



gestione servizi mobilità spa

PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2026-28

**Misure di prevenzione della corruzione integrative del Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo (MOGC) adottato ai sensi del Dlgs. 231/2001**

Approvato con determina dell'Amministratore Unico del 31.01.2026

Publicato sul sito istituzionale della società GSM S.p.A. nella Sezione "Società Trasparente"
sottosezione "Prevenzione della Corruzione"

INDICE

ART. 1 – PREMESSA

- 1.1. GSM S.P.A.
- 1.2. Quadro Normativo
- 1.3. PTPC e misure di prevenzione della corruzione integrative del Modello 231
- 1.4. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza
- 1.5. Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza sulla scorta del PNA2025

ART. 2 - SOGGETTI

ART. 3 ANALISI DEL CONTESTO

- 3.1 Analisi del contesto interno
- 3.2 Analisi del contesto esterno
- 3.3 Monitoraggio
- 3.4 Rappresentazione del processo

ART. 4 - VALUTAZIONE DEL RISCHIO

- 4.1 Identificazione degli eventi rischiosi
- 4.2 Analisi del rischio
- 4.3 Ponderazione del rischio

ART. 5 - TRATTAMENTO DEL RISCHIO

- 5.1 Descrizione di alcune misure specifiche

ART. 6 - AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

ART. 7 - MONITORAGGIO E RIESAME

ART. 1 PREMESSA

1.1. GSM S.P.A.

Gestione Servizi Mobilità S.p.A. (di seguito “GSM” o “Società”) è una società per azioni a capitale interamente pubblico locale, costituita nel 2002 in base al modello societario “*in house providing*” ed in quanto tale è soggetta all'attività di direzione e coordinamento degli Enti Territoriali soci, i quali esercitano sulla stessa un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi.

In particolare, la Società ha per oggetto la gestione globale dei servizi per la mobilità (in particolare gestione parcheggi, segnaletica, autostazione, manutenzione verde pubblico, impianti tecnologici) prodotti ed erogati a favore delle comunità locali degli enti soci e affidanti, intese come aggregati di cittadini, operatori economici ed altri soggetti afferenti al territorio e tutte le attività ad esse connesse. GSM si occupa altresì di pagamenti, rinnovi e contravvenzioni e di riscossione del canone unico patrimoniale.

Al 31.01.2026 la compagine sociale della Società risulta così costituita:

Comune Pordenone	Comune San Vito al Tagliamento	Comune Maniago	Comune Porcia	Comune Erto e Casso	ACI
60,53%	2,20%	2,20%	2,20%	1,10%	1,10%
GSM spa	Comune Fontanafredda	Comune Azzano Decimo	Comune Fiume Veneto	Comune Caneva	Comune Chions
25,42%	0,57%	0,57%	0,57%	0,57%	0,57%
Comune Sesto al Regghena	Comune Casarsa della Delizia	Comune Pravisdomini	Comune Valvasone Arzene	Comune San Martino al T.to	Comune Aquileia
0,40%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
Comune Morsano al T.to	Comune Fanna	Comune San Michele al T.to (VE) - Bibione	Comune Marano Lagunare (UD)	Comune Roveredo in Piano	Comune Cordovado
0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
Comune Tramonti di Sopra	Comune Codroipo	Comune Cordenons	Comune Zoppola	Comune Mortegliano	Comune Aviano
0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
Comune Povoletto (UD)	Comune Gorizia	Comune Latisana			
0,10%	0,10%	0,10%			

1.2. Quadro Normativo

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione della Società 2026-28 (di seguito: "PTPC") costituisce atto contenente le *"Misure di prevenzione della corruzione integrative del modello 231"* di GSM, in ossequio alle indicazioni fornite da ANAC con la delibera n. 1134/17 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"*, che ha integrato la determinazione n. 8/15 recante le *"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"*. (di seguito per brevità "Linee Guida ANAC").

In sede di discussione sull'applicazione della L. 190/12 e delle succitate Linee Guida ANAC alla Società, unitamente all' ODV, si è ritenuto di adottare il presente PTPC quale autonomo atto programmatico, separato dal MOG 231 aziendale, in quanto la *ratio* preventiva del d.lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questa (art. 5), diversamente dalla legge 190 che è volta a reati commessi in danno della Società.

L'attuazione del presente PTPC integrativo del Modello 231 tiene altresì conto delle numerose e significative innovazioni normative, in particolare il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*, insieme al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, *"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" (Tusp)*, come modificato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100.

Si ricorda che le Società per Azioni pubbliche sono tenute al rispetto degli obblighi discendenti dalla legge n. 190/2012, dal P.N.A., e dall'art. 2 bis, co. 2, del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, in particolare alla luce delle specifiche modifiche apportate all'art. 2 bis del D.lgs 33/13 così come modificato D.lgs 97/16.

Da ultimo, si rileva che in data 9 giugno 2021 è stato approvato il Decreto Legge n. 80/2021 recante *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"* che, all'articolo 6, ha introdotto il c.d. PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), un documento unico di programmazione e governance per le pubbliche amministrazioni, che permette di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso accorpando, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione, i cui contenuti e lo schema tipo sono stati adottati con il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132.

Tuttavia, i soggetti tenuti alla redazione del PAIO sono le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e non le società in controllo pubblico.

Pertanto, per l'anno 2025-27, la Società è tenuta a predisporre il Piano Anticorruzione e non il PIAO. Tale impostazione è ribadita dal PNA 2022-24 s.m.i., secondo cui le società pubbliche sono soggette all'adozione del PTPCT – eventualmente integrativa del MOG 231 - e non della sottosezione “anticorruzione” del PIAO.

1.3. PTPC e misure di prevenzione della corruzione integrative del Modello 231

Il presente PTPC per gli anni 2026-28 integrativo del MOG 231, viene adottato dall'Amministratore Unico della Società, a conclusione di un processo di condivisione e monitoraggio del previgente Piano 2025-27, aggiornato al 31.03.2025, e di recepimento delle conseguenti azioni di miglioramento, sia nell'analisi dei rischi che nell'adozione delle misure.

Il presente PTPC 2026-28 è adottato in linea con le seguenti norme in materia di anticorruzione:

- legge 6 novembre 2012, n. 190
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97
- D.P.R. n. 62 del 16/04/2013 come aggiornato dal D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81

Il Piano recepisce inoltre:

- il decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24, entrato in vigore il 30 marzo 2023, che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (cd. Direttiva Whistleblowing);
- il nuovo Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. 36/2023);
- il Decreto Legislativo del 31 dicembre 2024, n. 209 contenente “Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36” in vigore dal 31.12.2024.

Il PTPCT tiene inoltre in considerazione le indicazioni operative emerse nei seguenti provvedimenti ANAC:

- PNA 2013;
- Aggiornamento PNA 2015 di cui alla Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015;
- PNA 2016 di cui alla Delibera n. 831 del 3 agosto 2016;
- Aggiornamento PNA 2017 di cui alla Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017;
- Determinazione n. 1134 del 8/11/2017 “*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*” (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 284 del 5 dicembre 2017);
- Aggiornamento PNA 2018 di cui alla Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2019 di cui alla Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 e relativi allegati;

- Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 approvato dal Consiglio dell'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, a seguito del parere della Conferenza Unificata reso il 21 dicembre 2022 e di quello del Comitato interministeriale reso il 12 gennaio 2023 e aggiornamento 2023 del medesimo adottato con delibera n. 605 del 19.12.2023;
- 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"*;
- Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante *"Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33" e il relativo allegato*;
- Decisione del Consiglio dell'Autorità del 9 novembre 2023 con cui è stata approvata la bozza preliminare dell'aggiornamento 2023 del PNA 2022 e disposta la consultazione pubblica fino al 30 novembre 2023;
- Aggiornamento 2024 del PNA 2022;
- delibera ANAC n. 493 e 493 bis del 25.09.2024 recante il "Regolamento sull'esercizio della funzione di vigilanza e sanzionatoria in materia di violazione dell'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001";
- delibera ANAC 497 del 29.10.2024 contenente "Indicazioni alle stazioni appaltanti in merito alle modalità di espletamento dei controlli e delle verifiche da svolgere durante la fase esecutiva degli appalti di servizi e forniture";
- delibera ANAC 495 del 25/09/2024 avente ad oggetto l'"Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi";
- Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera ANAC n° 478 del 26 novembre 2025;
- delibera ANAC n. 481 del 3 dicembre 2025 "Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi";
- delibera ANAC N. 497 del 3 dicembre 2025 avente ad oggetto "Approvazione di 5 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto";
- il documento recante "Indicazioni per la predisposizione della Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza" approvato dall'Autorità nell'adunanza del 23 luglio 2025;
- la decisione del Consiglio dell'Autorità del 30 luglio 2025 con cui è stato approvato lo Schema di PNA 2025 e disposta la consultazione pubblica dal 7 agosto 2025 al 30

settembre 2025;

- la delibera del Consiglio dell'Autorità di approvazione del PNA 2025 n. _____ del _____.

Si fa presente che, anche in ossequio alle indicazioni della Det. ANAC 1134/17 e dello stesso PNA 2019, le direttive di ANAC sul PTPC sono state recepite in modo compatibile alle caratteristiche organizzative e dimensionali dell'Ente, che pur nel costante impegno di tutto l'organico, non comprendono competenze di specifiche in *risk management*, *auditing e compliance* normativa. Il PTPCP è sviluppato in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

L'attuazione del presente PTPCT 2026-28, integrativo delle Modello 231 tiene infine conto, come i precedenti del resto, delle numerose e significative innovazioni normative intervenute nel settore interesse, con particolare riguardo – da ultimo – alle numerose deroghe o modifiche introdotte in tema di appalti pubblici, quali riportate da ANAC nel proprio PNA 2022 s.m.i. (all.5) nonché a seguito del D.lgs 36/2023 nonché del Decreto Legislativo del 31 dicembre 2024, n. 209 contenente “Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36” in vigore dal 31.12.2024.

