10% da Roma Capitale) che detiene la maggioranza del capitale sociale (pari al 65,63%); la restante parte è detenuta, invece, per il 20,76% da C.I.T.E.C. International S.r.l. in liquidazione e per il 13,61% da EURFACILITY S.r.l.

Per quanto concerne il governo societario, il medesimo risulta articolato nei seguenti organi:

- Amministratore Unico;
- Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, che svolge anche le funzioni dell'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001;
- Assemblea dei Soci.

L'attività di revisione legale dei conti è affidata ad una società specializzata iscritta al registro dei revisori legali, individuata a seguito di procedura ad evidenza pubblica.

Per quanto concerne l'attività effettuata, la Società ha per oggetto la progettazione, lo sviluppo, la realizzazione, la gestione, la commercializzazione, l'installazione di attività e servizi telematici (con i relativi impianti) di software, di sistemi informatici, elettronici e di telecomunicazione nonché di soluzioni di Information Technology (IT) e di Information Communications Technology (ICT).

Tra le attività che EUR TEL S.r.l. svolge si segnalano:

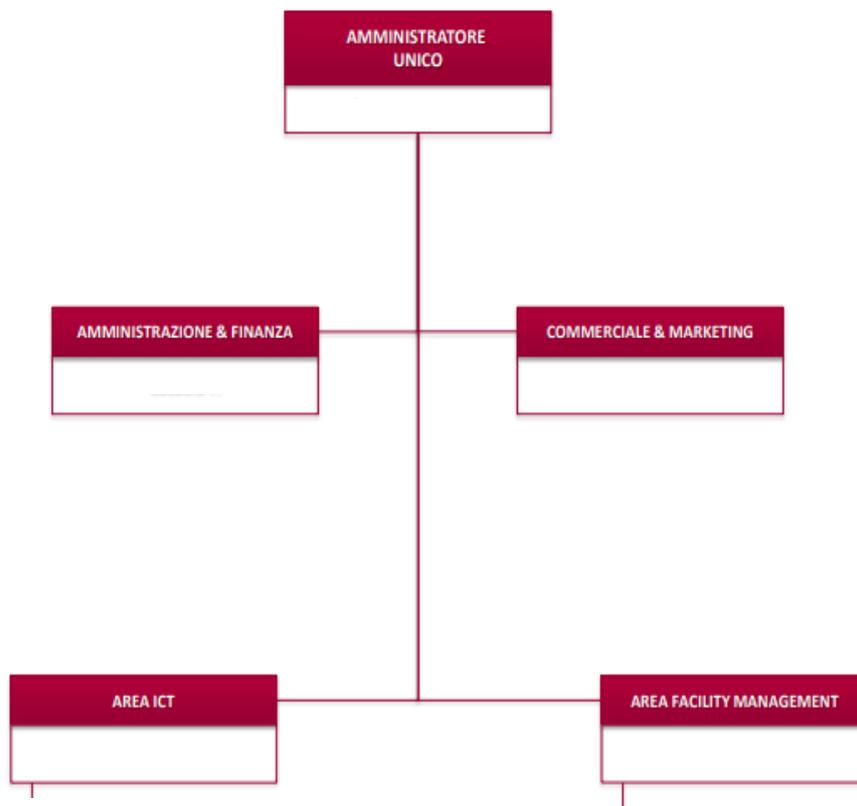
- realizzazione di una infrastruttura tecnologica idonea al ruolo che il quartiere ricopre, quale centro degli affari della Capitale in grado di attirare la presenza dei grandi network informatici, al fine di erogare servizi telematici evoluti a imprese e cittadini;
- valorizzazione attraverso l'innovazione tecnologica della centralità strategica del quartiere EUR di Roma.

Nello specifico, la Società è proprietaria delle infrastrutture di un data center - denominato Sito A - oggetto di conferimento da parte della società controllante avvenuto in data 19 novembre 2010 ed ubicato in locali di proprietà di quest'ultima.

Gestisce, inoltre, un secondo data center - denominato sito B - ubicato all'interno di locali di proprietà di EUR S.p.A., le cui infrastrutture sono di proprietà di Poste Italiane S.p.A.; per quest'ultima EUR TEL S.r.l. svolge i servizi di manutenzione ordinaria, di vigilanza non armata (front office e controllo accessi), di manutenzione del sistema di prevenzione incendi e di pulizie.

Circa il 70% del fatturato della Società risulta costituito dall'attività di gestione dei data center e, per il restante, dall'affitto di fibra al pubblico e servizi legati al settore della videosorveglianza.

Struttura organizzativa della Società



La Società si è dotata della struttura organizzativa di seguito riportata:

Alla data del 31 dicembre 2021 l'organico della Società è composto da 6 dipendenti; nell'organico della Società non ci sono dirigenti.

La struttura organizzativa, ed i relativi aggiornamenti, vengono pubblicati nella pagina "Organizzazione/Articolazione degli uffici" della sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale.

In ottemperanza a quanto indicato al riguardo nel PNA nonché nel Comunicato ANAC del 20 dicembre 2017, si riporta di seguito il nominativo del Responsabile incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti: ing. Roberto Cianfriglia.

Nel presente documento vengono utilizzate le abbreviazioni di seguito riportate:

PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPCT	Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
MOG	Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
	Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001

PARTE I GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE

Pur in continuità con le indicazioni fornite con i precedenti PNA, quello relativo al 2019 ha indirizzato le amministrazioni verso un approccio alla prevenzione della corruzione finalizzato alla riduzione del rischio corruttivo che consenta di considerare la predisposizione del PTPCT come un processo sostanziale e non meramente formale, comportando, di conseguenza, il superamento delle metodologie indicate nell'allegato 5 del PNA 2013.

Il processo di gestione del rischio corruzione si articola nelle fasi di seguito riportate:



In particolare:

1. **analisi del contesto:** prima fase del processo di gestione del rischio che prevede l'acquisizione delle informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia all'ambiente in cui si opera sia alla propria organizzazione;
2. **valutazione del rischio:** 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. L'attività in questione si articola nelle fasi di identificazione, analisi e ponderazione;
3. **trattamento del rischio:** 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;
4. **monitoraggio e riesame:** fase attraverso cui si procede alla verifica dell'attuazione e dell'adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione nonché del complessivo funzionamento del processo di gestione del rischio corruzione, consentendo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie;
5. **consultazione e comunicazione:** fase trasversale e potenzialmente contestuale a tutte le altre fasi del processo di gestione del rischio corruzione che consiste nel coinvolgimento dei soggetti interni ed esterni ai fini del reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione nonché della comunicazione delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

Le fasi sopracitate sono consequenziali e devono essere considerate complessivamente quale processo strutturato per la gestione del sistema di prevenzione della corruzione.

A valle dell'attuazione di tale processo, il RPCT provvede al periodico aggiornamento del PTPCT e alla relativa definizione e aggiornamento del programma delle attività. Inoltre, in considerazione delle rispettive responsabilità e ambiti di controllo, il RPCT - qualora lo ritenga opportuno e necessario - si relaziona con l'OdV per valutare possibili sinergie, ambiti comuni di intervento e di collaborazione.

In sede di consuntivazione delle attività di controllo, il RPCT condivide con l'OdV i risultati, anche al fine di individuare eventuali azioni correttive condivise e valide per gli ambiti comuni di controllo.

