

# SOELIA S.P.A.

## PIANO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA TRIENNIO 2024-2026

INTRODUZIONE.....	4
<b>Premessa</b> .....	4
1. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	4
1.1. Il Gruppo Soelia .....	4
1.2. Gli Organi sociali.....	5
1.3. Modello 231 e Codice Etico.....	6
1.4. I controlli .....	6
1.5. L'assetto organizzativo .....	7
1.6. La mappatura dei processi.....	8
1.7. Principali variazioni del contesto interno rispetto al Piano 2023-2024 .....	8
2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO .....	9
<b>Premessa</b> .....	9
2.1. Il territorio di riferimento .....	9
2.2. Scenario economico-sociale generale.....	9
2.2.1. Contesto economico .....	9
2.2.2. L'area dell'euro .....	10
2.2.3. L'Italia .....	11
2.2.4. L'economia regionale .....	13
2.3. Profilo criminologico del territorio .....	15
2.4. La promozione della legalità .....	16
2.5. Principali stakeholders.....	16
SEZIONE 1 - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	17
1.1. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) .....	17
1.1.1. Riferimenti normativi e contenuto minimo.....	17
1.1.2. Il monitoraggio e il riesame del Piano.....	18
1.2. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).....	18
1.2.1. Requisiti, funzioni e incompatibilità .....	18
1.2.2. Assenza temporanea e periodi di <i>vacatio</i> del RPCT .....	19

1.3.	<b>Gli altri soggetti coinvolti nella gestione del rischio corruttivo</b> .....	19
1.3.1.	L'Organo amministrativo .....	19
1.3.2.	Il Direttore generale .....	20
1.3.3.	Responsabili delle unità organizzative (aree e servizi).....	20
1.3.4.	Il personale dipendente e i collaboratori/consulenti esterni .....	21
1.3.5.	Il Responsabile per la Trasparenza.....	21
1.3.6.	Il Collegio Sindacale.....	21
1.3.7.	L'Organismo di Vigilanza.....	21
1.4.	Gestione del rischio .....	22
	<b>Premessa</b> .....	22
1.4.1.	L'identificazione del rischio .....	22
1.4.2.	L'analisi del rischio. ....	22
1.4.3.	La ponderazione o livello di rischio.....	23
1.4.4.	Aree di rischio generali .....	25
1.4.5.	<b>Analisi dei processi a maggiore rischio afferenti alle aree di rischio generali e individuazione delle misure.</b> .....	27
	1G - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario. ....	27
	2G - Contratti pubblici .....	27
	3G - Acquisizione e gestione del personale.....	29
	A) Selezione del Personale .....	29
	4G Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio .....	29
	5G - Incarichi e nomine.....	30
	6G - Affari legali e contenzioso .....	30
1.4.6.	<b>Aree di rischio specifiche</b> .....	31
	1S - Incasso di danaro contante da privati fruitori di beni e servizi erogati dalla società.....	31
1.5.	<b>MISURE PREVISTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....	31
1.5.1.	<b>Misure obbligatorie ex L. n. 190/2012</b> .....	31
	A) Formazione dei dipendenti.....	32
	B) Il Codice Etico .....	32
	C) Il sistema disciplinare .....	32
	D) La trasparenza .....	33

E)	Rotazione del personale delle aree a rischio di corruzione .....	33
F)	Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse e monitoraggio dei rapporti tra la Società e i soggetti esterni.....	33
G)	Divieto di <i>pantouflage</i> ai sensi dell'articolo 53, comma 16, D.Lgs. n. 165/2001.....	34
H)	Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	36
I)	Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali.....	36
J)	Formazione di commissioni.....	37
K)	Tutela del <i>whistleblower</i> (dipendente che segnala illeciti).....	38
<b>1.5.2.</b>	<b>Misure specifiche individuate dalla Società.....</b>	<b>39</b>
A)	Protocolli e procedure aziendali adottate .....	40
B)	Attività di controllo e verifica .....	42
C)	Misure organizzative.....	43
<b>SEZIONE 2 - TRASPARENZA.....</b>		<b>44</b>
<b>Premessa.....</b>		<b>44</b>
<b>2.1.</b>	<b>Obiettivi in materia di trasparenza .....</b>	<b>45</b>
<b>2.2.</b>	<b>Struttura coinvolta nel perseguimento degli obiettivi.....</b>	<b>45</b>
a)	Organo Amministrativo .....	46
b)	Direttore Generale .....	46
c)	Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).....	46
d)	Responsabili di funzione .....	46
<b>2.3.</b>	<b>Flussi informativi.....</b>	<b>46</b>
<b>2.4.</b>	<b>Accesso Civico .....</b>	<b>46</b>
<b>2.5.</b>	<b>Monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza .....</b>	<b>48</b>
<b>2.6.</b>	<b>Rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Società trasparente".....</b>	<b>48</b>
<b>CONCLUSIONI.....</b>		<b>48</b>
<b>Misure di contrasto ulteriori.....</b>		<b>48</b>
<b>Monitoraggio sull'attuazione del PTPCT .....</b>		<b>48</b>

## INTRODUZIONE

### Premessa

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (**di seguito anche PTPCT oppure Piano**) è uno strumento che ha lo scopo di individuare e valutare i potenziali rischi corruttivi ai quali la Società è esposta, tenendo conto del contesto interno ed esterno nel quale la Società si colloca, dell'idoneità delle procedure adottate a fini preventivi e della necessità di individuare e proporre azioni ulteriori in coerenza con l'organizzazione e la struttura aziendale. Fondamentale, infatti, per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nel Piano è che le azioni e le misure individuate siano sostenibili e attuabili in concreto.