Art. 1.4. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono stati previsti e individuati dall'Amministratore Unico, in sede di approvazione del bilancio preventivo, secondo quanto segue:

- 1) Riduzione delle opportunità che possano verificarsi casi di corruzione e di illegalità all'interno della Società**
- 2) Individuazione di maggiori livelli di trasparenza e di integrità** (ulteriore miglioramento della fase relativa alla pubblicazione dei dati e della qualità degli stessi, sul sito aziendale sezione “Società Trasparente”, per garantirne il costante aggiornamento, tempestività, completezza, rispondenza normativa, anche attraverso un ulteriore implementazione/modifica dei supporti informatici *ad hoc*) anche sulla scorta della nuova delibera ANAC 495 del 25/09/2024;
- 3) Aumento della capacità di individuare casi di corruzione o di illegalità all'interno della Società**
- 4) Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione anche tramite un'adeguata formazione e informazione** (rimane sempre punto cardine, in un'ottica anticorruptiva, una adeguata formazione del Personale, segnatamente per quanto riguarda il Modello 231, dando particolare rilievo al Codice Etico e al Sistema Disciplinare ad esso correlato)

1.5. Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza sulla scorta del PNA2025

1) Prevenzione del conflitto di interessi e rafforzamento dei presidi di integrità

L'obiettivo è orientato al consolidamento e allo sviluppo delle misure di prevenzione del conflitto di interessi previste dalla normativa vigente (in particolare L. 190/2012, D.Lgs. 33/2013, D.Lgs.

39/2013 e D.Lgs. 24/2023), nonché dal PNA ANAC e dai relativi aggiornamenti. In linea con il PNA 2025, la Società intende rafforzare un approccio sostanziale alla gestione dei conflitti di interessi, valorizzando gli strumenti già adottati (dichiarazioni, controlli, monitoraggi) e integrandoli con una più puntuale analisi dei rischi, anche con riferimento alle fattispecie di inconferibilità, incompatibilità e al divieto di pantouflage.

2) Nuovo Codice dei contratti pubblici e correttivo 2024: rafforzamento dell'analisi dei rischi e dei controlli

In coerenza con il D.Lgs. 36/2023 e con il D.Lgs. 31 dicembre 2024, n. 209, la Società persegue il rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione della corruzione connesse all'intero ciclo dell'appalto. Particolare attenzione è riservata ai nuovi profili di rischio evidenziati dal PNA 2025, con specifico riferimento alle fasi di programmazione, affidamento ed esecuzione dei contratti. Per il 2026 è prevista un'ulteriore implementazione degli strumenti di controllo e verifica nella fase esecutiva, valorizzando il ruolo del RUP e dei soggetti preposti ai controlli, nonché promuovendo una gestione dell'esecuzione improntata a tracciabilità, misurabilità e trasparenza sostanziale.

3) Incremento dei livelli di trasparenza, qualità dei dati e controllo degli obblighi di pubblicazione

L'obiettivo mira al rafforzamento dei livelli di trasparenza e integrità dell'azione amministrativa, in attuazione delle più recenti indicazioni di ANAC e in coerenza con il PNA 2025. La Società intende proseguire nel miglioramento della qualità dei dati pubblicati nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale, assicurandone aggiornamento, tempestività, completezza e conformità normativa. Per il 2026 è previsto un ulteriore sviluppo dei supporti informatici e degli strumenti di monitoraggio, nonché l'adeguamento delle sezioni e sottosezioni agli schemi di pubblicazione e alle specifiche tecniche definite da ANAC, in un'ottica di trasparenza sostanziale e controllo diffuso.

4) Formazione, informazione e diffusione della cultura della legalità

La formazione continua del personale costituisce un obiettivo strategico fondamentale del sistema di prevenzione della corruzione. In linea con il PNA 2025, la Società intende rafforzare le attività formative e informative, con particolare attenzione ai soggetti coinvolti nei processi a maggiore rischio corruttivo, ai responsabili di procedimento e ai soggetti incaricati dei controlli. Per il 2026, la formazione sarà ulteriormente orientata non solo all'aggiornamento normativo, ma anche alla diffusione di una cultura organizzativa improntata all'integrità, alla responsabilità e alla consapevolezza dei rischi, valorizzando strumenti quali il whistleblowing, la trasparenza e la gestione dei conflitti di interesse.

Si dà atto che il presente Piano individua strumenti operativi volti al raggiungimento degli obiettivi indicati dall'Organo di indirizzo politico amministrativo della Società. In questa sede si richiamano integralmente gli obiettivi indicati negli atti di programmazione, specificando che strumenti, metodi e tempistiche sono indicate nel presente atto, mentre le dotazioni finanziarie per rendere effettivi gli obiettivi sono indicati nei bilanci di programmazione e negli obiettivi specifici per il personale dirigente, secondo la normativa anche contrattuale di riferimento.

ART. 2 SOGGETTI

La struttura organizzativa della Società è rappresentata dall'organigramma adottato e pubblicato sul sito istituzionale della società nella sezione Società Trasparente (v. *infra* art. 3.1).

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Società e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti:

a) l'Organo di indirizzo politico-amministrativo:

Amministratore Unico: dott. ANTONIO CONSORTI dall'Assemblea dei Soci del 16.06.2020

- designa il responsabile (art. 1, comma 7, della l. n. 190);
- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti (art. 1, commi 8 e 60, della l. n. 190);
- valorizza, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- 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.

b) l'Assemblea dei Soci, il Consiglio dei Rappresentanti dei Comuni (CRC), il Collegio Sindacale e il Gruppo Tecnico di Valutazione (GTV)

- vengono informati sulle linee guida e le politiche principali in materia di trasparenza (illustrazione Programma Triennale per la Trasparenza) e anticorruzione (illustrazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione);
- danno impulso e vigilano sulla nomina del RPCT e sull'adozione delle misure di prevenzione, anche con gli strumenti propri del controllo e secondo quanto indicato nei PTPC delle singole Amministrazioni.

c) Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT)

Dott. DOMENICO LUCA PIASENTIN nominato con determina dell'amministratore unico del 17.12.2014

- redige la proposta del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- sottopone il Piano all'approvazione dell'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- vigila sul funzionamento e sull'attuazione del Piano;
- propone, di concerto con il dirigente e i responsabili di servizio, modifiche al piano in relazione a cambiamenti normativi e/o organizzativi;
- propone forme di integrazione e coordinamento con il Piano della Trasparenza;
- definisce procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione;
- vigila sul rispetto delle norme in materia di incompatibilità e inconfiribilità ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 39/2013;
- cura la diffusione della conoscenza dei "Codici di comportamento" (Codice Etico) nell'Amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione e connessi obblighi di pubblicazione e comunicazione alla ANAC ai sensi dell'art. 15 del DPR 62/2013 "Codice di comportamento dei pubblici dipendenti";

- pubblica, entro il 15 dicembre di ogni anno, o altra data indicata da ANAC, sul sito web istituzionale una Relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'Organo di indirizzo politico dell'amministrazione (art.1 comma 14).

d) Responsabile della protezione dei dati (DPO)

Dott. GIANLUCA ZACCARIN

La Società ha provveduto alla nomina del Responsabile della protezione dei dati, figura introdotta dagli artt. 37-39 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). In merito, come da indicazioni del PNA 2018, le figure del DPO e del RPCT sono state tenute distinte ed affidate, pertanto, a due soggetti diversi. Ciò al fine di non innescare potenziali conflitti di interesse fra due funzioni per le quali deve essere garantita terzietà ed indipendenza, come prescrive sia il GDPR che la L. 190/12. Ciò detto, è bene chiarire che il rapporto fra le due figure è e deve rimanere sinergico. Infatti nel contesto degli adempimenti anticorruzione, il DPO deve costituire una figura di riferimento anche per il RPCT, sia per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, sia per questioni più peculiari: il RPCT, infatti, deve fare riferimento alle funzioni consulenziali del DPO per questioni inerenti il rapporto fra privacy e pubblicazioni in Amministrazione trasparente e nei casi in cui le istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali.

e)ODV

Dott.ssa CRISTINA BORTOLIN

- riceve le segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- può chiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti.

f) tutti i dipendenti di GSM Spa:

- partecipano al processo di gestione del rischio (Allegato 1, par. B.1.2. P.N.A.);
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al soggetto preposto ai procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001 (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990 e ai sensi del codice etico e di comportamento).

In particolare, nell'adozione del presente Piano, il Responsabile ha, come sempre, attuato il coinvolgimento dei dipendenti responsabili di settore mediante una fattiva partecipazione al processo di gestione del rischio e sottolineando l'obbligo di osservare le misure contenute nel PTPCT (art. 1, co. 14, della l. 190/2012). Ciò sia attraverso un'interfaccia pressoché costante con i vari responsabili in ordine a tematiche di ordine quotidiano, segnalando - per quanto di rispettiva competenza ed interesse - le novelle legislative o gli orientamenti giurisprudenziali di maggior rilievo ed impatto pratico, sia attraverso la richiesta espressa per iscritto di rendicontazione generale, per il proprio settore, a ciascun responsabile/coordinatore di Area con altrettanto

riscontro esplicito al RPCT, sia in occasione di riunioni *ad hoc*. Il trattamento del rischio ha altresì previsto, come lo scorso anno, interventi di verifica a campione, come da richiesta inviata a tutti i Responsabili/coordinatori di area con indicazione specifica delle Misure di cui veniva richiesta la verifica.

Si è altresì chiesto supporto e coaudiuzione ai Responsabili e Coordinatori di area, coinvolgendoli nella ricognizione dei processi afferenti la propria area di competenza e nella descrizione dei medesimi. Tutti gli interessati hanno fattivamente collaborato, alcuni anche con suggerimenti relativi alle misure anticorruptive.

g) i collaboratori a qualsiasi titolo di GSM Spa:

- osservano le misure contenute nel PTPCT.

ART. 3 ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio effettuata è quella relativa all'analisi del contesto in cui opera la società, in relazione sia alla propria organizzazione (**contesto interno**) sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si trova (**contesto esterno**).

L'analisi ha previsto una fase di acquisizione dei dati ed una di elaborazione, al fine di trarre indicazioni operativi su settori e processi a rischio.