Analisi del contesto

Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha quale obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi nonché condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Nell'analisi condotta è stato dato particolare risalto al mercato di riferimento in cui la Società opera nonché alla tipologia dell'attività svolta. EUR TEL S.r.l., che ha per oggetto la progettazione, lo sviluppo, la realizzazione, la gestione, la commercializzazione, l'installazione di attività e servizi telematici (con i relativi impianti) di software, di sistemi informatici, elettronici e di telecomunicazione nonché di soluzioni di Information Technology (IT) e di Information Communications Technology (ICT), nello svolgimento delle proprie attività e nel rispetto della *mission* aziendale quotidianamente si relaziona ed instaura contatti con differenti tipologie di *stakeholder*, tra cui figurano:

- clienti, ossia operatori di natura pubblica e privata che usufruiscono dei servizi offerti dalla Società;
- fornitori, ossia operatori di natura pubblica o privata che forniscono beni e servizi alla Società;
- istituzioni e altri soggetti della filiera afferenti alle attività caratterizzanti il core business della Società;
- esponenti della Pubblica Amministrazione, in merito allo svolgimento delle attività inerenti all'ottenimento di certificati, autorizzazioni, provvedimenti e licenze che dovessero rendersi necessarie per l'esercizio delle attività aziendali.

Per quanto concerne il mercato di riferimento della Società, il medesimo è nazionale, potenzialmente anche internazionale. Con riferimento ai principali fattori di rischio a cui la Società è esposta, che risultano anche dalle caratteristiche del mercato di riferimento e dalla peculiare attività svolta nonché dalle variabili economiche e sociali del territorio in cui opera, è opportuno richiamare quanto segue:

- il quadro macro economico del mercato ICT (territoriale e nazionale/internazionale);
- le caratteristiche del mercato di riferimento, contraddistinto, in particolar modo da una continua evoluzione tecnologica e dalla conseguente obsolescenza delle infrastrutture utilizzate. In ragione di ciò, la Società è soggetta ad un costante aggiornamento e rinnovamento del *know-how* e delle infrastrutture aziendali per far fronte anche alla concorrenza delle altre imprese operanti nel medesimo settore.

Relativamente al rischio corruzione, nella descrizione del contesto esterno in cui la Società opera, è stato preso a riferimento il report "La corruzione in Italia 2016-2019" dal quale risulta che nel triennio 2016-2019 sono state emesse n. 117 ordinanze di custodia cautelare per corruzione e sono emersi n. 152 casi di corruzione. Dal suddetto report emerge, inoltre, che la regione Lazio ha visto il verificarsi di n. 22 episodi di corruzione (pari al 14,5% dei casi emersi). Sul totale dei casi rilevati, il settore più esposto al rischio corruzione è stato quello dell'assegnazione dei contratti pubblici (pari al 74% dei casi accertati) mentre il restante 26% è composto da una serie eterogenea di categorie.

In particolare, alcune delle principali peculiarità riscontrate nelle vicende corruttive esaminate nel suddetto report sono:

- illegittimità gravi e ripetute in materia di appalti pubblici (affidamenti diretti non consentiti, abuso della procedura di urgenza, gare mandate deserte, ribassi anomali, bandi con requisiti funzionali all'assegnazione pilotata, presentazione di offerte plurime riconducibili ad un unico centro di interesse);
- inerzia prolungata nel bandire le gare al fine di concedere proroghe non giustificate;
- assenza di controlli;
- assunzioni clientelari;
- illegittime concessioni di erogazioni e contributi.

Per quanto concerne i soggetti coinvolti, si evidenzia che sono stati 207 i pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio indagati per corruzione, tra questi n. 46 sono stati dirigenti ai quali si aggiungono

altrettanti tra funzionari e dipendenti nonché 11 RUP (Responsabile Unico del Procedimento). L'analisi condotta ha dimostrato una smaterializzazione della tangente con una sempre minor ricorrenza della contropartita economica.

Anche alla luce del report "La corruzione in Italia 2016-2019" è chiara la necessità di dover presidiare settori particolarmente a rischio corruzione come quello dell'approvvigionamento di lavori, servizi e forniture e quello della selezione ed assunzione del personale.

Ulteriore variabile da tenere in considerazione è il protrarsi delle operazioni di cessione, totale o parziale, della quota di partecipazione al capitale sociale detenuta da EUR S.p.A. In particolare, sono stati effettuati due tentativi di vendita mentre, attualmente, si stanno effettuando interlocuzioni con un soggetto terzo, salvo il diritto di prelazione riconosciuto agli alti soci.

Contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione dei processi che influenzano la sensibilità della Società al rischio corruttivo ed è volta a far emergere il sistema delle responsabilità nonché il livello di complessità dell'amministrazione.

Il PNA 2019 ha ribadito la centralità dell'analisi della mappatura dei processi - consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi - nella strategia di prevenzione della corruzione.

In ottemperanza a quanto pianificato nel PTPCT 2021-2023, si è provveduto ad aggiornare la precedente mappatura dei processi, da tale attività - che ha riguardato non soltanto le attività inerenti alle aree di rischio generali¹ ma tutte le attività poste in essere dalle Funzioni aziendali - sono risultati 11 processi che vengono di seguito riportati:

PROCESSO

Amministrazione e finanza

Attribuzione di incarichi e nomine

Ciclo attivo

Ciclo passivo

Facility Management

Gestione adempimenti ambientali

Gestione degli adempimenti societari

Gestione dei rapporti con i soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione

Gestione delle Relazioni esterne

Gestione delle Risorse umane

Gestione ICT

Per ogni processo sono state indicate le seguenti informazioni: *i)* area di rischio di appartenenza ed il relativo tipo (area di rischio generale o specifica), *ii)* attività sensibile (corrispondente alla descrizione delle attività del processo), *iii)* Direzione/Funzione aziendale responsabile, *iv)* *owner* (ovvero il soggetto responsabile dell'attività), *v)* evento rischioso, *vi)* fattori abilitanti, *vii)* controlli a presidio esistenti, *viii)* indicatore di rischio.

Per il dettaglio della mappatura dei processi, si rimanda all'allegato 1 del presente documento.

Si specifica che, in ossequio al principio di gradualità richiamato dall'ANAC, nell'anno in corso verrà effettuato un approfondimento di dettaglio della mappatura effettuata.

¹ Le aree di rischio generali identificate dal PNA 2019 sono: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; provvedimento ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; contratti pubblici; acquisizione e gestione del personale; gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; incarichi e nomine; affari legali e contenzioso.

Valutazione del rischio

La presente fase si inserisce nel processo di gestione del rischio e rappresenta la fase in cui il rischio viene identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive/preventive (trattamento del rischio) e si articola in:

- Trattamento del rischio, con l'obiettivo di individuare quei comportamenti/fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.
- Analisi del rischio, con l'obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase di "trattamento del rischio" - mediante l'analisi dei fattori abilitanti - nonché di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.
- Ponderazione del rischio, con lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi.

Nell'elaborazione del presente PTPCT ed in linea con gli orientamenti dell'ANAC, la metodologia utilizzata è di carattere misto tra quella indicata nell'Allegato 5 del PNA 2013 - basata su una valutazione di tipo quantitativo del rischio corruzione - e quella individuata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nel PNA 2019 di tipo qualitativo, con valorizzazione dell'elemento descrittivo dei giudizi espressi da parte del *process owner*.