Il Piano è triennale e ogni anno l'Organo amministrativo approva l'aggiornamento su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (**di seguito anche RPCT oppure Responsabile**).

Il presente documento costituisce un aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione per gli anni 2024-2026, che tiene conto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (di seguito PNA), approvato definitivamente da ANAC in data 17/01/2023, dell'aggiornamento 2023 approvato in data 19/12/2023 relativamente agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 36/2023 (Codice appalti) con decorrenza dal 01/01/2024 di eventuali significative variazioni del contesto organizzativo interno e dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate.

Il presente Piano costituisce l'aggiornamento del Piano 2023-2025 adottato dall'Organo amministrativo con delibera in data 06/04/2023

Esso integra il Modello 231 approvato dall'Organo amministrativo in data 24/02/2023 ed è da ritenersi integrativo anche agli aggiornamenti a tale modello in programma che interverranno successivamente alla data di approvazione del Piano stesso.

## 1. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

### 1.1. Il Gruppo Soelia

SOELIA S.p.a. (**di seguito solo SOELIA o la Società**) è una società in house a controllo pubblico interamente partecipata dal Comune di Argenta ed esercita la propria attività nel settore dei servizi pubblici locali e di interesse pubblico generale occupando n. 72 dipendenti (Impiegati e operai) Soelia gestisce, direttamente o attraverso società partecipate dalla stessa costituite, i seguenti servizi:

- distribuzione gas (SOELIA S.p.a.);
- raccolta rifiuti (SOELIA S.p.a.);
- gestione di farmacie (SOELIA S.p.a.);
- gestione del verde pubblico (SOELIA S.p.a.);
- manutenzione immobili e gestione calore (SOELIA S.p.a.);
- gestione e manutenzione ordinaria e straordinaria della pubblica illuminazione (SOELIA S.p.A.);
- servizi cimiteriali e di cremazione (tramite la società controllata SECIF S.r.l.);

- gestione e manutenzione ordinaria della rete viaria (SOELIA S.p.A.);
- gestione sistema eco-museale del Comune di Argenta (SOELIA S.p.a)

La gestione dei suddetti servizi, affidati *in house* dall'ente locale socio, avviene solo nell'ambito dei territori di tale ente a favore del quale viene svolta l'attività prevalente nella misura di almeno l'80%, come previsto dallo statuto che ha recepito le disposizioni del TUSP (D.Lgs. n. 175/2016).

La società svolge inoltre attività di recupero di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi (gestione stazione ecologica attrezzata).

Soelia detiene inoltre una partecipazione di maggioranza nella società Soenergy S.r.l. in liquidazione amministrata da un liquidatore (carica ricoperta dalla medesima figura che ricopriva la carica di Amministratore unico), con organo di controllo monocratico e società di revisione legale dei conti.

Di seguito la rappresentazione del gruppo societario.



La missione e i valori perseguiti dalla Società, che fin dall'anno 2010 si è dotata di un Codice Etico, possono essere riassunti nell'attenzione alla qualità dei servizi erogati, nel rispetto dell'ambiente, nella ricerca di innovazione, nella responsabilità sociale d'impresa e nella particolare sensibilità portata al proprio contesto territoriale, inteso come luogo di azione e di investimento principale.

## 1.2. Gli Organi sociali

La governance societaria è affidata ai seguenti organi previsti dallo statuto:

### Assemblea dei soci

costituita dal socio unico Comune di Argenta.

### Organo amministrativo

Costituito da un Consiglio di amministrazione nominato in data 06/10/2022 con mandato fino all'approvazione del bilancio 2024.

### Direttore generale

Nominato dall'Amministratore unico in data 25/03/2021 per tre anni, cessato per dimissioni volontarie in data 21/10/2023.

L'incarico è al momento vacante.

Organo di controllo, costituito da un Collegio sindacale composto da tre membri effettivi e due supplenti nominato con delibera dell'assemblea dei soci in data 10/08/2021, per tre esercizi con scadenza alla data di approvazione del bilancio 2023.

La Revisione legale dei conti è affidata a BDO Italia S.p.a., nominata con delibera dell'assemblea dei soci in data 10/08/2021 per il triennio 2021-2023.

Il ruolo assegnato a ciascun organo è disciplinato dallo statuto sociale e per quanto non previsto dal Codice Civile e dalla normativa speciale in materia di società pubbliche (TUSP).

### **1.3. Modello 231 e Codice Etico**

La società è dotata fin dall'anno 2010 del Modello 231 e del Codice Etico.

Con delibera in data 24/02/2023 il Consiglio di amministrazione ha approvato un aggiornamento del Modello che tiene conto degli interventi normativi che hanno ampliato il novero dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. n. 231/01, che si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale nella quale sono analizzati i singoli reati, i rischi connessi e le misure; in particolare nella sezione A della parte speciale, sono analizzati i Rapporti con la Pubblica Amministrazione.

ANAC, nelle Linee Guida approvate con delibera n. 1134 del 08/11/2017 ed anche nel PNA 2022, raccomanda il coordinamento fra il sistema di controllo interno previsto dal Modello 231 con quello per la prevenzione di rischi di corruzione di cui alla Legge n. 190/2012, nonché il coordinamento tra le funzioni del RPCT e quelle degli altri organismi di controllo (OdV in particolare).