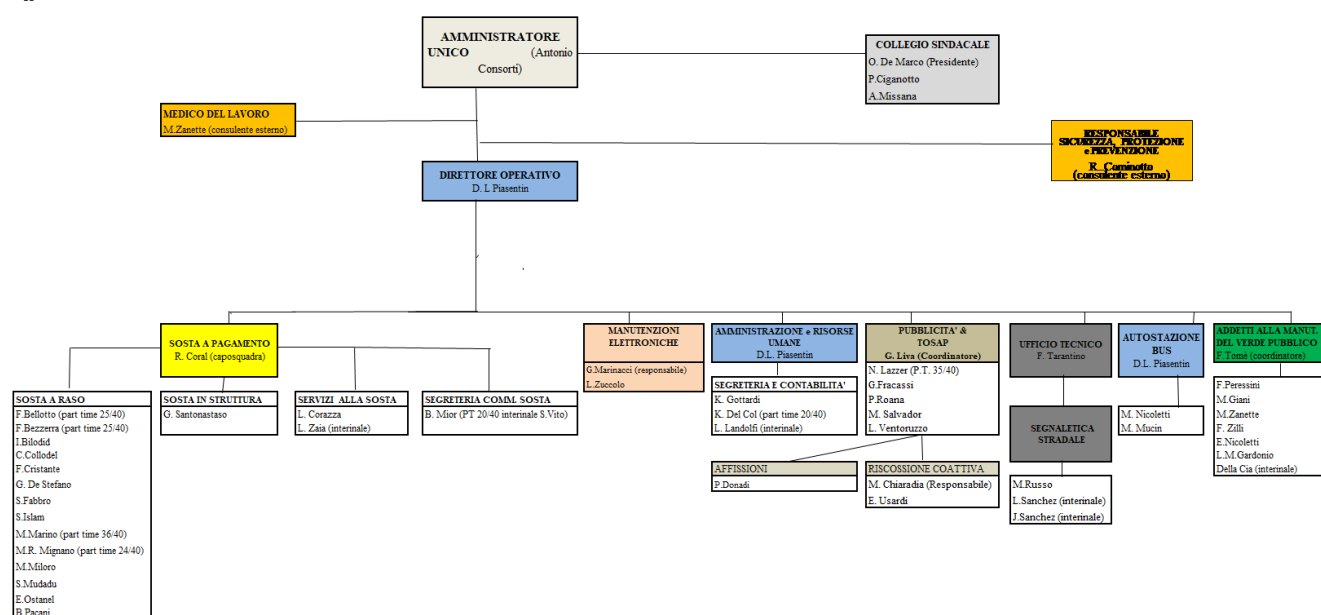
3.1 Analisi del contesto interno

Preliminarmente l'analisi del contesto interno riguarda la valutazione complessiva in ottica anticorruptiva dell'assetto organizzativo della Società. Il contesto interno è composto da diversi elementi a cui ogni RPCT deve porgere necessariamente lo sguardo: organi di indirizzo, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità, politiche, obiettivi e strategie, risorse, conoscenze, qualità e quantità del personale, cultura organizzativa con particolare riferimento alla cultura dell'etica, sistemi e flussi informativi, processi organizzativi, processi decisionali (sia formali sia informali), relazioni interne ed esterne.

Si richiamano in questa sede anche documenti di programmazione della Società, quali il bilancio di previsione. Si rinvia poi alle indicazioni emerse all'art. 2.

Di seguito viene illustrato il **modello di gestione**:

GESTIONE SERVIZI MOBILITA' SPA - PORDENONE
Aggiornamento al 01/01/2026



3.2 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha avuto come obiettivo quello di evidenziare eventuali caratteristiche dell'ambiente nel quale la Società opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

L'acquisizione del dato è avvenuta consultando le seguenti fonti esterne (reperibili sui siti istituzionali):

- Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza Pubblica e sulla criminalità organizzata, di cui all'Articolo 113 della legge 1° aprile 1981, n. 121, e successive modificazioni (ultimo aggiornamento anno 2021);
- Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla direzione investigativa Antimafia (DIA), 2024 (ultimo aggiornamento);
- Relazione annuale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sull'attività svolta nel 2024 di data 20 maggio 2025;
- Indice di percezione della corruzione 2024 di Transparency International Italia (L'edizione 2024 dell'Indice di Percezione della Corruzione assegna il punteggio di 54 per l'Italia e colloca il Paese al 52° posto nella classifica globale dei 180 Stati oggetto della misurazione);
- Codice Antimafia (D.L. n. 123/2023);
- Notizie di stampa locale
- Relazioni e dati delle Prefetture della Regione FVG;
- Relazioni annuali della Guardia di Finanza – ambito regionale;
- Dati ISTAT e Unioncamere relativi al contesto socio-economico della Regione FVG;
- Dati ANAC e BDNCP sugli appalti pubblici nel territorio regionale.

Si legge nella relazione sull'attività svolta e sui risultati raggiunti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 2024 (visibile al seguente link: <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/#relazione-sullattivita-nel-2024/1/> , p. 154 ss.), relativamente alla **Regione Friuli Venezia-Giulia** che *“L'attività economica regionale, nonostante il periodo storico caratterizzato da una crisi globale, non ha subito un particolare indebolimento rispetto alla ripresa avvenuta nei primi mesi del 2023 frutto, soprattutto, dei risultati positivi derivanti dagli ingenti investimenti finalizzati alla realizzazione di grandi opere infrastrutturali. I finanziamenti a importanti opere pubbliche, costituiscono una forte attrattiva per le mafie da sempre inclini ad estendere i propri interessi illeciti in territori economicamente appetibili come quello friulano. L'attività di prevenzione svolta nella Regione dalle Autorità prefettizie ha fatto emergere in alcuni casi la presenza di imprese, prevalentemente attive nel settore delle costruzioni, vicine a organizzazioni mafiose (soprattutto della 'ndrangheta), inserite nella filiera dell'appalto, non attraverso il regolare utilizzo dei sub affidamenti, bensì, attraverso distacchi di proprio personale presso la ditta aggiudicataria del lavoro pubblico, risultati in non pochi casi irregolari, poiché carenti della motivazione prevista normativamente. L'analisi degli esiti di alcune indagini concluse nel periodo di riferimento nel territorio friulano evidenzierebbe l'operatività di gruppi delinquenziali, anche stranieri, attivi nelle più svariate e redditizie attività illecite (traffico di stupefacenti, favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, estorsioni, riciclaggio). Pregresse attività investigative avevano documentato la presenza e l'operatività di gruppi delinquenziali non stanziali, ma comunque riconducibili alle tradizionali matrici mafiose di 'ndrangheta, cosa nostra, camorra e criminalità pugliese, i cui interessi erano rivolti prevalentemente nel settore immobiliare, della ristorazione, edile, estrattivo e del trasporto in conto terzi”*.

Con riferimento al **contesto esterno territoriale**, l'analisi prende in considerazione l'insieme dei soggetti pubblici e privati che intrattengono rapporti istituzionali, economici e imprenditoriali con l'Ente, quali, a titolo esemplificativo, altre pubbliche amministrazioni, operatori economici e soggetti attivi nei settori nei quali l'Ente esercita le proprie funzioni istituzionali.

In tale quadro, le relazioni che si instaurano tra l'Ente e il contesto esterno possono costituire, in determinate circostanze, un fattore di esposizione a potenziali rischi corruttivi, in particolare laddove soggetti esterni, anche in forma organizzata, mirino a esercitare indebite pressioni sul personale dell'Ente al fine di orientare processi decisionali, procedimenti amministrativi o attività gestionali in senso favorevole ai propri interessi.

Le **aree maggiormente suscettibili di influenza** risultano essere, in linea generale, quelle connotate da un elevato grado di discrezionalità amministrativa o da rilevanti flussi finanziari, quali i procedimenti di affidamento ed esecuzione di appalti pubblici, il rilascio di concessioni e autorizzazioni, nonché le procedure di reclutamento e gestione del personale. Tali ambiti richiedono un presidio particolarmente attento, in quanto maggiormente esposti al rischio di interferenze esterne e di tentativi di condizionamento.

Alla luce delle evidenze emerse dall'analisi delle fonti istituzionali, e in particolare delle informazioni contenute nella relazione della Direzione Investigativa Antimafia riferita al contesto regionale, l'Ente ritiene necessario adottare e rafforzare **pratiche organizzative, procedure e controlli interni** idonei a prevenire e neutralizzare, per quanto possibile, il rischio di fenomeni corruttivi e di mala gestio, anche in considerazione delle dinamiche economiche e infrastrutturali che caratterizzano il territorio.

L'analisi del contesto esterno è pertanto orientata non solo alla rilevazione dei fattori di rischio connessi all'ambiente socio-economico e criminologico di riferimento, ma anche all'individuazione delle potenziali pressioni e criticità che possono incidere sull'operatività dell'Ente, costituendo la base conoscitiva per la successiva elaborazione dei dati e per l'aggiornamento delle misure di prevenzione previste nel presente Piano.

Fattore analizzato	Dato elaborato e incidenza nel PTPC
Tasso di criminalità generale nel territorio di riferimento	Contenuto a livello generale. Il dato non evidenzia situazioni di allarme diffuso, ma viene comunque considerato quale elemento di contesto ai fini dell'analisi dei rischi, con particolare attenzione ai processi a maggiore esposizione esterna.
Presenza di criminalità organizzata e/o fenomeni di infiltrazione mafiosa	Non sistemica, ma attenzionata. Le fonti istituzionali (DIA) segnalano episodi e modalità di infiltrazione indiretta, soprattutto nel settore degli appalti e delle filiere economiche. Il fattore assume rilevanza settoriale nell'analisi dei rischi.
Reati contro la Pubblica Amministrazione nella Regione	Limitati in termini quantitativi. Il dato non incide in modo significativo sul rischio generale,

	ma è considerato quale indicatore di contesto per il rafforzamento dei presidi preventivi nei processi sensibili.
Reati contro la Pubblica Amministrazione nell'Ente	Assenti. Non risultano procedimenti o condanne. Il dato è valutato positivamente, fermo restando il mantenimento di adeguate misure preventive.
Reati contro la Pubblica Amministrazione in enti analoghi	Occasionali. Dalle fonti disponibili (cronaca giudiziaria) emerge un numero limitato di casi isolati. Il fattore è considerato a bassa incidenza, ma utile come benchmark comparativo.
Procedimenti disciplinari rilevanti ai fini anticorruptivi	Non emersi procedimenti riconducibili a fattispecie corruttive o di grave <i>mala gestio</i> . Il dato conferma un livello di rischio contenuto, monitorato nel tempo.

3.3. Mappatura dei processi

La fase centrale dell'analisi del contesto interno riguarda la mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. Ai fini del presente documento, per processo si intende *“una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)”*.

Nella mappatura si è tenuto conto degli esiti del monitoraggio sul Piano dell'anno precedente, anche al fine di estendere o approfondire la mappatura di alcuni di essi. Anche qui fondamentale è risultato il coinvolgimento dei Responsabili e Coordinatori di area.