In particolare, nell'elaborazione del presente Piano, si è fatto ricorso alla metodologia di *Control Risk Self Assessment* valorizzando l'indicazione della motivazione dei giudizi e valori espressi dai *process owner*. In particolare, sono state effettuate interviste con i Responsabili di Funzione aziendali, relativamente alle diverse attività sensibili individuate, per ogni evento rischioso individuato, sono stati esaminati:

- i controlli esistenti (PTPCT, MOG 231, Procedure/Policy);
- i relativi fattori abilitanti (scarsa conoscenza della normativa, assenza di formalizzazione all'interno del sistema normativo aziendale, scarsa regolamentazione all'interno del sistema normativo aziendale, mancato rispetto delle regole procedurali interne, assenza di tracciabilità, assenza di segregazione dei compiti, errore operativo, accordi illeciti, assenza di monitoraggio in merito all'attività di rotazione dei fornitori da parte di una struttura centralizzata, assenza di controlli in merito alla rotazione degli inviti);
- gli indicatori di rischio (segnalazioni pervenute al RPCT/OdV, procedimenti disciplinari a carico di dipendenti per fatti penalmente rilevanti, presenza di eventi corruttivi in passato).

L'analisi effettuata è consistita nella valutazione della probabilità che l'evento rischioso si realizzi (secondo la frequenza di effettuazione dell'attività specifica presa in esame) e delle conseguenze (impatto) che il medesimo potrebbe generare dal punto di vista reputazionale, economico ed etico per la Società. Nello specifico, per quanto riguarda l'impatto dell'evento rischioso ipotizzato, il medesimo è stato determinato classificandolo su una scala di tre valori (Basso; Medio; Grave) mentre la probabilità di accadimento dell'evento rischioso individuato è stata determinata su una scala di tre valori (Poco probabile, relativamente alle attività effettuate con una frequenza annuale; Probabile, relativamente alle attività effettuate con una frequenza trimestrale; Molto probabile, relativamente alle attività effettuate con una frequenza mensile).

Si è giunti, quindi, alla determinazione del livello di rischio inerente ovvero il rischio per l'organizzazione in assenza di qualsivoglia presidio di controllo. I valori per la valutazione del rischio inerente, vanno da 1 a 9, secondo la seguente classificazione:

- alto: ≥ 6 ;
- medio: < 6 ;
- basso: < 3 .

Successivamente alla valutazione del rischio inerente, si è proceduto all'individuazione del rischio netto, prendendo a riferimento i c.d. "fattori di mitigazione del rischio". È stato, quindi, associato ad ogni fattore di mitigazione del rischio una percentuale di abbattimento del rischio inerente che determina il grado di

adeguatezza dei controlli posti a presidio. I fattori di mitigazione del rischio considerati sono stati i seguenti:

- assenza di interesse esterno;
- assenza di discrezionalità del decisore;
- assenza di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata;
- trasparenza del processo decisionale;
- livello di collaborazione del responsabile del processo nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del Piano;
- attuazione di oltre il 50% delle misure di trattamento del rischio corruzione previste;
- segregazione dei compiti;
- tracciabilità del processo;
- formalizzazione nel sistema normativo aziendale;
- archiviazione della documentazione.

In base alla presenza o meno dei suddetti fattori di mitigazione è stato generato un giudizio sull'adeguatezza dei medesimi secondo la scala di seguito riportata:

- adeguato (presenza di almeno 90% dei fattori di mitigazione);
- efficace (presenza tra il 50% e il 90% dei fattori di mitigazione);
- carente (presenza tra il 10% e il 50% dei fattori di mitigazione);
- inadeguato (presenza di meno del 10% dei fattori di mitigazione).

La probabilità netta dell'evento rischioso è stata determinata, quindi, sulla base di tre valori (Poco probabile, Probabile e Molto probabile) e la relativa valutazione è derivata dal prodotto tra la probabilità di accadimento lordo e l'adeguatezza dei fattori di mitigazione del rischio.

Il rischio residuo - ovvero il rischio che permane in seguito all'applicazione delle misure di prevenzione - è derivato dal prodotto tra l'impatto e la probabilità netta.

È stato richiesto, altresì, di descrivere i giudizi espressi nonché a descrivere il giudizio complessivo sul rischio residuo calcolato.

Relativamente alle attività di carattere trasversale, in quanto relative a più Funzioni aziendali, i valori di probabilità/impatto sono stati calcolati tenendo in considerazione i giudizi espressi dai Responsabili di Funzione, assestandosi - secondo un'ottica prudentiale - sul livello di rischio inerente più alto tra quelli determinati dalle valutazioni dei singoli *process owner*.

All'esito dell'attività effettuata è stato redatto, altresì, un registro degli eventi rischiosi (**Allegato 2**).

Trattamento del rischio

Tale fase è tesa 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, mediante l'individuazione di apposite misure di prevenzione della corruzione che siano efficaci nell'azione di mitigazione del rischio e sostenibili dal punto di vista economico ed organizzativo nonché calibrate in base alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

Considerato il protrarsi delle interlocuzioni per la cessione totale o parziale della quota di partecipazione al capitale sociale da parte di EUR S.p.A. e la conseguente inopportunità di impegnare ulteriori risorse della Società per l'implementazione di misure a carattere specifico, nel presente Piano è stato programmato unicamente l'implementazione di misure di riduzione del rischio corruzione a carattere generale - ovvero quelle misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e che si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo di prevenzione della corruzione nonché stabilità nel tempo. Laddove le suddette interlocuzioni non dovessero concludersi entro l'anno in corso nel PTPCT 2023-2025 si provvederà a programmare l'implementazione di misure di riduzione del rischio corruzione a carattere specifico.

In sede di monitoraggio, il RPCT provvederà alla verifica dello stato di attuazione delle azioni programmate, sollecitando - laddove necessario - l'avvio di procedimenti sanzionatori nel caso di

inadempimento a quanto definito.

Per il dettaglio delle misure generali si rimanda alla “Parte II” del Piano.

Monitoraggio e riesame

Monitoraggio

Essendo il PTPCT un documento programmatico, è evidente che esso debba seguire un adeguato monitoraggio e controllo della corretta e continua attuazione delle misure. L’attività di monitoraggio rappresenta, quindi, una fase fondamentale del processo di gestione del rischio mediante la quale verificare l’attuazione e l’adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo in questione, al fine di apportare le eventuali modifiche necessarie.

In particolare è responsabilità del RPCT monitorare il grado di implementazione delle azioni previste dalla programmazione delle attività nonché l’effettiva applicazione dei principi di controllo identificati.

Il sistema di monitoraggio adottato dalla Società è articolato su due livelli: il primo è in capo alla Funzione responsabile dell’attuazione della specifica misura e si esplicita in una attestazione da parte del responsabile della medesima del grado di attuazione della misura di prevenzione della corruzione oggetto di monitoraggio; il secondo, invece, viene effettuato dal RPCT mediante verifica documentale della veridicità delle dichiarazioni rese in merito all’attuazione/osservanza delle misure di prevenzione del rischio corruzione oggetto di monitoraggio.

L’attività di monitoraggio, effettuata con cadenza annuale, viene pianificata in un piano di monitoraggio che ricomprende la verifica delle attività pianificate nel PTPCT nonché la verifica del grado di attuazione di specifiche misure di riduzione del rischio corruzione. Per quanto concerne i processi/attività sensibili da sottoporre a monitoraggio vengono tenute in considerazione le risultanze dell’analisi dei rischi effettuata, gli esiti delle attività di monitoraggio effettuate nonché i processi/attività non inclusi nelle attività di verifica effettuate negli anni precedenti.

È prevista, comunque, la possibilità di integrare il piano delle verifiche pianificate anche a seguito di eventuali comunicazioni di comportamenti anomali (*red flag*) o di segnalazioni ricevute tramite il canale *whistleblowing* o con altre modalità.