Parte integrante del Modello 231 è il Codice Etico adottato nel 2010 nell'ambito del sistema di compliance ex Dlgs. 231/2001, integrato nel 2017 con il rinvio al Piano ed agli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza e anch'esso oggetto di aggiornamento nell'ambito del Modello 231.

### **1.4. I controlli**

Oltre al controllo civilistico di competenza del collegio sindacale e della società di revisione, la società è soggetta ad un sistema di controlli da parte dell'ente locale socio, il cui esercizio è disciplinato dal "*Regolamento per il controllo delle società partecipate dal Comune di Argenta*" approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 18 del 12/03/2019, aggiornato con delibera del Consiglio Comunale n. 62 del 22/12/2021, recepito anche nello statuto societario da ultimo modificato in data 07/11/2024 per riduzione del capitale sociale.

SOELIA in quanto società *in house* è infatti soggetta al controllo analogo da parte del Comune di Argenta che è stato disciplinato dall'ente socio con il citato Regolamento. Gli indirizzi strategici e gli obiettivi gestionali annuali e pluriennali cui la Società deve tendere sono assegnati dall'ente locale socio nell'ambito del Documento Unico di Programmazione (DUP), approvato dal Consiglio Comunale in attuazione della disciplina sui controlli interni

ex art. 147-quater del TUEL, accertandone poi lo stato di attuazione, in ossequio a quanto disposto dal principio contabile applicato All. 4/1 al D.Lgs. n.118/2011.

Fra gli organi preposti a controlli si segnalano l'Organismo di Vigilanza (**di seguito solo OdV**) al quale l'organo amministrativo affida il compito di vigilare sull'adeguatezza ed il rispetto del Modello 231 e del Codice Etico adottati dalla società e il Responsabile della Protezione di Dati/Data Protection Officer (RPD/DPO) ai sensi del Reg. UE n. 679/2016 che disciplina il trattamento dei dati personali. Al fine di consentire all'OdV l'esercizio delle funzioni la società ha adottato una specifica procedura che disciplina i flussi informativi verso l'organo da parte delle funzioni aziendali responsabili. Relativamente a tale procedura l'OdV ha tenuto una specifica formazione rivolta a tutte le funzioni aziendali coinvolte.

Ad oggi l'OdV è costituito in forma monocratica con incarico annuale ad un professionista esterno fino al 08/04/2026.

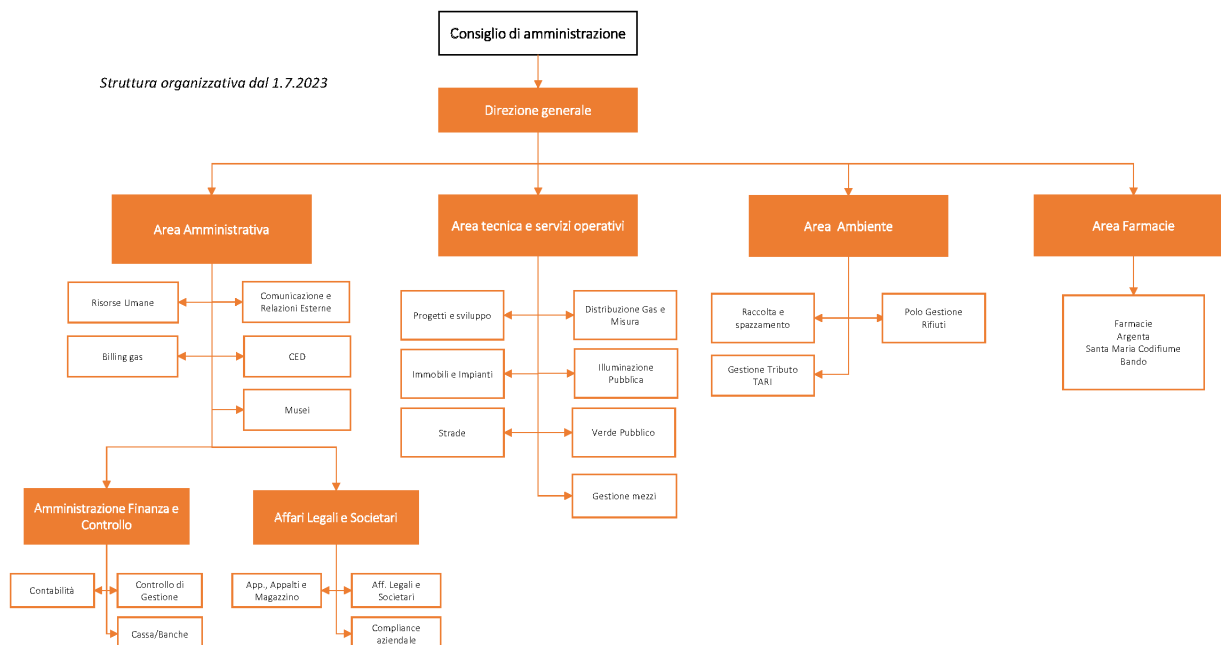
Per quanto concerne l'Organismo Interno di Valutazione (OIV) non sussiste l'obbligo di nomina per le società a controllo pubblico le quali, limitatamente della verifica del rispetto della normativa in materia di trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013) e del rilascio della relativa attestazione annuale, possono affidare tali funzioni ad un altro organo interno individuabile nel OdV.