Le aree di rischio ed i relativi rischi corruttivi sono stati individuati:

- mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti già nel corso di riunioni operative tenutesi nel corso dell'anno, altri incontri e/o comunicazioni intercorse con i responsabili e i dipendenti, tenendo presenti le specificità di GSM, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca. In particolare, alle riunioni erano presenti oltre al RPCT le figure apicali di GSM ed i Responsabili e Coordinatori di Area.
- mediante confronto con Responsabili e Coordinatori di Area anche nel corso di periodiche riunioni e/o interviste dirette e mediante la specifica richiesta inviata ai Responsabili.

Naturalmente sono stati mantenuti i riferimenti ai limiti di spesa previsti dal Codice dei contratti pubblici, pur tenendosi presente – ovviamente – delle numerose deroghe, anche relative agli importi oggetti di affidamento – apportate dalla c.d. normativa emergenziale, come da “indice

ragionato” riportato nell’all. 5 del PNA 2022 e appendice normativa di cui al. 6 del PNA 2022.

In ossequio alle indicazioni di cui all’ALL. 1 al PNA 2019 e successivi aggiornamenti PNA, l’analisi ha riguardato le seguenti fasi:

- A) **Identificazione ed elenco dei processi**: si veda foglio 1 “*Elenco processi*” dell’**ALLEGATO 1 ANALISI PROCESSI**
- B) **Descrizione dettagliata del processo**: si veda foglio 1 “*Descrizione dettaglio processi*” dell’**ALLEGATO 1 ANALISI PROCESSI** nel presente PTPCT si è continuata anche nel corso del 2022 l’attività di graduale di descrizione analitica dei processi, già avviata con il precedente Piano, spalmata nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle poche risorse e delle competenze effettivamente disponibili.

La descrizione è avvenuta tenendo conto:

- degli elementi descrittivi del processo (che cos’è e che finalità ha);
- delle fasi e delle attività che scandiscono e compongono il processo;
- della responsabilità complessiva del processo;
- delle tempistiche di attuazione (ove possibile);
- dei soggetti che svolgono le attività del processo.

3.4. Rappresentazione del processo

L’ultima fase della mappatura dei processi concerne la “rappresentazione” degli elementi descrittivi del processo illustrati sopra. Nel presente PTPCT è stata svolta all’interno dell’Allegato 1.

La mappatura dei processi è avvenuta mediante il coinvolgimento di un gruppo di lavoro ristretto, costituito dai responsabili e/o coordinatori e addetti alle diverse aree coinvolte.

ART. 4 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo con cui l'ente ha identificato i rischi gravanti sull'ente al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio). La valutazione si effettua attraverso l'individuazione, l'analisi e la ponderazione del rischio di corruzione. Dopo aver identificato i processi e le condotte illecite che possono verificarsi all'interno della Società, viene calcolata la probabilità e l'impatto delle stesse. Probabilità e impatto, combinandosi fra loro, determinano poi il livello di rischio delle condotte considerate.

L'attività di valutazione del rischio si è articolata pertanto in due fasi:

A) identificazione degli eventi rischiosi

B) analisi cui è seguita la “ponderazione” del rischio.

4.1 Identificazione degli eventi rischiosi

L'identificazione dei rischi gravanti sui processi della Società ha incluso una prima valutazione sugli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

La formalizzazione dei rischi individuati ha portato alla predisposizione di un registro dei rischi (o catalogo dei rischi) dove per ogni processo (o fase) vi è stata la descrizione degli eventi rischiosi che sono stati individuati. Il registro dei rischi è stato riportato nella colonna “rischi” del foglio 1 dell'**ALLEGATO 1 ANALISI DEI PROCESSI**.

L'elenco dei rischi oggetto di analisi è avvenuto tramite i seguenti strumenti:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione oppure in altre amministrazioni o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili;
- segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o tramite altra modalità (es. segnalazioni raccolte dal RUP o provenienti dalla società civile sia prima che dopo la consultazione sul PTPCT);
- le esemplificazioni di cataloghi di rischi formalizzate da ANAC nei suoi atti;
- incontri (formali e informali, richieste/riscontri via email) con i responsabili degli uffici o il personale dell'amministrazione che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità.

4.2 Analisi del rischio

L'analisi del rischio ha comportato la stima del livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio individuato.

L'analisi del rischio è stata effettuata tramite due strumenti:

- A)** l'esame dei fattori abilitanti, cioè l'analisi dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione e
- B)** la stima del livello di esposizione al rischio, cioè la valutazione del rischio associato ad ogni processo.

A) Esame dei fattori abilitanti

I fattori abilitanti, non solo consentono di individuare per ciascun processo le misure specifiche più appropriate per prevenire i rischi, ma in relazione al loro grado di incidenza sui singoli processi contribuiscono altresì alla corretta determinazione della loro esposizione al rischio. Pertanto seguendo le indicazioni del PNA 2019 nonché i seguenti aggiornamenti sono stati individuati i seguenti fattori abilitanti e per ciascuno di essi è stato previsto un percorso guidato per analizzare la loro incidenza su ogni singolo processo.

FATTORE 1: PRESENZA DI MISURE DI CONTROLLO
Presso l'amministrazione sono già stati predisposti strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi?
1) Sì, il processo è oggetto di specifici controlli regolari da parte dell'ufficio o di altri soggetti; perciò, il rischio si può considerare BASSO
2) Sì, ma sono controlli non specifici o a campione, derivanti dal fatto che il processo è gestito anche da soggetti diversi dall'ufficio che lo ha istruito o ha adottato l'output, perciò il rischio si può considerare MEDIO
3) No, non vi sono misure e il rischio è gestito dalla responsabilità dei singoli. Ciò può comportare un rischio ALTO
FATTORE 2: TRASPARENZA
Il processo è oggetto di procedure che ne rendono trasparente l'iter e/o l'output, all'interno dell'ente, stakeholder, soggetti terzi?
1) Sì il processo o gran parte di esso è pubblico, anche tramite Amministrazione trasparente, perciò il rischio si può considerare BASSO
2) Sì ma è reso pubblico solo l'output (es. gli estremi del provvedimento) ma non l'intero iter, perciò il rischio si può considerare MEDIO
3) No il processo non ha procedure che lo rendono trasparente. Ciò può comportare un rischio ALTO
FATTORE 3: COMPLESSITA' DEL PROCESSO
Si tratta di un processo complesso?
1) No il processo è meramente operativo o richiede l'applicazione di norme elementari, perciò il rischio si può considerare BASSO
2) Sì, ma la complessità deriva dall'applicazione di norme di legge e regolamento note e generalmente conosciute, perciò il rischio si può considerare MEDIO
3) Sì il processo richiede l'applicazione di norme di dettaglio complesse e/o poco chiare, note nello specifico ai soli uffici competenti. Ciò può comportare un rischio ALTO
FATTORE 4: RESPONSABILITA', NUMERO DI SOGGETTI COINVOLTI E ROTAZIONE DEL PERSONALE
Il processo è gestito sempre dai medesimi soggetti, da singoli o piccoli gruppi non sostituibili perché non è

facilmente attuabile la rotazione del personale?
1) No il processo è trasversale ed è gestito da diversi dipendenti, su cui avvengono forme di rotazione (es. diversi dipendenti si alternano in ufficio o nelle presenze allo sportello); per questo il rischio si può considerare BASSO
2) Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, ma ciò impatta relativamente sul rischio corruttivo perché il processo in altre fasi viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione, perciò il rischio si può considerare MEDIO
3) Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, e ciò impatta sul rischio corruttivo perché il processo non viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione. Ciò può comportare un rischio ALTO
FATTORE 5: INADEGUATEZZA O ASSENZA DI COMPETENZE DEL PERSONALE ADDETTO AI PROCESSI
Il processo è gestito da soggetti la cui competenza è adeguata alla complessità dello stesso?
1) Sì, gli uffici hanno strutturazione e competenza adeguata alla gestione del processo, perciò il rischio si può considerare BASSO
2) Non è un processo influenzabile dalla specifica competenza del personale, tale fatto fa mantenere il grado di rischio MEDIO
3) No, il processo è gestito da soggetti che non sempre hanno competenze sullo specifico argomento. Ciò può comportare un rischio ALTO
FATTORE 6: FORMAZIONE, CONSAPEVOLEZZA COMPORTAMENTALE E DEONTOLOGICA
Il personale che gestisce il processo è stato oggetto di specifica formazione, sia tecnica sia relativa a questioni comportamentali, etiche e deontologiche?
1) Sì, il personale coinvolto è stato oggetto di formazione generale in materia di anticorruzione, sia specifiche ad hoc per il tipo di processo, perciò il rischio si può considerare BASSO
2) Sì, il personale coinvolto è stato oggetto solo di formazione generale sulle tematiche della responsabilità penali, comportamentali e deontologiche, si ritiene pertanto che pure non essendo improbabile che si verifichi un rischio corruttivo, tuttavia lo stesso possa considerarsi MEDIO
3) No, il personale coinvolto non è stato oggetto di formazione. Ciò può comportare un rischio ALTO

Il grado di incidenza di ciascun fattore abilitante è stato determinato mediante l'utilizzo di una scala di misurazione ordinale articolata in BASSO (in caso di risposta n. 1), MEDIO (in caso di risposta n. 2) e ALTO (in caso di risposta n. 3).

L'incidenza complessiva di tutti i fattori abilitanti su ciascun processo è stata successivamente determinata utilizzando il concetto statistico della "moda", cioè attribuendo il valore che si è

presentato con maggiore frequenza. Nel caso di più valori presenti con la stessa frequenza si è preferito scegliere quello più alto per evitare la sottostima del rischio.

B) Misurazione del livello di esposizione al rischio

Anche Il secondo strumento di analisi del rischio, comunque correlato al primo, è servito per definire completamente il livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi. Tale attività è stata importante per individuare i processi su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Gli indicatori di rischio utilizzati sono stati individuati seguendo le indicazioni del PNA 2019¹ e anche in questo caso è stato previsto un percorso guidato per misurare il livello del rischio.