Nel caso in cui siano ravvisati comportamenti in violazione delle prescrizioni del Piano, il RPCT vigila sulla corretta applicazione del sistema disciplinare.

Esiti monitoraggio effettuato

In linea con la metodologia menzionata e con le attività pianificate, il RPCT ha effettuato una attività di monitoraggio volta alla verifica delle attività pianificate per il 2021 nel PTPCT 2021-2023 nonché sul grado di attuazione di specifiche misure di riduzione del rischio corruzione previste nel PTPCT, di cui se ne riportano gli esiti.

VERIFICA ATTIVITÀ PIANIFICATE PER IL 2021 NEL PTPCT 2021-2023	STATO DI ATTUAZIONE
<i>Risk Assessment</i> legge 190/2012	Attività effettuata
Formazione in materia legge 190/2012	Attività effettuata
Implementazione degli strumenti di segnalazione in materia di <i>whistleblowing</i> mediante acquisto di una piattaforma informatica esterna per la ricezione e gestione delle segnalazioni	Attività non effettuata*
VERIFICA DEL GRADO DI ATTUAZIONE DI SPECIFICHE MISURE DI RIDUZIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE PREVISTE NEL PTPCT	STATO DI ATTUAZIONE
Processo “Acquisti” - attività sensibile “Predisposizione contratti”	Misura attuata

* si specifica che il *process owner* ha rappresentato che, in ragione della procedura in corso di vendita delle quote societarie non si è ritenuto di procedere all'implementazione degli strumenti di segnalazione in materia di *whistleblowing*.

Programmazione attività da effettuare

Per quanto riguarda l'attività di monitoraggio sul grado di attuazione del presente PTPCT è intendimento del RPCT aggiornare la metodologia utilizzata, provvedendo ad effettuare una verifica del grado di attuazione delle misure di trattamento del rischio pianificate al 30 giugno 2022 e una successiva verifica, di carattere documentale, al 31 dicembre 2022.

Oltre al monitoraggio delle misure di riduzione del rischio corruzione a carattere generale previste nel presente Piano, verrà effettuata una ulteriore specifica attività di verifica sul processo "Ciclo passivo".

Gli esiti dell'attività di monitoraggio costituiranno la base di partenza per la programmazione delle misure specifiche del PTPCT 2023-2025, fatta salva la vendita della quota societaria della controllante EUR S.p.A.

Riesame

Per quanto concerne il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema, tale attività rappresenta un momento di confronto e dialogo tra i vari soggetti coinvolti nella programmazione affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi, il riesame del sistema riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e ponderazione del rischio.

L'attività in questione, coordinata dal RPCT, viene effettuata con frequenza annuale al fine di supportare la redazione del PTPCT.

PARTE II

PROGRAMMAZIONE E STATO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE A CARATTERE GENERALE

Nella presente parte del documento vengono riepilogate le misure di carattere generale adottate dalla Società con indicazione sia del loro stato di attuazione alla data di adozione del presente documento che delle ulteriori misure da attuare.

Codice di comportamento (Codice Etico)

EUR TEL S.r.l., non rientrando tra i soggetti tenuti all'adozione del codice di comportamento ai sensi del D.P.R. 62/2013, ha previsto una serie di principi comportamentali da rispettare nello svolgimento delle attività aziendali, attraverso l'adozione del Codice Etico del Gruppo EUR che è parte integrante del proprio Modello di Gestione, Organizzazione e controllo ex d.lgs. 231/2001.

Tale documento, funzionale alla prevenzione di comportamenti inadeguati rispetto alle politiche aziendali ed alle notazioni di indirizzo dell'Organo Amministrativo della Società, introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità sociali ed etiche verso i diversi gruppi di *stakeholder*, attribuendo particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione.

I destinatari del suddetto documento sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e principi ivi previsti essendo tenuti, altresì, a tutelare e preservare - attraverso i propri comportamenti - la rispettabilità e l'immagine della Società nonché l'integrità del suo patrimonio economico ed umano. Comportamenti non in linea con quanto statuito dal Codice Etico di Gruppo comportano l'adozione di specifici provvedimenti sanzionatori di carattere disciplinare, ferma restando la natura privatistica delle misure disciplinari in questione.

Si evidenzia che la controllante EUR S.p.A. ha programmato l'aggiornamento del Codice Etico del Gruppo EUR al fine di attualizzare il documento in questione alle Linee Guida ANAC di cui alla Delibera n. 177 del 19.02.2020; la conclusione dell'attività in questione è programmata per il mese di luglio dell'anno in corso.

Misure di gestione del conflitto di interessi

La gestione dei conflitti di interessi, espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, rappresenta un fondamentale strumento di prevenzione della corruzione. Il conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico venga deviata per favorire il soddisfacimento di interessi privati, di natura finanziaria o non finanziaria, diretti o indiretti, del funzionario pubblico.

Il PNA 2019 fornisce un'accezione ampia di conflitto di interessi attribuendo rilievo a qualsiasi interesse privato che tenda ad interferire con il corretto agire amministrativo e a compromettere, anche in astratto, l'imparzialità dell'esercizio del potere decisionale. In particolare, alle situazioni di conflitto di interessi reale e concreto - ovvero le situazioni in cui l'agente è titolare di interessi che tendano ad interferire con lo svolgimento imparziale della propria attività - sono state aggiunte due ulteriori tipologie di conflitto:

- il conflitto di interessi potenziale ovvero le situazioni in cui l'agente è titolare di interessi che potrebbero tendere ad interferire con lo svolgimento imparziale della propria attività;
- il conflitto di interessi cd. "strutturale" ovvero la situazione in cui l'imparzialità nell'espletamento dell'attività amministrativa possa essere pregiudicata in modo sistematico da interessi personali o professionali derivanti dall'assunzione di un incarico, pur compatibile ai sensi del d.lgs. 39/2013.

Specifiche disposizioni in materia di conflitto di interessi sono riportate anche nel Codice dei contratti pubblici, al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e disciplinare, in questo modo, il conflitto di interessi in un ambito particolarmente esposto al rischio corruzione.

Una corretta gestione del conflitto di interessi si realizza attraverso l'adozione, da parte dell'amministrazione, unica responsabile per la verifica della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi, di misure quali: *i)* l'obbligo di astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi, *ii)* l'utilizzo di dichiarazioni funzionali a verificare eventuali cause di inconfirabilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice, *iii)* l'adozione dei codici di comportamento/codici etici, *iv)* il divieto di *pantouflage*, *v)* l'obbligatoria autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali.

Sulla tematica in questione sono state adottate specifiche regole, in particolare è stato previsto:

- a. l'aggiornamento periodico, con cadenza annuale, delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni conflitto di interessi (anche potenziale) per i Responsabili di Funzione della Società;
- b. sensibilizzazione periodica, con cadenza annuale, del personale alla tematica del conflitto di interessi mediante *reminder* ai medesimi dell'obbligo di astensione nonché di comunicazione tempestiva di eventuali situazioni di conflitto di interessi che dovessero sorgere;
- c. esemplificazione delle situazioni di conflitto di interessi (mediante lo svolgimento negli anni 2020 e 2021 di apposite sessioni formative erogate al personale su tale tematica);
- d. individuazione dei soggetti tenuti alla ricezione e valutazione delle dichiarazioni di sussistenza di situazioni di conflitto di interessi. In particolare, è previsto che le suddette dichiarazioni vengano trasmesse al superiore gerarchico del dipendente nonché al RPCT e all'Organismo di Vigilanza della Società;
- e. predisposizione di apposita modulistica per il rilascio della dichiarazione di insussistenza di conflitto di interessi da parte dei Responsabili di Funzione della Società;
- f. obbligo di dichiarazione di eventuali situazioni di conflitto di interessi da parte dei neo assunti.