Per quanto concerne il RPD/DPO è stata affidato un incarico esterno della durata di tre anni con scadenza a maggio 2025.

### **1.5. L'assetto organizzativo**

Soelia occupa 72 dipendenti di cui n. 3 quadri n 34 impiegati e n. 35 operai

Di seguito si riporta l'assetto organizzativo approvato dall'organo amministrativo in data 23/05/2023:



## 1.6. La mappatura dei processi

Uno degli aspetti fondamentali dell'analisi del contesto interno di riferimento è la mappatura dei processi, attività che consiste nell'individuare e nell'analizzare i processi organizzativi con l'obiettivo di esaminare l'intera attività svolta dalla società e con la finalità di individuare i potenziali rischi corruttivi cui è soggetta, secondo le indicazioni metodologiche fornite da ANAC nell'Allegato 1 al PNA 2019.

Per la mappatura dei processi di SOELIA si partiti dalle attività che possono essere aggregate in ciascuna delle aree di rischio generali individuate dalla Legge n. 190/2012, dal PNA 2013 e dagli aggiornamenti del PNA 2015 e da quelle specifiche individuate in relazione all'attività della società, con l'obiettivo in arco piano di una graduale implementazione sia del livello di analisi e di descrizione dei singoli processi, sia dell'analisi e della valutazione dei rischi correlati. L'attività di mappatura dei processi si presenta complessa e articolata e richiede il coinvolgimento di tutti i Responsabili di funzione che sono chiamati a collaborare con il RPCT, non disponendo lo stesso di risorse proprie da dedicare all'affiancamento nella redazione e predisposizione del Piano e nelle attività propedeutiche.

Nel piano 2023-2025 è stato approfondito il livello di analisi del processo di Acquisizione e gestione del personale. Nel presente piano sono stati approfonditi alcuni processi relativi all'area contratti pubblici sulla base delle indicazioni contenute nell'aggiornamento PNA 2023 approvato da ANAC con delibera n. 605 del 19/12/2023.

## 1.7. Principali variazioni del contesto interno rispetto al Piano 2023-2024

- Riduzione del numero di dipendenti di n. 7 unità tra cui n. 1 dirigente.
- Cessazione dell'attività di officina meccanica con decorrenza dal 01/06/2023
- Cessazione del Direttore generale dal 21/10/2023



- Nomina di un temporary manager per il periodo 07/11/2023-07/11/2024 con conferimento di deleghe
- Riduzione del capitale sociale in data 07/11/2023 in conseguenza della perdita registrata nell'esercizio 2022
- Adozione in data 01/12/2023 di piano di risanamento attestato ai sensi dell'articolo 56 del Codice della Crisi di Impresa e dell'Insolvenza.
- Adozione di procedure previste dal Modello 231 quali misure trasversali e di prevenzione dei rischi di commissione di reati contro la pubblica amministrazione.

## 2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

### Premessa

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

Per quanto riguarda la descrizione aggiornata dello scenario economico sociale del territorio regionale, i dati sono estrapolati dai documenti pervenuti dall'Ufficio Studi di Unioncamere Emilia-Romagna; per la descrizione del profilo criminologico del medesimo territorio i dati sono stati estrapolati dalla relazione dell'Area Legalità della Presidenza della Giunta Regionale, il tutto messo a disposizione dal RIT (Rete Integrità e Trasparenza della Regione Emilia Romagna).

### 2.1. Il territorio di riferimento

Soelia è una società a controllo pubblico in house e svolge la propria attività nel territorio del Comune di Argenta, in provincia di Ferrara, Regione Emilia-Romagna.

Il territorio del Comune di Argenta si estende per circa 311 kmq ed occupa prevalentemente parte della provincia sud-orientale di Ferrara, confinando con i Comuni di Ferrara, Voghiera, Portomaggiore, Comacchio, Ravenna, Alfonsine, Conselice, Imola, Molinella, Baricella.

Al 31/12/2023 la popolazione residente del Comune di Argenta era di n. 21.231 abitanti.

Per l'analisi della consistenza del tessuto economico del territorio del Comune di Argenta si rinvia al contenuto dell'Allegato 1, estratto dal DUP 2024-2026 approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 66 del 29/11/2023.

### 2.2. Scenario economico-sociale generale

#### 2.2.1. Contesto economico

A ottobre il Fondo monetario internazionale ha definito un quadro nel quale l'inflazione rientrerà sotto controllo senza un'interruzione della crescita dell'attività economica, nonostante pesino gli effetti negativi della pandemia, dell'aggressione all'Ucraina, delle disfunzioni dei mercati dei beni alimentari e energetici, di una forte ripresa dell'inflazione e del più rapido irrigidimento della politica monetaria sperimentato da oltre 40 anni.

Nelle previsioni del FMI la dinamica del commercio mondiale si ridurrà decisamente dal +5,1 % del 2022 a un +0,9 % quest'anno, per riaccelerare nel 2024 (+3,5 %), mentre la crescita globale dovrebbe ridursi dal 3,5 % del 2022 al 3,0 % nel 2023 e poi al 2,9 % nel 2024, dati ben al di sotto della media storica.

Il rallentamento economico è più concentrato nelle economie avanzate, che nel complesso vedranno la crescita ridursi all'1,5 % quest'anno e all'1,4 % nel 2024, mentre nelle economie emergenti e in sviluppo la crescita economica procederà pressoché stabile con un ritmo attorno al 4,0 %.