INDICATORE 1: LIVELLO DI INTERESSE ESTERNO
Esistono interessi, anche economici, a vantaggio di beneficiari o per i destinatari del processo?
1) No, il processo ha mera rilevanza procedurale senza benefici o vantaggi per terzi. Pertanto ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo BASSO
2) Sì, anche se i benefici non sono di entità tale da destare interessi di sorta. Pertanto ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo MEDIO
3) Sì, il processo comporta interessi in qualche modo potenzialmente significativi. Va da sé che tale rilevazione comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo ALTO
INDICATORE 2: GRADO DI DISCREZIONALITA' DEL DECISORE INTERNO ALLA PA
Il processo è caratterizzato da aspetti discrezionali in capo al personale istruttore o apicale?
1) No, il processo è totalmente disciplinato da norme di legge e regolamento, senza margini di discrezionalità: ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo BASSO
2) Sì, perché il processo è definito da norme di legge, con alcuni margini di discrezionalità in capo ai soggetti coinvolti. Pertanto ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo MEDIO
3) Sì, perché il processo è genericamente definito da norme di legge, ma lascia ampia discrezionalità ai soggetti coinvolti. Va da sé che tale rilevazione comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo ALTO
INDICATORE 3: MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO NEL PROCESSO/ATTIVITA' ESAMINATA
In passato si sono manifestati, presso l'ente o presso enti analoghi della regione, eventi corruttivi (penalmente o disciplinarmente rilevanti) riferibili al processo?
1) No, dall'analisi dei fattori interni non risulta. Pertanto ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo BASSO

¹ PNA 2019 All. 1 pag.34

2) Sì, ma riferiti ad enti analoghi al nostro situati nel contesto territoriale provinciale. Tale rilevazione contribuisce a quantificare un livello di esposizione al rischio corruttivo MEDIO
3) Sì e ciò comporta un livello di esposizione al rischio corruttivo ALTO
INDICATORE 4: IMPATTO SULL'OPERATIVITA', L'ORGANIZZAZIONE E L'IMMAGINE
Se si verificasse il rischio inerente questo processo, come ne risentirebbe l'operatività dell'Ente e la sua immagine?
1) vi sarebbero conseguenze marginali e l'ufficio continuerebbe a funzionare. Pertanto il livello di esposizione al rischio corruttivo, in ottica di impatto dell'evento, è BASSO
2) vi sarebbero problematiche operative, superabili con una diversa organizzazione del lavoro. Pertanto il livello di esposizione al rischio corruttivo, in ottica di impatto dell'evento, è MEDIO
3) vi sarebbero problematiche operative che possono compromettere gli uffici e in generale la governance. Pertanto il livello di esposizione al rischio corruttivo, in ottica di impatto dell'evento, è ALTO

Il grado di incidenza di ciascun indicatore di rischio, in analogia a quanto previsto per i fattori abilitanti, è stato determinato mediante l'utilizzo di una scala di misurazione ordinale articolata in BASSO (in caso di risposta n. 1), MEDIO (in caso di risposta n. 2) e ALTO (in caso di risposta n. 3).

L'incidenza complessiva di tutti gli indicatori su ciascun processo è stata successivamente determinata utilizzando il concetto statistico della "moda", cioè attribuendo il valore che si è presentato con maggiore frequenza. Nel caso di più valori presenti con la stessa frequenza si è preferito scegliere quello più alto per evitare la sottostima del rischio.

4.3. Ponderazione del rischio

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili dei fattori abilitanti e degli indicatori di rischio e aver proceduto all'elaborazione del valore sintetico di ciascun indicatore come specificato in precedenza il modello esprime automaticamente la definizione del livello di rischio di ciascun processo attraverso la combinazione logica dei due fattori secondo i criteri indicati nella tabella seguente:

FATTORI ABILITANTI	INDICATORI DI RISCHIO	LIVELLO COMPLESSIVO DI RISCHIO
ALTO	ALTO	ALTO
ALTO	MEDIO	CRITICO
MEDIO	ALTO	
ALTO	BASSO	MEDIO
MEDIO	MEDIO	
BASSO	ALTO	

MEDIO	BASSO	BASSO
BASSO	MEDIO	
BASSO	BASSO	MINIMO

ART. 5 TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Una volta effettuata l'analisi del rischio, la successiva fase di gestione del rischio ha avuto lo scopo di intervenire sui rischi emersi e ponderati, attraverso l'introduzione e la programmazione di apposite misure di prevenzione e contrasto, azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dalla società.

L'allegato 1 riporta nella colonna Misure Anticorruptive e il "Codice" delle misure applicabili allo specifico procedimento a rischio.

Ai "codici" corrisponde la misura come descritta nell'***allegato sub 2 "MISURE ANTICORRUTTIVE"***.

Tale allegato riporta le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, con indicazione degli obiettivi, dei responsabili, e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il piano nazionale anticorruzione.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile della prevenzione, il quale valuta anche la programmazione triennale dell'applicazione delle suddette misure ai procedimenti individuati.

Le schede riportano anche la programmazione delle misure nel corso dei 3 anni di validità del Piano.

Le Tipologie di misure generali e specifiche riguardano le seguenti macro tipologie:

- o controllo;***
- o trasparenza;***
- o definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;***
- o regolamentazione;***
- o semplificazione;***
- o formazione;***
- o sensibilizzazione e partecipazione;***
- o rotazione;***
- o personale;***
- o segnalazione e protezione;***
- o disciplina del conflitto di interessi;***
- o disciplina della incompatibilità e inconferibilità degli incarichi di amministratore e dirigenziali;***
- o tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower);***
- o codice appalti;***
- o regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).***

Ciascuna categoria di misura può dare luogo, in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a misure sia "generali" che "specifiche".

Nell'allegato sub 2 "MISURE ANTICORRUTTIVE" si dà conto della seconda fase di trattamento del rischio che ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione. La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del presente PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, co 5, lett. a) della legge 190/2012.

5.1 Descrizione di alcune misure specifiche

A) Formazione in tema di anticorruzione

La società unitamente al Responsabile Anticorruzione, ha predisposto il Piano della Formazione in tema di prevenzione della corruzione (***allegato 3 “PIANO DELLA FORMAZIONE”***).

Il programma formativo è strutturato in coerenza con le indicazioni del PNA 2025 ed è orientato a rafforzare non solo la conoscenza della normativa, ma anche la **consapevolezza dei rischi corruttivi connessi ai processi organizzativi** della Società. In particolare, il Piano della Formazione ha l'obiettivo di:

- individuare i soggetti destinatari della formazione, differenziando i percorsi in relazione al ruolo, alle responsabilità e al livello di esposizione al rischio corruttivo;
- definire contenuti formativi mirati, con specifico riferimento a conflitto di interessi, trasparenza, whistleblowing, pantouflage, nuovo Codice dei contratti pubblici e fase esecutiva dei contratti;
- individuare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione (in presenza, a distanza, autoformazione);
- quantificare le ore/giornate di formazione e prevedere strumenti di verifica dell'efficacia formativa.

La formazione è concepita quale misura strutturale di prevenzione, strettamente connessa ai processi a rischio individuati nell'Allegato 1 – Analisi dei processi.

B) Codici di comportamento (Codice Etico)

La Società adotta ai sensi del modello Organizzativo 231 e DPR 62/13 un codice etico e di comportamento finalizzato alla corretta disciplina di comportamenti prodromici al compimento di atti corruttivi. Il Codice definisce pertanto i valori ed i principi di condotta rilevanti per l'azienda ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché della sua reputazione. Il Codice di comportamento è allegato **SUB 4 “CODICE DI COMPORTAMENTO”**.

Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'azienda nei confronti delle parti interessate, interne ed esterne alla stessa (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.), al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Il relativo documento è stato approvato dagli organi societari, che si impegnano a garantirne la massima diffusione.

L'ente si adopera per farne cogliere lo spirito, rispettandone le norme specifiche, in quanto lo ritiene passo indispensabile per l'operatività aziendale.

Il Codice aiuta a risolvere le questioni sul miglior comportamento da adottare nell'ambiente di lavoro e, pertanto, chiunque abbia a collaborare con l'azienda deve conoscerlo e rispettarlo; l'obiettivo dichiarato è quello di condividere gli stessi valori e le stesse competenze e ci si aspetta che tutte le azioni svolte per nome e per conto dell'azienda siano improntate all'insegna dei principi stabiliti nel predetto Codice.

Si evidenzia che Il D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023 ed in vigore dal 14 luglio, ha apportato delle modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013).

Il nuovo decreto ha apportato modifiche sostanziali agli articoli dedicati al comportamento in servizio dei dipendenti pubblici (utilizzo della casella di posta elettronica, utilizzo dei social ecc), ai rapporti con il pubblico, alla formazione sulla tematica dell'etica pubblica e inserisce specifiche

disposizioni per i dirigenti della P.A.

Alla luce di quanto sopra, la Società ha provveduto all'aggiornamento del Codice di comportamento, in conformità alla nuova normativa (ALLEGATO 4 – “CODICE DI COMPORTAMENTO”). La Società ha provveduto a dare comunicazione dell'emanazione del provvedimento mediante pubblicazione dello stesso sul sito web istituzionale e segnalazione personale a ciascun dipendente.

Ad ogni modo GSM valuterà l'opportunità di unire il Codice di Comportamento con il Codice Etico di cui al D.lgs 231/2001.

C) Rotazione del personale

Anche nel contesto dell'applicazione della normativa anticorruzione per il triennio **2026-28**, la società ha valutato indicazioni e principi tratti dalla Delibera n. 1074/18 anche per quel che concerne la misura della “Rotazione del Personale”. In merito non si può che ribadire una difficoltà organizzativa endogena nel poter adottare tale misura organizzativa, come ben evidenziato nei precedenti PTCP e come anche l'ANAC ribadisce nel PNA 2018. Del resto, la rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

La società, in ragione delle dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, ritiene che la rotazione del personale causerebbe difficoltà operative per erogare in maniera ottimale i servizi all'utenza. Pertanto, l'Amministrazione ritiene opportuno in questo triennio, applicare forme limitate e compatibili con l'operatività dell'Ente, di rotazione del personale (vedi misure Allegato sub 2 “MISURE ANTICORRUTTIVE”).

Nel corso dell'anno 2025, stante le perduranti difficoltà pratiche di adozione di tale misura, GSM Spa ha adottato misure analoghe ed alternative, quali la c.d. “Segregazione delle funzioni”: attribuire a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche. Tale misura è prevista per molti procedimenti dalla PROCEDURA N. 3 del MOG 231.

Per il 2026 si cercherà di integrare l'adozione della misura.