Ulteriori misure da attuare:

INTEGRAZIONE DEL FORMAT PER I CONTRATTI ATTIVI CON UNA CLAUSOLA DI INSUSSISTENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI

Fasi	Tempi di realizzazione	Soggetto responsabile	Indicatori di monitoraggio
Fase 1: elaborazione bozza clausola da inserire	Entro il 30.05.2022	Resp. FM RPCT	Verifica elaborazione bozza clausola
Fase 2: adozione documento integrato	Entro il 15.06.2022	Resp. FM	Verifica adozione documento

PREDISPOSIZIONE ED ADOZIONE DELLA DICHIARAZIONE DI INSUSSISTENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI DEI DIPENDENTI NOMINATI RUP

Fasi	Tempi di realizzazione	Soggetto responsabile	Indicatori di monitoraggio
Fase 1: elaborazione bozza dichiarazione	Entro il 30.06.2022	RPCT	Verifica elaborazione bozza documento
Fase 2: adozione dichiarazione	Entro il 10.07.2022	Amministratore Unico	Verifica adozione documento

Formazione

La legge 190/2012 stabilisce che il PTPCT debba prevedere per le attività a più alto rischio corruzione, percorsi e programmi di formazione dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità.

Il PNA 2019, ribadita l'importanza della formazione in materia di etica, integrità e altre tematiche inerenti al rischio corruttivo quale strumento di prevenzione della corruzione, evidenzia la necessità di definire percorsi ed iniziative formative differenziate per contenuti e livelli di approfondimento in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono nell'amministrazione. A tal fine, il documento in questione evidenzia l'opportunità di prevedere una formazione generale - rivolta a tutti i dipendenti e mirata all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e legalità - e una formazione specifica - rivolta al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo nonché ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruzione e mirata a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione con specifico, approfondimento di tematiche settoriali in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

La formazione per il personale della Società, nell'ambito della programmazione triennale predisposta dal RPCT, deve riguardare le seguenti tematiche:

- contesto normativo di riferimento e PTPCT della Società;
- compiti e responsabilità dei soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione;
- contenuto del Codice Etico della Società;
- procedure aziendali in essere a presidio del rischio corruzione;
- trasparenza e accesso civico;
- flussi informativi da/verso il RPCT;
- *whistleblowing*;
- sistema disciplinare di riferimento.

Nel 2021 è stata erogata la formazione *in house* al personale della Società mediante invio di apposito materiale formativo sulle seguenti tematiche: Codice Etico, conflitto di interessi, differenza tra il PTPCT ed il Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001, differenza tra Accesso civico (semplice e generalizzato) e Accesso documentale.

Al termine della sessione formativa sono stati sottoposti al personale test di verifica, diversificati a seconda del livello contrattuale: uno per il Quadro in organico e uno per gli altri dipendenti. È stato, altresì,

chiesto al personale di compilare un questionario di gradimento del corso di formazione: i giudizi espressi sono stati positivi.

Misura da adottare:

EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE				
Fasi		Tempi di realizzazione	Soggetto responsabile	Indicatori di monitoraggio
Erogazione della formazione	della	Entro il 30.11.2022	RPCT	80% dei test superato con giudizio positivo

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *Whistleblower*)

Il *whistleblowing*, istituito dalla legge 190/2012, ha introdotto nel nostro ordinamento la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti. Tale istituto garantisce *i)* la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante in ogni contesto connesso alla segnalazione *ii)* il divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a misure organizzative aventi effetti negativi, diretti o indiretti, il soggetto segnalante. Tale istituto, riformato con la legge n. 179 del 29 dicembre 2017, "*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*", è stato esteso espressamente anche ai dipendenti degli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Attraverso tale strumento è possibile segnalare comportamenti, rischi, reati, irregolarità a danno di persone fisiche, giuridiche o dell'interesse pubblico, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Tuttavia, le tutele di cui sopra non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante, per i reati di calunnia o diffamazione, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Tutti i destinatari del Piano, ivi compresi i soggetti esterni della Società, sono tenuti a segnalare in maniera circostanziata, condotte illecite e ogni violazione o sospetto di violazione del presente PTPCT secondo le modalità descritte all'interno delle Procedure "*Raccolta delle segnalazioni (Tutela del dipendente dell'Amministrazione che segnala illeciti/Whistleblowing)*" e "*Gestione e trattamento delle segnalazioni anonime*".

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo una delle seguenti modalità:

- posta elettronica: mediante invio all'indirizzo "rpc@romaeur.it";
- servizio postale: mediante invio all'indirizzo "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di EUR S.p.A. e società controllate c/o EUR S.p.A. - Largo Virgilio Testa, 23 - 00144 Roma" scrivendo sulla busta "RISERVATA PERSONALE".

A tutela del segnalante è previsto che coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e coloro che successivamente dovessero essere coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono soggetti agli obblighi di riservatezza previsti dal dettato normativo.

Stante il contenimento dei costi in considerazione della procedura di vendita della quota - totale/parziale - di partecipazione al capitale sociale di EUR TEL S.r.l. detenuta da EUR S.p.A., per l'anno 2021 non si è ritenuto opportuno provvedere all'implementazione degli strumenti di segnalazione in materia di *whistleblowing* adottati dalla Società mediante l'acquisto di apposita piattaforma informatica esterna disponibile sul mercato. La RPCT ha, comunque, fatto sottoscrivere agli amministratori di sistema una apposita dichiarazione di riservatezza in merito alle informazioni acquisite dai medesimi nell'esercizio delle proprie funzioni nonché all'identità del segnalante.

Laddove le interlocuzioni per la vendita della quota di partecipazione al capitale sociale di EUR TEL S.r.l. detenuta da EUR S.p.A. non dovessero concludersi nell'anno in corso, nel PTPCT 2023-2025 si provvederà a programmare l'implementazione degli strumenti di segnalazione in questione.

Patti di integrità

In attuazione dell'art. 1, comma 17, della Legge 190/2012 EUR TEL S.r.l. utilizza nelle procedure di affidamento appositi patti d'integrità. Nei relativi avvisi, bandi di gara e/o lettere di invito è inserita la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del patto di integrità darà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto, se già stipulato.

I patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite nonché di far conformare i comportamenti degli operatori economici ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza con l'espreso impegno al rispetto delle regole di prevenzione della corruzione.

I patti, infatti, non si limitano ad esplicitare e chiarire i principi e le disposizioni del Codice degli appalti ma specificano obblighi ulteriori di correttezza. L'obiettivo di questo strumento, infatti, è il coinvolgimento degli operatori economici per garantire l'integrità in ogni fase della gestione del contratto pubblico. Si tratta, in particolare, di un sistema di prescrizioni la cui accettazione è presupposto necessario alla partecipazione degli operatori economici alla singola procedura di affidamento, finalizzato ad ampliare gli impegni cui si obbliga l'operatore economico sia sotto il profilo temporale - rilevando gli impegni sin dalla fase precedente alla stipula del contratto - sia sotto il profilo del contenuto - richiedendo all'impresa di impegnarsi, alla corretta esecuzione del contratto di appalto nonché a tenere un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto.

Il patto d'integrità - aggiornato alla luce di quanto statuito dalle Linee Guida ANAC n. 15 del 5 giugno 2019 in materia di *"Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici"* - è pubblicato sul sito istituzionale della società controllante, in quanto operante quale centrale unica di committenza, nella sezione *"Amministrazione Trasparente"* pagina *"Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione"*.