L'inflazione sta rallentando sensibilmente, anche se la dinamica dei prezzi, escludendo alimentari ed energetici, si sta riducendo in misura più contenuta. In Europa l'aumento dei prezzi si è dimostrato più elevato e connesso alla trasmissione sui prezzi dell'aumento degli energetici, mentre negli Usa la pressione inflazionistica appare meno forte, ma più resistente, in quanto riflette un mercato del lavoro teso. Ovunque la crescita dei salari è stata decisamente inferiore a quella dei prezzi, mentre sono decisamente aumentati i margini di profitto, lasciando aperta la possibilità di una modesta rincorsa.

Dopo un aumento del 2,1 % del 2022, la crescita del Pil negli Stati Uniti proseguirà a un ritmo più elevato di quanto precedentemente indicato, sia nel 2023 mantenendosi al 2,1 %, sia nel 2024 quando non scenderà al disotto dell'1,5 %, grazie a un mercato del lavoro teso che sostiene la crescita dei consumi e a forti investimenti delle imprese, nonostante l'irrigidimento della politica monetaria della Federal Reserve Bank.

In Cina al rallentamento della crescita del prodotto interno lordo nello scorso anno (+3,0 %) ha fatto inizialmente seguito un pronto rimbalzo nel primo trimestre dell'anno in corso, poi l'economia ha decisamente rallentato per la severa crisi del settore immobiliare e la debolezza delle esportazioni. Nel 2023 la crescita del Pil sarà del +5,0 %, ma poi dovrebbe rallentare ancora nel 2024 (+4,2 %).

In Giappone la ripresa dovrebbe registrare nel 2023 una accelerazione più rapida di quanto precedentemente atteso (+2,0 %), dopo il +1,0 % dello scorso anno, grazie a una domanda interna sostenuta e a una ripresa delle esportazioni, ma le attese sono orientate a un suo rientro nel corso del prossimo anno (+1,0 %).

### **2.2.2. L'area dell'euro**

Le prospettive di crescita economica a breve termine nell'Area dell'euro sono peggiorate e indicano una stagnazione dell'attività a fronte di un irrigidimento delle condizioni finanziarie, un indebolimento della fiducia dei consumatori e delle imprese e una ridotta domanda estera.

Ma la crescita dovrebbe riprendere nel 2024. A sostenerla saranno il ritorno della domanda estera ai livelli precedenti la pandemia e un miglioramento dei redditi reali grazie a una riduzione dell'inflazione, a una sostenuta crescita salariale e a un basso livello di disoccupazione, anche se lievemente in crescita. A contenere la ripresa saranno gli effetti della restrizione della politica monetaria da parte della Banca centrale europea e la graduale eliminazione delle precedenti misure di sostegno fiscale.

La Banca centrale europea ha quindi rivisto al ribasso le sue proiezioni per la crescita del Pil nell'area dell'euro sia per l'anno in corso (+0,7 %), sia per il 2024 (+1,0 %). La

diminuzione della dinamica dei prezzi in corso proseguirà contenendo l'inflazione al 5,6 % nella media del 2023 e al 3,2 % nel 2024, un livello ancora superiore all'obiettivo del 2 % della Bce. Dopo la notevole espansione dei margini di profitto nello scorso anno, il principale sostegno all'inflazione dovrebbe divenire il recupero salariale, mentre i costi di energia e alimentari dovrebbero avere un effetto deflazionistico.

L'inflazione ha determinato un'eccezionale redistribuzione del reddito tra i settori economici e tra le categorie di percettori. La crescita dei consumi delle famiglie dovrebbero ridursi allo 0,3 % nel 2023 e riprendersi gradualmente poi (+1,6 nel 2024) grazie all'aumento della fiducia, al recupero dei redditi reali, sostenuta dalle buone condizioni del mercato del lavoro e dall'aumento dei salari nominali.

L'irrigidimento delle condizioni e l'aumento dei costi di finanziamento dovuto alla politica monetaria dovrebbero contenere la crescita nel 2023 e poi invertirne la tendenza nel 2024 sia per gli investimenti abitativi, che risulteranno deboli anche successivamente, sia per gli investimenti industriali nel 2023, che andranno poi recuperando spinti dalla ripresa della domanda esterna e interna e dalla spinta tecnologica della transizione verde e digitale. Nel complesso gli investimenti dovrebbero crescere dell'1,7 % quest'anno e ridursi dello 0,4 % nel 2024.

La crescita delle esportazioni dovrebbe risultare contenuta all'1,3 % nel 2023, per effetto del debole andamento del commercio mondiale e della perdita di competitività, e sosterrà solo lievemente l'espansione, anche se accelererà leggermente al 2,5 % nel 2024, con la ripresa del commercio mondiale.

In merito alla politica fiscale, a seguito della riduzione delle misure di sostegno connesse agli effetti della pandemia e della crisi energetica, proseguirà il contenimento dell'indebitamento pubblico anche nel 2023 (-3,2 %) e nel 2024 (-2,4 %). L'inflazione e la ripresa della crescita del Pil agevoleranno anche una riduzione del rapporto tra disavanzo pubblico e Pil che scenderà all'89,0 % nel 2023 e ulteriormente all'88,6 % nel 2024.