D) Attività successive al rapporto di lavoro – pantouflage

Il divieto di pantouflage costituisce, nell'impostazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2025, una misura di prevenzione essenziale finalizzata a evitare fenomeni di commistione tra interessi pubblici e privati e a contrastare il rischio che l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali possa essere strumentalizzato dal dipendente pubblico per conseguire vantaggi personali nella fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro. Tale istituto rappresenta un presidio fondamentale a tutela dell'imparzialità, della trasparenza e della credibilità dell'azione amministrativa.

In attuazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, nonché delle indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2025 e nelle Linee Guida approvate con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024, l'Ente ha rafforzato il proprio sistema di prevenzione del rischio di pantouflage, adottando un approccio sostanziale e non meramente formale alla gestione delle attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Il sistema di prevenzione del pantouflage è strutturato su una pluralità di presidi organizzativi e

procedurali, tra cui:

- la previsione espressa del divieto di pantouflage nei bandi di selezione, nei contratti di lavoro e di collaborazione e negli atti di conferimento degli incarichi, con puntuale informazione ai soggetti interessati sulle conseguenze derivanti da eventuali violazioni;
- l'acquisizione di dichiarazioni di insussistenza di cause ostative, rese dai soggetti interessati sia al momento dell'instaurazione del rapporto sia, ove necessario, in occasione della cessazione dello stesso;
- l'individuazione delle posizioni maggiormente esposte al rischio, con particolare riferimento ai soggetti che esercitano poteri autoritativi o negoziali, anche in modo non esclusivo o occasionale, quali dirigenti, responsabili di procedimento, RUP e soggetti coinvolti nelle fasi decisionali dei contratti pubblici e nei procedimenti di concessione di vantaggi economici.

In coerenza con le Linee Guida ANAC 2024 e con l'impostazione del PNA 2025, il divieto di pantouflage sarà applicato in modo estensivo, tenendo conto non solo delle qualifiche formali, ma anche dell'effettivo esercizio di poteri autoritativi o negoziali e del contributo sostanziale fornito dal dipendente o collaboratore ai procedimenti decisionali dell'Ente.

La Società prevede inoltre attività di vigilanza e monitoraggio, anche successivamente alla cessazione del rapporto, finalizzate a intercettare eventuali violazioni del divieto di pantouflage, anche sulla base di segnalazioni provenienti da soggetti interni o esterni. In tale contesto, il sistema di whistleblowing costituisce uno strumento complementare e integrato di emersione delle criticità. In caso di accertata violazione del divieto di pantouflage, la Società si attiene alle conseguenze previste dalla normativa vigente, quali la nullità dei contratti o degli incarichi conferiti dal soggetto privato all'ex dipendente pubblico, il divieto per il soggetto privato di contrattare con le pubbliche amministrazioni per il periodo previsto dalla legge e l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti, ferma restando la collaborazione con ANAC nell'ambito delle attività di vigilanza e sanzionatorie.

E) Cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità al conferimento degli incarichi

La materia delle incompatibilità e dell'inconferibilità degli incarichi come noto è disciplinata dal d.lgs. n. 39/2013. All'interno della Società è stato previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. I), del Dlgs. n. 39/2013 - e cioè *"gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato"* - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013 dai capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

La Società ha adottato le misure necessarie ad assicurare che:

- a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpellanti siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza un'attività

di verifica e di vigilanza.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto.

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

Sono state inoltre valutate le situazioni di incompatibilità per gli amministratori, come indicate nelle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 9, riguardante le *“incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali”*;
- art. 11, relativo a *“incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”* ed in particolare i commi 2 e 3;
- art. 13, recante *“incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”*;

Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle *“incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”*.

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 8, del d.lgs. 175/2016, ai sensi del quale *«Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori»*.

Da ultimo, si ricorda che la Delibera ANAC del 26 novembre 2025 n. 464 è intervenuta in modo organico sulla disciplina dell'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi prevista dal d.lgs. 39/2013, aggiornando e superando definitivamente la precedente Delibera n. 833/2016. Il documento si colloca nel solco degli indirizzi del Piano Nazionale Anticorruzione 2025 e tiene conto dell'evoluzione giurisprudenziale maturata negli ultimi anni, offrendo un quadro sistematico e operativo delle attività di vigilanza e accertamento.

L'obiettivo principale della Delibera è quello di chiarire ruoli, responsabilità e procedimenti, introducendo un modello di vigilanza strutturato su due livelli. Da un lato, la vigilanza interna, affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), che assume il ruolo di primo presidio di controllo e garante in itinere della correttezza dei conferimenti; dall'altro, la vigilanza esterna dell'ANAC, che rafforza la propria funzione di garante dell'uniformità applicativa e di controllo anche sull'operato degli stessi RPCT.

Sul piano normativo, la Delibera recepisce alcune modifiche significative al d.lgs. 39/2013. In particolare, viene rivisto l'articolo 4, con un aggiornamento del periodo di raffreddamento e l'introduzione di una causa espressa di esclusione dell'inconferibilità per incarichi di natura occasionale, non esecutiva o di controllo. Viene poi preso atto dell'abrogazione dell'articolo 7, dopo gli interventi della Corte costituzionale, e si introduce una nuova ipotesi di non applicabilità

dell'incompatibilità ai dirigenti di ruolo della stessa amministrazione conferente, ai sensi dell'articolo 12.

Un passaggio centrale del documento riguarda la definizione dei poteri dell'ANAC. La Delibera chiarisce in modo definitivo sia l'ambito del potere di sospensione dei procedimenti di conferimento, sia il potere di accertamento delle singole fattispecie di inconferibilità e incompatibilità. Quest'ultimo viene qualificato come potere di natura provvedimentale, in grado di produrre effetti giuridici vincolanti, quali la nullità degli atti di conferimento inconferibili e l'obbligo, per l'ente, di attivare le procedure conseguenti. Richiamando la giurisprudenza del Consiglio di Stato, ANAC ribadisce di non esercitare un potere d'ordine, ma sottolinea che i propri provvedimenti di accertamento impongono comunque l'adeguamento da parte delle amministrazioni coinvolte.

In questo quadro, il ruolo del RPCT risulta ulteriormente rafforzato. Alla funzione di controllo interno si affianca un ruolo operativo ben definito: programmare le attività nel Piano anticorruzione, supportare l'organo conferente, avviare i procedimenti in presenza di elementi di inconferibilità o incompatibilità, garantire il contraddittorio, dichiarare la nullità degli incarichi inconferibili, gestire le incompatibilità assegnando termini perentori per l'opzione e attivare i procedimenti sanzionatori nei confronti dell'organo conferente, oltre alla segnalazione ad ANAC.

Particolare attenzione è dedicata all'attività di acquisizione e verifica delle dichiarazioni rese ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013. ANAC ribadisce che tali dichiarazioni costituiscono condizione di efficacia dell'incarico e rappresentano un momento essenziale di responsabilizzazione del soggetto incaricato. Proprio per questo motivo, l'amministrazione conferente è tenuta ad adottare la massima diligenza sia nella raccolta sia nella verifica delle dichiarazioni, considerata la possibilità che esse risultino mendaci anche indipendentemente dalla consapevolezza del dichiarante.

La Delibera chiarisce che l'ente deve acquisire la dichiarazione prima del conferimento, verificarne il contenuto anche alla luce del curriculum vitae, procedere poi alla formalizzazione dell'incarico e alla raccolta delle dichiarazioni di incompatibilità, che devono essere aggiornate annualmente. Le dichiarazioni devono inoltre essere pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale. È fortemente raccomandata l'effettuazione di verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni, attraverso strumenti quali la consultazione del Registro delle imprese, dell'Anagrafe degli amministratori locali, del Casellario giudiziale e il monitoraggio delle fonti aperte.

ANAC suggerisce inoltre di rafforzare la funzione preventiva delle dichiarazioni, informando chiaramente i sottoscrittori dei controlli che verranno effettuati e invitandoli a segnalare spontaneamente qualsiasi circostanza potenzialmente rilevante, anche al fine di richiedere un parere all'Autorità nei casi dubbi. In questo contesto, la produzione di un curriculum vitae aggiornato rappresenta uno strumento utile, sebbene non sufficiente da solo.

In chiusura, la Delibera richiama le conseguenze delle dichiarazioni mendaci, che spaziano dalla responsabilità penale al divieto quinquennale di ricoprire incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013. Viene infine ribadito che la sottoscrizione tardiva della dichiarazione non sana retroattivamente l'inefficacia del conferimento, lasciando agli enti, in via residuale, la possibilità di ricorrere a specifici atti di convalida o sanatoria per tutelare gli effetti prodotti nelle more.

F) Conflitto di interessi

Attraverso l'individuazione e gestione dei conflitti di interesse si realizza una forma di tutela anticipatoria dei fenomeni corruttivi. Per conflitti d'interesse s'intendono tutte le situazioni giuridicamente anomale nelle quali un amministratore, un dipendente o un collaboratore, si trovi nelle condizioni di esercitare poteri ad egli conferiti da SMTP e nel contempo sia portatore di interessi economici, personali o di terzi, incompatibili con tali poteri.

In conformità alle recenti indicazioni del PNA e con riferimento alle disposizioni del D. Lgs. 50/2016 ed alla delibera A.N.AC. n.494 del 5/6/2019 (Linee Guida n. 15 recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici"), nonché al vigente Codice Etico, ciascun dirigente, dipendente e collaboratore è tenuto a evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti d'interesse e ad astenersi dall'avvantaggiare se stesso o terzi da attività svolte nell'esercizio di funzioni.

Nel caso in cui si manifesti un conflitto di interesse egli è tenuto a darne comunicazione con immediatezza all'Amministratore Unico, al Collegio sindacale e all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

I componenti le commissioni di selezione e/o valutazione dovranno inserire a verbale apposita dichiarazione di "assenza di conflitto di interessi" rispetto ai partecipanti che espliciti: a) l'assenza di collegamento parentale b) l'assenza di rapporti professionali che legano o hanno legato i componenti della Commissione con i partecipanti.

La violazione degli obblighi suddetti costituisce fonte di responsabilità disciplinare.

G) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Il whistleblowing, o segnalazione di un presunto illecito, è un sistema di prevenzione della corruzione introdotto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*", art. 5 rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*".

Il whistleblowing costituisce, secondo l'impostazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2025, una misura cardine e trasversale di prevenzione della corruzione, finalizzata a favorire l'emersione anticipata di illeciti, irregolarità e situazioni di rischio che possono non essere intercettate dai controlli ordinari. Le **Linee Guida ANAC n. 1/2025, adottate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025**, rafforzano tale impostazione, qualificando il sistema di segnalazione interna come componente strutturale dei sistemi di governance e di gestione del rischio delle amministrazioni e degli enti.