Tale patto è previsto per ogni procedura di gara per l'acquisto di beni e servizi e per gli affidamenti di lavori pubblici. Tutte le imprese offerenti o invitate devono sottoscrivere il documento di cui sopra, pena l'esclusione dalla partecipazione alla procedura di gara. Il patto di integrità fa parte dei documenti allegati ai contratti ed ai buoni d'ordine.

MONITORAGGIO SULLA SOTTOSCRIZIONE DEL PATTO DI INTEGRITÀ PER LE PROCEDURE DI SCELTA DEL CONTRAENTE DELLA SOCIETÀ

Fasi	Tempi di realizzazione	Soggetto responsabile	Indicatori di monitoraggio
Fase 1: trasmissione documentazione	Entro il 30.09.2022	Resp. Amministrazione & Finanza	Verifica trasmissione documentazione
Fase 2: verifica della documentazione trasmessa	Entro il 30.10.2022	RPCT	Verifica del 50% della documentazione trasmessa

Incarichi extra istituzionali

La legge 190/2012 ha modificato l'art. 53 del d.lgs. 153/2001 in merito allo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione ove si consideri che lo svolgimento di incarichi extra istituzionali può determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici.

In particolare, è stato previsto l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente dello svolgimento di incarichi extra istituzionali e la relativa valutazione di situazioni di incompatibilità da parte dell'Amministratore Unico.

Si riportano di seguito le misure a carattere generale che, stante l'assenza di dirigenti nell'organico della Società nonché il limitato numero di dipendenti (n. 6) risultano, allo stato attuale, non applicabili.

Inconferibilità/incompatibilità degli incarichi

Il d.lgs. 39/2013, frutto della delega legislativa contenuta nella legge 190/2012, si inserisce nell'ambito delle misure volte a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, tenendo conto dell'esigenza di evitare che lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere ulteriori incarichi. La normativa in questione, infatti, ha evidenziato che il contemporaneo svolgimento di alcune attività possa generare il rischio di svolgimento dell'attività amministrativa in maniera non imparziale.

Il Legislatore ha, inoltre, stabilito i requisiti di onorabilità e moralità richiesti per ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati fissando il divieto ad assumere incarichi in caso di sentenza di condanna anche non definitiva per reati contro la Pubblica Amministrazione. Tale divieto può essere perpetuo o temporaneo in relazione alla tipologia del reato commesso nonché all'eventuale sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici.

L'attività di verifica in materia di inconferibilità e incompatibilità è rimessa prioritariamente al RPCT che *"cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'amministrazione, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico siano rispettate le disposizioni del presente decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al presente decreto"* (art. 15 d.lgs. 39/2013).

Poteri di vigilanza e di accertamento sono anche attribuiti all'ANAC dall'art. 16 del d.lgs. 39/2013 che, al comma 1, prevede *"L'Autorità nazionale anticorruzione vigila sul rispetto, da parte delle amministrazioni pubbliche, degli enti pubblici e degli enti di diritto privato in controllo pubblico, delle disposizioni di cui al presente decreto, anche con l'esercizio di poteri ispettivi e di accertamento di singole fattispecie di conferimento degli incarichi"*.

A tale fine il RPCT contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dalla normativa di riferimento e, con specifico riferimento alle fattispecie di inconferibilità, in caso di sussistenza della relativa situazione, provvede a dichiarare la nullità dell'incarico nonché a valutare se alla stessa debba conseguire l'applicazione della sanzione inibitoria nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico.

L'eventuale atto di accertamento della violazione delle disposizioni in materia di inconferibilità/incompatibilità è pubblicato sul sito web istituzionale.

Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni sull'inconferibilità sono dichiarati nulli mentre, nel caso di sussistenza di situazioni di incompatibilità, è prevista la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto.

Ulteriori sanzioni sono previste a carico dei componenti degli organi responsabili della violazione per i quali è stabilito il divieto per tre mesi di conferire incarichi (art. 18 d.lgs. 39/2013).

Premessa l'assenza di personale dirigenziale nell'organico della Società, è previsto che - in caso di conferimento degli incarichi in questione - gli interessati:

- rilascino una dichiarazione resa ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità all'incarico da pubblicare sulla sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale e rinnovare annualmente;
- forniscano ed aggiornino periodicamente il proprio *curriculum vitae* da pubblicare sulla sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale.

Relativamente alla tematica della inconferibilità è previsto, altresì, il rilascio di apposita dichiarazione ai sensi del d.lgs. 39/2013 da parte dei dipendenti nominati membri delle commissioni di gara.

Divieti post-employment (pantouflage)

L'art. 1, comma 42, lett. l) della legge 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il comma 16-ter che dispone 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. La norma prevede, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie sia dell'atto sia dei soggetti. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrarre con la Pubblica Amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti.

La disposizione in questione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente che, facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione, potrebbe preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di una amministrazione opportunità di assunzione o di incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione.

Come statuito dal PNA 2019 sono sottoposti al divieto di *pantouflage* anche gli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, dalla Pubblica Amministrazione. In particolare, il PNA in questione in merito all'art. 21 del d.lgs. 39/2013² sull'individuazione dei dipendenti destinatari del divieto di *pantouflage* ha evidenziato che negli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione sono sottoposti al divieto in questione gli Amministratori e i Direttori Generali, in quanto muniti di poteri gestionali nonché i Dirigenti ai quali siano stati attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.

Tenuto conto dell'assenza di personale dirigenziale della Società, sulla tematica del *pantouflage* la Società ha adottato la misura della previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto.

Rotazione del personale

Rotazione ordinaria

La rotazione del personale, introdotta nel nostro ordinamento dalla legge 190/2012, rappresenta una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza, infatti, riduce il rischio che un soggetto, occupandosi per troppo tempo dello stesso tipo di attività ed instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni potenzialmente in grado di favorire l'assunzione di decisioni non imparziali.

Tale rotazione, da qualificarsi come "ordinaria", rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione sebbene debba essere temperata con il buon andamento, l'efficienza e la continuità dell'azione amministrativa, in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

L'ANAC, nella Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017, ha auspicato che tale misura possa essere attuata anche da parte delle società in controllo pubblico, compatibilmente con le esigenze organizzative

² L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 prevede che "Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico".

di impresa suggerendo, nel caso di difficoltà operative nell'attuazione della misura in questione, l'adozione di ulteriori misure quale la "segregazione delle funzioni" con la quale sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi allo svolgimento di istruttorie e accertamenti, all'adozione di decisioni nonché all'attuazione delle decisioni prese e all'effettuazione delle verifiche.

Premesso quanto sopra, si evidenzia la difficoltà operativa dell'attuazione della misura in questione nella Società in ragione delle sue ridotte dimensioni organizzative; laddove possibile è stata comunque attuata la "segregazione delle funzioni".

Rotazione straordinaria

La rotazione c.d. "straordinaria" del personale rappresenta una misura di prevenzione della corruzione prevista dall'art. 16, co. 1, lett. 1-quater) del d.lgs. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. In particolare, l'articolo citato prevede che la rotazione in questione si applichi al personale "nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Relativamente all'ambito soggettivo di applicazione della rotazione straordinaria, si evidenzia che l'ANAC - nelle Linee Guida n. 215/2019 - perviene alla conclusione che tale misura debba essere adottata obbligatoriamente nelle amministrazioni pubbliche (di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. 165/2001) e solo facoltativamente dagli enti di diritto privato in controllo pubblico e dagli enti pubblici economici.