Secondo il Fondo monetario internazionale la Germania, duramente colpita dalla crisi energetica e dal rallentamento del commercio mondiale, nel 2023 sperimenterà una lieve recessione (-0,5 %) e si riprenderà nel 2024 (+0,9 %), pur con un ritmo di crescita inferiore a quello della media dell'area dell'euro. Anche in Francia nel 2023 la dinamica del Pil si ridurrà sensibilmente (+1,0 %), ma meno di quanto precedentemente temuto ed evitando una recessione, ed avrà una contenuta ripresa nel 2024 (+1,3 %). Infine, dopo il notevole risultato lo scorso anno (+5,8 %), la crescita del prodotto interno lordo in Spagna resterà superiore alla media dell'area nel biennio, anche se non potrà sottrarsi alla generale tendenza alla riduzione nel 2023 (+2,5 %), ma rallenterà anche nel 2024.

### **2.2.3. L'Italia**

Ad ottobre, Prometeia ha ulteriormente rivisto al rialzo la stima di crescita del Pil per il 2023 allo 0,7 %, ma ne ha prospettato però per il 2024 un ulteriore rallentamento (+0,4 %) a causa della debolezza dei consumi delle famiglie, contenuti dall'inflazione e dal conseguente declino dei salari reali, e della diminuzione degli incentivi al settore delle costruzioni. Le stime del Fondo monetario internazionale e di Banca d'Italia confermano

l'indicazione di Prometeia per il 2023, ma prospettano una crescita lievemente più sostenuta per il 2024, tra lo 0,7 e lo 0,8 %.

La ripresa dei consumi delle famiglie ha dato un forte sostegno alla crescita lo scorso anno, grazie alla ripresa del mercato del lavoro e ai sostegni al reddito. Ma la riduzione del reddito disponibile reale, nonostante un aumento della propensione al consumo, ridurrà decisamente la crescita dei consumi nel 2023 (+1,2 %), mentre nel 2024 l'effetto di una possibile ripresa del reddito disponibile reale sarà controbilanciato da quello di una riduzione della ricchezza reale delle famiglie e da una tendenza a risparmiare che limiteranno ulteriormente la crescita dei consumi (+0,5 %).

La notevole riduzione degli incentivi, la politica monetaria restrittiva, il rallentamento economico globale e il peggioramento della fiducia delle imprese peseranno decisamente sull'accumulazione nel 2023 che non andrà oltre un incremento dello 0,9 %, sostenuta dagli industriali e appesantita da quelli in costruzioni. Anche nel 2024 la riduzione degli investimenti residenziali per l'eliminazione dei superbonus non sarà compensata dall'aumento delle opere pubbliche legate al PNRR e nel complesso gli investimenti si ridurranno dell'1,2 %, con un andamento modestamente positivo per gli industriali e sensibilmente negativo per gli investimenti in costruzioni.

La dinamica delle esportazioni nel 2022 è risultata notevole (+10,7 %). Ma con il rallentamento del commercio mondiale in corso, la crescita delle esportazioni si arresterà nel 2023 (+0,3 %) e anche con la ripresa della domanda internazionale non andrà oltre l'1,6 % nel 2024. Lo scorso anno il saldo conto corrente della bilancia dei pagamenti in percentuale del prodotto interno lordo è divenuto negativo (-0,9 %), ma con il rallentamento dell'attività tornerà positivo già nel corso di quest'anno (+1,5 %) e tale si manterrà nel 2024 (+1,3 %).

L'inflazione al consumo è in rallentamento, ma quella "core" – esclusi energetici e alimentari – rallenta più lentamente, mostrando come l'incremento dei prezzi inizialmente dovuto alla riduzione dell'offerta e all'aumento dei costi degli input sia divenuto frutto di un ritocco dei listini al dettaglio derivato da un aumento generalizzato dei margini di profitto. Quindi, dopo l'eccezionale esplosione dell'inflazione nel 2022 (+8,2 %) il processo dovrebbe rientrare solo molto gradualmente nel 2023 (+5,9 %), nonostante gli effetti del cambiamento di base, e scendere al di sotto del 3 % più lentamente di quanto in precedenza previsto nel 2024 (+2,6 %).

Si può ormai dire che nel 2023 il mercato del lavoro ha vissuto una fase positiva. L'impiego di lavoro dovrebbe aumentare più della crescita del Pil e la crescita dell'occupazione dovrebbe ridurre il tasso di disoccupazione al 7,7 %. Nel 2024, l'ulteriore rallentamento della crescita dell'attività rallenterà quella dell'impiego di lavoro (+0,4 %), ma la disoccupazione non dovrebbe risalire ulteriormente restando al 7,7 %. La modifica della modalità di contabilizzazione dei bonus edilizi che anticipa il costo sul conto economico delle Amministrazioni Pubbliche ha portato ad un aumento del disavanzo per il 2022, salito all'8,0 % dal 7,1% nel 2021. Intanto inflazione e aumento dei tassi hanno determinato un aumento della spesa per interessi passivi.

Nel 2023 il disavanzo dovrebbe ridursi solo al 5,3 % del prodotto interno lordo, gravato dal peso dei bonus, e la discesa dovrebbe proseguire anche nel 2024 (4,4 %), ma la spesa per

interessi dovrebbe mantenersi elevata e crescente dal prossimo anno. Dopo una notevole riduzione del rapporto tra debito pubblico e Pil sceso al 141,7 nel 2022, le previsioni ne prospettano una ulteriore riduzione al 140,4 % nel 2023, ma successivamente se ne avrà un leggero rimbalzo al 140,7. % dovuto all'aumento del costo del finanziamento.