In attuazione del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, nonché delle citate Linee Guida ANAC, l'Ente ha adottato un sistema organico di whistleblowing volto a garantire:

- la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di ogni altro soggetto coinvolto nella segnalazione;
- la sicurezza e integrità dei dati trattati nel corso della gestione delle segnalazioni;
- la protezione effettiva contro ogni forma di ritorsione, diretta o indiretta, anche solo potenziale, nei confronti del segnalante che agisca in buona fede.

Il sistema di segnalazione interna è strutturato secondo i principi di proporzionalità, autonomia e indipendenza, come richiesto dalle Linee Guida ANAC 1/2025, e si fonda sui seguenti presidi:

- **canali di segnalazione dedicati**, prevalentemente informatici idonei a garantire la riservatezza delle informazioni e l'accesso selettivo ai soli soggetti autorizzati;

- attribuzione **della gestione del canale al RPCT**, quale soggetto dotato di adeguata competenza, autonomia funzionale e indipendenza, con previsione di misure organizzative volte a prevenire situazioni di conflitto di interessi nella gestione delle segnalazioni;
- **procedure formalizzate** per la ricezione, l'istruttoria, la gestione e il riscontro delle segnalazioni, nel rispetto dei termini e delle modalità previste dal D.Lgs. 24/2023 e chiarite dalle Linee Guida ANAC, nonché per la corretta conservazione e cancellazione dei dati.

In coerenza con il principio di priorità del canale interno, ribadito dalle Linee Guida ANAC 1/2025, la Società intende favorire l'utilizzo delle segnalazioni interne quale strumento privilegiato per la prevenzione e la gestione delle criticità organizzative, ferma restando la possibilità per il segnalante di ricorrere al canale esterno gestito da ANAC o ad altre modalità previste dalla legge, al ricorrere delle condizioni stabilite dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023.

In particolare, le informazioni desumibili dalle segnalazioni, opportunamente trattate in forma aggregata e anonima, costituiscono un input rilevante per l'aggiornamento dell'analisi dei rischi di cui all'Allegato 1 – Analisi dei processi e per la definizione e il rafforzamento delle misure preventive di cui all'Allegato 2 – Misure anticorruptive, in un'ottica di miglioramento continuo e di rafforzamento dei presidi organizzativi.

Le Linee Guida ANAC 1/2025 sottolineano inoltre l'importanza della formazione e dell'informazione quali misure essenziali per l'effettività del sistema di whistleblowing. In tale prospettiva, l'Ente intende promuovere iniziative volte a diffondere la conoscenza delle modalità di segnalazione, delle tutele riconosciute al segnalante e del valore del whistleblowing come strumento di tutela dell'interesse pubblico e dell'integrità dell'organizzazione.

Sotto il profilo operativo la Società, per adeguarsi alle nuove linee guida, dovrà procedere come segue:

1. Analisi normativa e pianificazione

- Verificare la pubblicazione e il contenuto della delibera ANAC n. 478/2025 e delle nuove Linee Guida.
- Individuare le differenze rispetto alle procedure e ai documenti interni attualmente in vigore.
- Definire un cronoprogramma di adeguamento, con responsabilità e scadenze.

2. Revisione e istituzione del canale interno

- Valutare se il canale interno di segnalazione già attivo risponde ai nuovi requisiti di unicità, sicurezza, riservatezza e accessibilità.
- Se necessario, progettare o aggiornare la piattaforma informatica dedicata, garantendo la conformità alle indicazioni ANAC e alle prescrizioni del Garante Privacy.

3. Coinvolgimento delle organizzazioni sindacali

- Attivare la consultazione preventiva delle OO.SS. in caso di istituzione o modifica sostanziale del canale interno.
- Documentare formalmente il coinvolgimento e le eventuali osservazioni ricevute.

4 Nomina del gestore e del sostituto

- Designazione di un gestore delle segnalazioni dotato di autonomia, indipendenza e formazione specifica.
- Individuazione di un sostituto per la gestione dei casi di conflitto di interessi o assenza prolungata, come previsto dalle Linee Guida

5. Formazione e comunicazione

- Programmare sessioni di formazione obbligatoria per tutto il personale, con focus sulle novità normative, la tutela del segnalante e la cultura della legalità.
- Aggiornare le informazioni sul sito istituzionale e nei luoghi di lavoro, rendendo chiare e accessibili le procedure di segnalazione.

6. Gestione e protezione dei dati

- Verificare che le modalità di raccolta, gestione e conservazione delle segnalazioni siano conformi alle prescrizioni in materia di privacy e sicurezza.
- Effettuare, se necessario, aggiornare una valutazione d'impatto (DPIA) sul trattamento dei dati personali.

H) Adozione regolamenti aziendali

Al fine di prevenire il rischio corruttivo, la Società ha adottato – nel contesto del Modello Organizzativo 231 – atti regolamentari interni, volti a disciplinare i processi descritti e oggetto di analisi. I regolamenti sono i seguenti e sono disponibili sul sito web aziendale e nella intranet:

1. Regolamento per il reclutamento del personale e conferimento degli incarichi;
2. Regolamento acquisti, servizi e forniture.
3. MOG 231 e relative procedure.

Si è comunque provveduto, nel corso del 2025, alla modifica del Regolamento interno per gli acquisti di lavori servizi e forniture sulla scorta del nuovo codice appalti (d.lgs. n. 36/2023), nonché del regolamento Cassa Economale e per il conferimento di incarichi e consulenze. Da ultimo è stato approvata la procedura di controllo campione.

Si provvederà sempre per il 2026-2028 all'adozione dei nuovi Regolamenti che si rendessero necessari, nonché alla revisione in base agli aggiornamenti normativi, di quelli attualmente in essere.

I) Accesso civico

Come da Linee Guida ANAC - Delibera n. 1309/2016 e Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2/2017, è stato creato e pubblicato il "Registro degli accessi", un documento che contiene l'elenco delle richieste di accesso civico presentate all'ente con l'oggetto e la data dell'istanza e il relativo esito con la data della decisione.

L'elenco delle richieste viene aggiornato semestralmente, come indicato nell'Allegato 1 delle Linee Guida ANAC - Delibera n. 1309/2016.

L) Misure di prevenzione rischi in materia di appalti e contratti

Il settore dei contratti pubblici è individuato dal Piano Nazionale Anticorruzione 2025 quale ambito a più elevata esposizione al rischio corruttivo, in ragione della rilevanza economica delle procedure, dell'intensità delle relazioni con operatori economici esterni e dell'ampiezza dei margini di discrezionalità amministrativa riconosciuti alla stazione appaltante, ulteriormente accentuati dalle innovazioni introdotte dal nuovo Codice dei contratti pubblici.

In coerenza con tale quadro, la Società ha strutturato un sistema di misure preventive finalizzate a presidiare l'intero **ciclo di vita dell'appalto**, dalla programmazione alla fase esecutiva, tenendo conto delle disposizioni del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, delle integrazioni e correzioni apportate dal D.Lgs. 31 dicembre 2024, n. 209, nonché delle indicazioni fornite da ANAC con il PNA 2025 e con le più recenti delibere di indirizzo.

Le misure di prevenzione sono orientate a garantire una gestione degli appalti improntata ai principi di **legalità, trasparenza, concorrenza, tracciabilità e risultato**, e si fondano su un approccio **risk-based**, che tiene conto delle specificità dei processi, delle tipologie contrattuali e del contesto esterno di riferimento.

In particolare, la Società ha individuato e presidiato le seguenti **fasi del ciclo degli acquisti**, ciascuna caratterizzata da specifici profili di rischio:

- **programmazione e progettazione**, con riferimento alla corretta individuazione dei fabbisogni, alla definizione degli oggetti contrattuali e dei criteri di accesso alle procedure;
- **selezione del contraente**, con attenzione ai criteri di scelta della procedura, alla definizione dei requisiti di partecipazione e dei criteri di valutazione, nonché alla composizione delle commissioni giudicatrici;
- **verifica, aggiudicazione e stipula del contratto**, con presidio dei controlli sui requisiti, sulla congruità dell'offerta e sulla regolarità delle procedure;
- **fase esecutiva del contratto**, considerata dal PNA 2025 e dalla Delibera ANAC n. 497/2024 un momento particolarmente critico sotto il profilo del rischio corruttivo.

Con specifico riferimento alla **fase esecutiva**, l'Ente intende rafforzare i controlli sostanziali sull'adempimento delle prestazioni contrattuali, prevedendo:

- una chiara delimitazione dei ruoli e delle responsabilità tra RUP, DEC e altri soggetti coinvolti;
- la tracciabilità delle attività di controllo e delle verifiche effettuate, mediante verbalizzazione e utilizzo di check-list;
- il monitoraggio delle varianti, delle proroghe, delle penali e delle revisioni dei prezzi, in coerenza con le tipizzazioni introdotte dal correttivo al Codice;
- il presidio dei flussi finanziari e dei subappalti, anche in funzione di prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale e di riciclaggio.

In linea con il PNA 2025, particolare attenzione è riservata alla **digitalizzazione dei processi di approvvigionamento**, all'utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento digitale (PAD) e alla corretta alimentazione delle banche dati nazionali, quali strumenti idonei a rafforzare la tracciabilità, la trasparenza e il controllo delle procedure.

Le misure di prevenzione in materia di appalti e contratti sono strettamente integrate con il sistema di gestione della trasparenza, del whistleblowing e del conflitto di interessi. Il sistema adottato è oggetto di **monitoraggio periodico** da parte del RPCT, in coordinamento con le strutture competenti, al fine di verificarne l'effettiva attuazione e di assicurare il costante adeguamento alle evoluzioni normative, regolamentari e interpretative in materia di contratti pubblici. In tale ottica, la prevenzione dei rischi corruttivi negli appalti è intesa come processo dinamico e continuo, funzionale a garantire il buon andamento dell'azione amministrativa e la tutela dell'interesse pubblico.