Ad ogni buon conto si specifica che negli ultimi anni non sono stati avviati procedimenti penali-disciplinari a carico del personale della Società.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione

La legge 190/2012 ha previsto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo con le quali la tutela è stata anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. In particolare, l'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 - che si applica alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 - prevede, per coloro che sono stati condannati anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, di prendere parte allo svolgimento di determinate attività.

Il codice dei contratti pubblici, nel disciplinare le commissioni giudicatrici richiama espressamente l'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, la nomina in contrasto con il suddetto articolo, determina l'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento. Tale disposizione presenta delle analogie con quanto previsto dal d.lgs. 39/2013 che dispone il divieto di ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati ove siano intervenute condanne per reati con la pubblica amministrazione.

Relativamente alle commissioni giudicatrici, la norma sopra riportata non risulta applicabile ad EUR TEL S.r.l. in ragione del fatto che le procedure di gara della Società vengono effettuate dalla controllante EUR S.p.A. che opera quale centrale unica di committenza. La suddetta controllante, per quanto concerne la formazione delle commissioni giudicatrici, si è dotata di uno specifico regolamento prevedendo - altresì - il rilascio di specifiche dichiarazioni di esclusione di cause di incompatibilità da parte dei membri di commissione.

PARTE III

PRESIDI DI CONTROLLO IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Con riferimento ai processi aziendali considerati a rischio corruzione, è prevista l'applicazione di specifici controlli in materia di prevenzione della corruzione, di seguito riportati:

Amministrazione e Finanza

- definizione delle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie messe a disposizione per le spese a

- carattere di urgenza e di piccolo importo;
- verifica periodica che non siano stati ricevuti incassi/effettuati pagamenti da/verso controparti nei cui confronti non è aperta una posizione contrattuale;
- in caso di operazioni effettuate tramite assegni, verifica dell'apposizione della clausola di non trasferibilità e/o della denominazione del beneficiario sugli assegni bancari/postali, sugli assegni circolari e sui vaglia postali/cambiali;
- effettuazione di riconciliazioni bancarie per tutti i conti correnti accesi dalla Società.

Attribuzione di incarichi e nomine

- contrattualizzazione dei fornitori attraverso format contrattuali definiti con il supporto delle Funzioni aziendali competenti, prevedendo l'inserimento di esplicite clausole che regolino il rapporto tra le parti (es. clausola anticorruzione, clausola risolutiva espressa, etc.);
- definizione di criteri oggettivi, non discriminatori, pertinenti, proporzionati all'oggetto dell'affidamento e orientati a favorire la rotazione dei fornitori qualificati ai fini della selezione dei fornitori a cui inviare la Richiesta di Offerta.

Ciclo Attivo

- verifica periodica della corretta fatturazione sulla base delle previsioni contrattuali e delle prestazioni rese ai clienti;
- predisposizione di canali per la richiesta di attivazione di servizi che garantiscano la tracciabilità nonché la priorità delle richieste ricevute;
- previsione di una verifica degli incassi ricevuti al fine di monitorare l'insorgenza di eventuali morosità.

Ciclo Passivo

- contrattualizzazione dei fornitori attraverso format contrattuali definiti con il supporto delle Funzioni aziendali competenti, prevedendo l'inserimento di esplicite clausole che regolino il rapporto tra le parti (es. clausola anticorruzione, clausola risolutiva espressa, etc.);
- valutazione e validazione dei criteri di valutazione delle offerte in modo dettagliato, misurabile, oggettivo e coerente con la tipologia di affidamento;
- ricorso alla procedura di affidamento diretto limitatamente a casi ben definiti e adeguatamente motivati;
- con riferimento alla predisposizione delle richieste di acquisto, indicazione degli elementi di identificazione della prestazione oggetto del contratto, dei requisiti di ordine speciale ritenuti necessari per poter partecipare alla procedura, delle ragioni che giustificano l'eventuale infungibilità della prestazione e del nome dell'operatore economico in grado di renderla, delle ragioni che eventualmente giustificano l'urgenza dell'affidamento;
- definizione di criteri oggettivi, non discriminatori, pertinenti, proporzionati all'oggetto dell'affidamento e orientati a favorire la rotazione dei fornitori qualificati ai fini della selezione dei fornitori a cui inviare la Richiesta di Offerta.

Facility Management

- adozione di controlli volti a prevenire accessi non autorizzati ai locali ed ai beni in essi contenuti;
- definizione di misure minime standard relative ai servizi erogati;
- adozione di una specifica regolamentazione degli adempimenti da porre in essere in caso di *disaster recovery*.

Gestione delle Risorse Umane

- definizione ed attuazione di criteri oggettivi di selezione del personale;
- previsione della verifica in merito alla sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, tra il neo assunto ed il Gruppo EUR S.p.A. mediante compilazione e sottoscrizione di una autodichiarazione da parte del neo assunto;

- con riferimento alla gestione delle spese di trasferta, definizione delle modalità di effettuazione e di rimborso delle stesse nonché previsione di attività di verifica delle spese sostenute e delle modalità di autorizzazione al rimborso.

Gestione dei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione

- partecipazione agli incontri con esponenti della Pubblica Amministrazione di almeno due soggetti;
- verbalizzazione degli incontri in questione.

Gestione degli adempimenti societari

- individuazione dei soggetti abilitati all'accesso alla documentazione societaria;
- preventiva richiesta e successiva autorizzazione all'accesso ai libri sociali.

Gestione delle relazioni esterne

- divieto di accettare regalie/atti di cortesia che eccedano il valore di € 100,00.

Gestione ICT

- con riferimento alle attività di accesso ai sistemi informatici/telematici, definizione delle misure necessarie per la creazione degli account e gestione delle abilitazioni, modifica e revoca delle stesse;
- liste di controllo del personale abilitato all'accesso ai sistemi nonché delle autorizzazioni specifiche dei diversi utenti e categorie di utenti;

PARTE IV TRASPARENZA

Il Legislatore, al fine di promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, ha attribuito un ruolo di primo piano alla trasparenza qualificandola non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione.

L'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016 e rubricato "Ambito soggettivo di applicazione", fissa una disciplina organica in materia di obblighi di pubblicazione e accesso generalizzato applicabile a tutte le pubbliche amministrazioni, estendendo questo regime "in quanto compatibile" anche ad altri soggetti di natura pubblica - quali enti pubblici economici e ordini professionali - e privata - società e altri enti di diritto privato in controllo.

La Società si è adeguata alla disciplina normativa in materia di trasparenza, le cui tematiche sono trattate in dettaglio nell'Allegato 3 "Sezione Società Trasparente" del presente documento. Nell'allegato in questione vengono riepilogate le Funzioni aziendali responsabili della trasmissione dei dati (intesi quali soggetti tenuti alla individuazione e/o elaborazione dei dati) alla Funzione aziendale a cui spetta la pubblicazione (Area ICT); è indicato, altresì, secondo la periodicità di aggiornamento fissato dalla normativa vigente, il termine entro cui provvedere all'effettiva pubblicazione di ciascun dato.

Si evidenzia, comunque, che i contenuti delle varie sezioni della tabella di cui all'Allegato 3 potranno subire tutti quegli adattamenti che - in conformità alle indicazioni contenute nella normativa vigente, dell'ANAC nonché a valutazioni effettuate nel rispetto di quanto sopra - dovessero apparire opportune rispetto all'operatività aziendale.