#### **2.2.4. L'economia regionale**

Nelle stime più recenti appare più deciso il rallentamento della crescita nel 2023 (+0,7 %), sotto l'effetto congiunto della spinta dell'inflazione, della riduzione del reddito reale, in particolare, dei salari reali, e dell'effetto della stretta monetaria in corso, tanto che la stima della crescita è stata rivista al ribasso di quattro decimi di punto percentuale. Il rallentamento del ritmo dell'attività economica dovrebbe proseguire anche nel 2024 quando la crescita del Pil dovrebbe risultare dello 0,6 %, a seguito della riduzione del reddito disponibile reale, in particolare, per le famiglie a basso reddito. Questa stima della crescita è stata ridotta di due decimi di punto percentuale. Uno sguardo al lungo periodo conferma che la crescita è rimasta sostanzialmente ferma da più di 20 anni. Il Pil regionale in termini reali nel 2023 dovrebbe risultare superiore del 3,6 % rispetto al livello del massimo toccato nel 2007 prima della crisi finanziaria e superiore di solo il 14,3 % rispetto a quello del 2000.

Nel 2023 il rallentamento della ripresa riallineerà la crescita delle regioni italiane che sarà guidata da Lombardia e Veneto (+0,9 %), seguite da Friuli-Venezia Giulia e Lazio (+0,8 %). Nel 2024 con l'ulteriore rallentamento dell'attività la crescita delle regioni italiane si allineerà ulteriormente con al vertice Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna e Toscana che cresceranno tutte dello 0,6 %.

Venendo al dettaglio, anche nel 2023 la crescita dei consumi delle famiglie (+1,7 %) supererà nuovamente lo sviluppo del Pil a causa della dinamica dei prezzi dei beni essenziali che costituiscono una componente della spesa poco comprimibile, imponendo una riduzione dei risparmi anche se la differenza nella dinamica delle due variabili risulterà sensibilmente più contenuta rispetto allo scorso anno. Nelle stime si prospetta un riallineamento della dinamica delle due variabili nel 2024, ma con una dinamica dei consumi decisamente inferiore (+0,6 %), dovuto alla necessità di effettuare tagli a voci di spesa a fronte della riduzione dei redditi reali, che risulta sempre più rilevante per le fasce della popolazione a basso reddito. Gli effetti sul tenore di vita saranno evidenti. Nel 2024 i consumi privati aggregati risulteranno solo lievemente superiori (+0,6 %) rispetto a quelli del 2019 ovvero a quelli antecedenti la pandemia. È importante ricordare però che rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un notevole aumento della disegualianza tra specifiche categorie lavorative e settori sociali.

Nel 2024 con il rallentamento della crescita dell'attività economica, un sensibile irrigidimento della politica monetaria e un quadro di notevole incertezza futura sia da un punto di vista economico che geopolitico, la dinamica dell'accumulazione risulterà solo marginalmente positiva (+0,6 %), lievemente inferiore a quella del Pil e non ne trainerà più la crescita, nonostante prosegua l'effetto dei massicci interventi di sostegno pubblici, in particolare, a favore del settore delle costruzioni. L'ulteriore riduzione del ritmo di crescita dell'attività e la progressiva riduzione dei sostegni pubblici, in particolare, dei "bonus"

condurrà a un arretramento del processo di accumulazione nel 2024 (-0,9 %). Per valutare l'entità del processo di accumulazione è sufficiente rilevare che nonostante la crescita recente degli investimenti in termini reali, questi nel 2024 risulteranno inferiori del 2,3 % a quelli del 2008, precedenti al declino del settore delle costruzioni.

Il rallentamento del commercio mondiale, connesso alle disfunzioni delle catene internazionali di produzione, al reshoring, e alle crescenti tensioni geopolitiche, stanno conducendo a un'inversione di tendenza in negativo per l'export regionale nel 2023 (-2,4 %). Grazie a una ripresa del commercio mondiale sarà possibile riavviare la crescita delle vendite all'estero nel 2024 (+2,8 %), tanto da permettere alle esportazioni regionali di fornire un contributo positivo alla crescita. Al termine del 2024 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore addirittura dell'89,3 % rispetto al livello del 2000, ma di solo il 37,0 % rispetto a quelle del 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri, ma anche della maggiore dipendenza da questi nel sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produzione di valore aggiunto dall'attività volta ai mercati esteri.

Sotto la pressione del contenimento della crescita della domanda interna e dell'arretramento delle esportazioni conseguente al rallentamento del commercio mondiale nel 2023 il valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale subirà una flessione del 2,0 %. La ripresa del commercio mondiale dovrebbe sostenere una pronta ma contenuta ripresa dell'attività industriale nel 2024 (+0,6 %). Anche in questa ipotesi, al termine dell'anno corrente, il valore aggiunto reale dell'industria risulterà superiore di solo il 20,6 % rispetto a quello del 2000.