ART.6 AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

La trasparenza amministrativa, come definita dall'articolo 1, commi 1 e 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, è intesa quale accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni, al fine di favorire forme diffuse di controllo sull'esercizio delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Il **Piano Nazionale Anticorruzione 2025** colloca la trasparenza all'interno di una più ampia **Linea Strategica di razionalizzazione, digitalizzazione e controllo dei dati pubblici**, superando definitivamente una concezione statica, frammentata e meramente formale degli obblighi di pubblicazione. In tale prospettiva, la trasparenza non è più considerata come una sommatoria di adempimenti eterogenei affidati alle singole amministrazioni, ma come un **sistema integrato**, fondato sull'interoperabilità delle banche dati, sulla standardizzazione dei contenuti, sull'automazione dei controlli e sulla misurazione della qualità delle informazioni pubblicate, assumendo il ruolo di misura trasversale di prevenzione della corruzione e di promozione dell'integrità dell'azione amministrativa.

Nel dare attuazione a tali principi, la Società ha operato in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con i principali atti di indirizzo adottati da ANAC in materia di trasparenza, accesso civico e qualità dei dati, assicurando il rispetto delle disposizioni del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, nonché degli obblighi specifici previsti dal d.lgs. n. 175/2016 per gli enti in controllo pubblico. In particolare, la Società garantisce la pubblicazione dei dati e delle informazioni nel rispetto dei **requisiti di completezza, accuratezza, comprensibilità, aggiornamento, tempestività e formato aperto**, evitando forme di trasparenza meramente apparente e assicurando una fruibilità effettiva delle informazioni da parte dei cittadini e degli stakeholder.

In coerenza con l'impostazione del PNA 2025, la gestione della trasparenza è strettamente coordinata con la digitalizzazione dei processi amministrativi e con la gestione dell'accesso civico semplice e generalizzato, disciplinata da apposito regolamento interno, che assicura una trattazione strutturata, tracciabile e tempestiva delle istanze. Il monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione è effettuato in modo sistematico, anche mediante l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione da ANAC, superando una logica di verifica episodica e valorizzando invece un controllo continuo e programmato.

A seguito delle innovazioni introdotte da ANAC in materia di monitoraggio, la Società ha dato piena attuazione alle modalità operative previste dalla piattaforma ANAC per la rilevazione, l'attestazione e la pubblicazione degli esiti delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, utilizzando tale strumento non solo per adempiere agli obblighi formali, ma anche come supporto alla conoscenza e al miglioramento dei processi interni. Analogamente, la Società ha recepito le disposizioni del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36/2023) in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti, assicurando l'utilizzo di piattaforme di e-procurement interoperabili e il corretto assolvimento degli obblighi di comunicazione alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici, in applicazione del principio dell'unicità dell'invio (only once). In tale contesto, il collegamento ipertestuale tra la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale e i dati pubblicati nella BDNCP garantisce la trasparenza dell'intero ciclo contrattuale, dalla programmazione all'esecuzione.

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione diversi da quelli assolti mediante la BDNCP, l'Ente provvede alla pubblicazione degli atti, dei dati e delle informazioni individuati dalla normativa e dalle delibere ANAC, in particolare da quanto previsto dall'Allegato 1 alla Delibera n. 264 del 20 giugno 2023, come modificata e integrata dalla Delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, assicurando la corretta trasmissione dei dati da parte del Responsabile dell'Anagrafe Unica della Stazione Appaltante. Da ultimo, la Società ha dato attuazione alle indicazioni contenute nella Delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024, procedendo all'adeguamento delle sezioni e sotto-sezioni di "Amministrazione Trasparente" agli schemi di pubblicazione approvati ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 33/2013, relativi all'utilizzo delle risorse pubbliche, all'organizzazione e ai controlli sull'amministrazione, nonché alle istruzioni operative in materia di qualità dei dati, procedure di validazione e meccanismi di controllo.

Particolare rilievo assume l'adeguamento agli **schemi di pubblicazione definiti da ANAC**, soprattutto per gli ambiti maggiormente rilevanti sotto il profilo del rischio corruttivo, quali le spese e i pagamenti dell'amministrazione, l'organizzazione e i controlli e rilievi sull'amministrazione. In tale contesto, la trasparenza risulta strettamente connessa al sistema di valutazione e controllo, come dimostrato dal ruolo attribuito all'OIV nell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

In tale quadro si inserisce l'adeguamento agli schemi di pubblicazione aggiornati da ANAC con **delibera n. 481/2025**, che ha modificato e integrato gli schemi adottati con delibera n. 495/2024 ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 33/2013. Le modifiche riguardano in particolare le sezioni di "amministrazione trasparente" relative all'utilizzo delle risorse pubbliche (art. 4-bis del d.lgs. 33/2013, con riferimento alla sottosezione "dati sui pagamenti") e ai controlli e rilievi sull'amministrazione (art. 31 del d.lgs. 33/2013), nonché le istruzioni operative in materia di qualità, validazione e rappresentazione dei dati. ai sensi dell'art. 48, comma 5, del d.lgs. 33/2013. Gli enti sono tenuti ad adeguare le corrispondenti sottosezioni della sezione "Amministrazione Trasparente" agli schemi aggiornati, entro il periodo transitorio previsto da ANAC, assicurando coerenza, completezza, comprensibilità e accessibilità delle informazioni pubblicate.

Analogamente in coerenza con la linea strategica 1 del pna 2025 e con il processo di progressiva standardizzazione e razionalizzazione degli obblighi di pubblicazione, le amministrazioni e gli enti sono tenuti ad adeguare la sezione "amministrazione trasparente" agli ulteriori schemi di pubblicazione approvati da ANAC con **delibera n. 497/2025**, adottata ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 33/2013. Tali schemi intervengono in modo puntuale sulle seguenti sotto-sezioni di "amministrazione trasparente", imponendo modalità uniformi di rappresentazione, codifica e aggiornamento dei dati:

- *"titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e titolari di incarichi dirigenziali"* (art. 14 d.lgs. 33/2013), con specificazione strutturata dei dati relativi a incarichi, compensi, situazioni patrimoniali e altri incarichi ricoperti;
- *"incarichi conferiti nelle società controllate"* (art. 15-bis d.lgs. 33/2013), con obbligo di pubblicazione omogenea degli estremi dell'incarico, della durata, dei compensi e delle modalità di selezione;
- *"amministratori ed esperti nominati da organi giurisdizionali o amministrativi"* (art. 15-ter d.lgs.

33/2013), mediante schemi standardizzati idonei a garantire confrontabilità e completezza informativa;

- *“tempi di pagamento dell’amministrazione”* (art. 33 d.lgs. 33/2013), con strutturazione dei dati funzionale al monitoraggio effettivo dei tempi medi di pagamento e alla trasparenza dell’azione amministrativa;
- *“trasparenza del servizio sanitario nazionale”* (art. 41 d.lgs. 33/2013), per gli enti tenuti, con definizione di campi informativi uniformi e verificabili.

L’adeguamento a tali schemi, pur collocandosi inizialmente in una fase di sperimentazione, costituisce un presidio essenziale di qualità della trasparenza e si integra con il documento “istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013”, come richiamato dalla stessa delibera, che disciplina requisiti di qualità dei dati, procedure di validazione, controlli anche sostitutivi e meccanismi di garanzia.

In tale prospettiva, l’ente, per quanto di propria competenza, considera l’allineamento agli schemi della delibera ANAC n. 479/2025 parte integrante del proprio sistema di prevenzione della corruzione, in quanto funzionale a superare disomogeneità, ridurre margini di discrezionalità nella pubblicazione dei dati e favorire l’integrazione futura con la piattaforma unica della trasparenza (put) e con gli strumenti di controllo automatizzato previsti dal pna 2025.

In linea con il PNA 2025, particolare rilievo è attribuito al tema della **qualità della trasparenza**, intesa non solo come presenza dei dati, ma come loro comprensibilità, accessibilità e utilità. In tale ottica, l’attività di validazione dei dati pubblicati è riconosciuta quale presupposto essenziale della trasparenza sostanziale e come elemento destinato ad assumere un ruolo sempre più centrale nell’assetto organizzativo dell’Ente. Gli esiti delle attività di monitoraggio e controllo della trasparenza sono valorizzati come indicatori di rischio organizzativo, alimentando l’aggiornamento dell’**Allegato 1 – Analisi dei processi** e la definizione delle **misure preventive** di cui all’**Allegato 2**, in un’ottica di miglioramento continuo.

In tale quadro, i nuovi strumenti di controllo e monitoraggio delineati dal PNA ANAC 2025 non sono intesi come meri strumenti sanzionatori, ma come leve di rafforzamento della capacità amministrativa, finalizzate a incrementare la qualità dell’informazione pubblica, la fiducia dei cittadini e l’effettività delle misure di prevenzione della corruzione, rendendo la trasparenza una componente strutturale del buon andamento dell’azione amministrativa.

Amministrazione Trasparente e Reg. UE 2016/679

Con il 25 maggio 2018 è divenuto definitivamente applicabile in tutti i paesi UE, il Regolamento (UE) 2016/679 “Regolamento generale sulla protezione dei dati” (GDPR). In data 19 settembre 2018, è entrato in vigore il 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. La normativa sopra citata impatta sulle modalità di attuazione della trasparenza amministrativa, secondo la disciplina del d.lgs. 33/2013. Occorre evidenziare, al riguardo, che l’art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 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”. In particolare, il comma 3 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 1”*. Tale assetto normativo non modifica i principi di liceità delle pubblicazioni previgenti, tuttavia l’entrata in vigore delle norme europee sulla protezione dei dati, ha comportato per l’ente l’adeguamento alla normativa ed una rinnovata e sempre più peculiare attenzione alla privacy degli interessati oggetto di provvedimenti potenzialmente pubblicati su Amministrazione Trasparente. Il Registro dei Trattamenti dell’ente, infatti, ha previsto che la “Pubblicazione di atti ai sensi del D.lgs 33/13” sia una specifica attività di trattamento, oggetto di analisi e misure di prevenzione, quali il corso di formazione.

ART 7. MONITORAGGIO E RIESAME

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l’attuazione e l’adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie

Nell’allegato sub 2 “MISURE ANTICORRUTTIVE viene descritta la modalità di monitoraggio ed eventuale riesame delle misure adottate, con i soggetti referenti e le attività da svolgersi.

ALLEGATI:

- 1 “**TABELLA ANALISI RISCHI E DETTAGLIO PROCESSI**”
- 2 “**MISURE ANTICORRUTTIVE**”
- 3 “**PIANO DELLA FORMAZIONE**”
- 4 “**CODICE DI COMPORTAMENTO**”
- 5 “**TABELLA TRASPARENZA**”