Al fine di provvedere alla verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui alla normativa vigente in materia di trasparenza, verranno effettuate specifiche attività di verifica sulla totalità degli obblighi di pubblicazione; l'attività in questione permetterà, altresì, di provvedere alla rimozione dei dati ai sensi dell'art. 8, comma 3, del d.lgs. 33/2013 per decorso dei termini di pubblicazione.

Accesso civico

La Società si è dotata di un apposito regolamento che descrive e disciplina le modalità per l'esercizio dell'accesso civico (semplice e generalizzato) mediante la definizione, per ogni tipologia di accesso, delle

modalità di formulazione dell'istanza, del destinatario dell'istanza (RPCT in caso di accesso civico semplice - Funzione aziendale che detiene il dato/documento/informazione in caso di accesso civico generalizzato), delle modalità di svolgimento del procedimento di riscontro all'istante, dei rimedi esperibili in caso di mancata risposta o diniego.

Si è provveduto, inoltre, ad organizzare la pagina "Altri contenuti/Accesso civico" della sezione "Società Trasparente" con: *i)* la descrizione delle due tipologie di accesso, *ii)* l'individuazione dei soggetti a cui indirizzare le istanze, *iii)* la pubblicazione della modulistica predisposta e del registro degli accessi (pubblicato con frequenza semestrale e contenente le richieste di accesso pervenute alla Società, comprensive di quelle formulate ai sensi della l. 241/1990).

PARTE V FLUSSI INFORMATIVI

Per una puntuale attività di monitoraggio sull'adeguatezza nel tempo e sullo stato di operatività del PTPCT, il RPCT ha predisposto delle regole procedurali sul flusso informativo tra lo stesso Responsabile e gli Organi di Vertice della Società, l'Organismo di Vigilanza, gli enti Pubblici e le Autorità di Vigilanza nonché con il personale della Società.

Nella successiva tabella vengono riepilogati i flussi informativi da/verso il RPCT.

SOGGETTO COINVOLTO	FLUSSO INFORMATIVO
Amministratore Unico	<p><u>Da RPCT:</u> <i>i)</i> relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT e delle iniziative intraprese, <i>ii)</i> relazione sul monitoraggio sull'attuazione del PTPCT</p> <p><u>Verso RPCT:</u> Comunicazioni sull'assetto organizzativo societario e di tutti i cambiamenti che hanno un impatto a livello organizzativo e procedurale</p>
OdV	<p><u>Da RPCT:</u> <i>i)</i> relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT e delle iniziative intraprese, <i>ii)</i> relazione sul monitoraggio sull'attuazione del PTPCT</p> <p><u>Verso RPCT:</u> Relazione annuale sullo stato di attuazione del MOG 231 e segnalazione di eventuali criticità del sistema di controllo interno</p>
Funzione Internal Auditing di EUR S.p.A.	<p><u>Verso RPCT:</u> Esiti delle attività di audit e di <i>follow up</i> con potenziale impatto sui processi e le aree a rischio corruzione</p>
Responsabili di Funzione	<p><u>Da RPCT:</u> Comunicazioni aziendali in ambito anticorruzione e trasparenza</p> <p><u>Verso RPCT:</u> <i>i)</i> segnalazione di necessità di cambiamenti procedurali nella propria Funzione relativamente a processi rilevanti in ambito anticorruzione, <i>ii)</i> segnalazione e denuncia di circostanze/comportamenti rilevanti in ambito anticorruzione, <i>iii)</i> risposte a specifiche richieste di informazioni</p>
Personale	<p><u>Da RPCT:</u> <i>i)</i> relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT e delle iniziative intraprese, <i>ii)</i> comunicazioni aziendali in tema di prevenzione della corruzione</p> <p><u>Verso RPCT:</u> <i>i)</i> segnalazioni e denunce di circostanze/comportamenti rilevanti in materia di prevenzione della corruzione, <i>ii)</i> risposte a specifiche richieste di informazioni</p>
Enti Pubblici e autorità di Vigilanza	<p><u>Da RPCT:</u> Risposte e disponibilità informativa in relazione alle richieste pervenute dalla Pubblica Amministrazione in ambito anticorruzione</p>

**PARTE VI
ESECUZIONE DEL PIANO**

Si riporta, di seguito, il dettaglio delle attività programmate nel presente Piano con indicazione del soggetto responsabile della attuazione di ogni misura di riduzione del rischio pianificata.

Anno 2022:

Entro il 30 maggio 2022

MISURA	SOGGETTO RESPONSABILE
Integrazione del format per i contratti attivi con una clausola di insussistenza di conflitto di interessi mediante predisposizione di una bozza della clausola da inserire	Resp. FM RPCT

Entro il 15 giugno 2022

MISURA	SOGGETTO RESPONSABILE
Adozione del format per i contratti attivi aggiornato	Resp. FM

Entro il 30 giugno 2022

MISURA	SOGGETTO RESPONSABILE
Predisposizione bozza della dichiarazione di insussistenza di conflitto di interessi dei dipendenti nominati RUP	RPCT

Entro il 10 luglio 2022

MISURA	SOGGETTO RESPONSABILE
Adozione della dichiarazione di insussistenza di conflitto di interessi dei dipendenti nominati RUP	Amministratore Unico

Entro il 30 settembre 2022

MISURA	SOGGETTO RESPONSABILE
Avvio attività di monitoraggio del RPCT sulla sottoscrizione del Patto di Integrità per le procedure di scelta del contraente della Società	Resp. Amministrazione & Finanza

Entro il 30 ottobre 2022

MISURA	SOGGETTO RESPONSABILE
Conclusione attività di monitoraggio del RPCT sulla sottoscrizione del Patto di Integrità per le procedure di scelta del contraente della Società	RPCT

Entro il 30 novembre 2022

MISURA	SOGGETTO RESPONSABILE
Erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	RPCT
Aggiornamento di dettaglio della mappatura dei processi aziendali	Tutte le Funzioni aziendali



Anno 2023:

2° semestre

MISURA	SOGGETTO RESPONSABILE
Erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	RPCT
Aggiornamento mappatura dei processi aziendali *	Tutte le Funzioni aziendali

** attività da programmare in considerazione delle effettive esigenze individuate*

Anno 2024:

2° semestre

MISURA	SOGGETTO RESPONSABILE
Erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	RPCT
Aggiornamento mappatura dei processi aziendali *	Tutte le Funzioni aziendali

** attività da programmare in considerazione delle effettive esigenze individuate*

APPENDICE

Principale normativa di riferimento:

- legge 6 novembre 2012 n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;
- decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 *“Codice dei Contratti pubblici”*;
- decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 *“Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”*;
- legge 30 novembre 2017, n. 179 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*.

Principali provvedimenti dell’Autorità Nazionale Anticorruzione:

- delibera n. 469 del 9 giugno 2021 *“Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”*;
- delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 *“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”*;
- 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”*;
- delibera n. 1201 del 18 dicembre 2019 *“Indicazioni per l’applicazione della disciplina delle inconferibilità 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”*
- delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 *“Approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019”*;
- delibera n. 586 del 26 giugno 2019 *“Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017 n. 241 per l’applicazione dell’art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019”*;
- delibera n. 494 del 5 giugno 2019 *“Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici”*;
- delibera n. 215 del 26 marzo 2019 *“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”*;
- delibera n. 1134 dell’8 novembre 2017 *“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*;
- delibera n. 241 dell’8 marzo 2017 *“Linee guida recanti 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”*;
- delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 *“Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della*



- definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico ai sensi degli artt. 5, co. 2 e 5-bis, co. 6 del D.Lgs. 33/2013";*
- delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016".*