Nonostante i piani di investimento pubblico, la decisa revisione delle misure di incentivazione adottate a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale e la restrizione della politica monetaria ridurranno quasi a zero la crescita del valore aggiunto reale delle costruzioni nel 2023 (+0,4 %), con una dinamica decisamente inferiore rispetto a quella notevole dello scorso anno e a quella eccezionale del 2021 (+26,2 %). La tendenza diverrà poi negativa nel 2024 conducendo il settore in recessione (-3,7 %). A testimonianza delle contrastanti vicissitudini vissute dal settore, al termine del corrente anno il valore aggiunto delle costruzioni risulterà superiore di solo il 5,5 % rispetto a quello del 2000, ma rimarrà ancora inferiore del 23,1 % rispetto ai livelli eccessivi del precedente massimo toccato nel 2007.

Purtroppo, il modello non ci permette di osservare in dettaglio i settori dei servizi che mostrano andamenti fortemente differenziati. Nel 2023 una fase di recessione dell'attività nell'industria e un deciso rallentamento della dinamica dei consumi, insieme con una variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali da parte delle fasce della popolazione a basso reddito per effetto dell'inflazione e dell'aumento della disuguaglianza ridurranno sensibilmente il ritmo di crescita del valore aggiunto nei servizi (+2,0 %), che risulteranno, comunque, la componente più dinamica dell'economia regionale. Nel 2024 la lieve ripresa dell'attività nell'industria e la contenuta crescita dei consumi permetteranno al valore aggiunto dei servizi di continuare a crescere leggermente anche se con un ritmo dimezzato (+0,9 %) e di confermare i servizi quale settore trainante dell'economia regionale. Ma anche l'andamento nel lungo periodo del settore dei servizi non mostra una



crescita particolarmente soddisfacente. Il valore aggiunto del settore al termine di quest'anno supererà il livello del 2008, antecedente la crisi finanziaria dei sub-prime, di solo il 7,7 % e risulterà superiore solo del 17,5 % rispetto al livello del 2000.

Una maggiore spinta alla ricerca di un impiego continuerà a sostenere un'accelerazione della crescita delle forze di lavoro nel 2023 (+0,9 %). Questo però non riuscirà ancora a compensare il calo subito nel 2020, fuori dal mercato del lavoro sono rimasti diversi lavoratori non occupabili e scoraggiati dei settori maggiormente colpiti dalla recessione e al termine di quest'anno le forze di lavoro risulteranno ancora marginalmente inferiori a quelle del 2019 (-0,9 %). Nel 2024 la crescita delle forze di lavoro continuerà comunque sostenuta dalla necessità di impiego, ma sarà contenuta dalla crescita economica limitata (+0,7 %).

L'occupazione avrà nuovamente un andamento positivo nel 2023 (+1,0 %) e la sua crescita proseguirà solo lievemente più contenuta nel 2024 (+0,7 %). Ciò nonostante, alla fine di quest'anno l'occupazione risulterà ancora marginalmente inferiore a quella riferita al 2019 (-0,2 %) e superiore di solo l'11,1 % rispetto a quella del 2000.

Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) continua a salire e nel 2024 dovrebbe giungere al 70,2 % per poi portarsi al 70,5 % nel 2024 superando finalmente il precedente livello massimo del 2019.

Il tasso di disoccupazione era pari al 2,8 % nel 2002, è salito fino all'8,5 % nel 2013 per poi gradualmente ridiscendere al 5,5 % nel 2019. Le misure introdotte a sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento nel 2020 al 5,9 %. Dal 2021 in poi la crescita dell'occupazione è stata più rapida dell'aumento dell'offerta di lavoro e il tasso di disoccupazione anche nel 2023 potrà ulteriormente ridursi al 4,8 %, ma la tendenza subirà un temporaneo arresto nel 2024 a causa della stagnazione della crescita dell'attività economica e il tasso di disoccupazione rimarrà al 4,8 %.

### **2.3. Profilo criminologico del territorio**

L'Area Legalità della Presidenza della Giunta Regionale ha elaborato un'attenta e dettagliata analisi del contesto emiliano-romagnolo per quanto concerne i reati contro la Pubblica Amministrazione che si allega integralmente al presente Piano ed alla quale si rinvia (Allegato 2). Dal report risulta che, per quanto concerne la provincia di Ferrara, si è registrata, rispetto alle altre provincie, una flessione dei reati attinenti all'abuso di funzione ed all'appropriazione indebita. Contrariamente, per i reati di corruzione, connotati prevalentemente dal reato di istigazione alla corruzione, il cui peso assorbe circa il 40% delle denunce, configurandosi in larga parte come aspetto passivo della corruzione, benché non manchino i casi di corruzione attiva, la provincia di Ferrara è una di quelle dove l'incidenza risulta apprezzabilmente più elevata rispetto alla media regionale.

Il report contiene inoltre un focus sul fenomeno del riciclaggio, evidenziando a livello regionale un andamento in crescita delle segnalazioni all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231/2007 ed anche un aumento delle denunce di reato, il tutto in linea con l'andamento a livello nazionale.

## **2.4. La promozione della legalità**

Allo scopo di promuovere la cultura della legalità la Giunta Regionale, con propria delibera n. 2151 del 22 novembre 2019, ha approvato il Piano integrato delle azioni regionali per la promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile e la prevenzione del crimine organizzato e mafioso e dei fenomeni corruttivi relativo al biennio 2020/21, ai sensi dell'art. 3 della Legge Regionale 28 ottobre 2016, n. 18 "Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili". Si evidenzia, in particolare che, in attuazione della suddetta Legge Regionale e ai sensi di quanto disposto dall'art. 15 della stessa, è stata costituita la Rete per l'Integrità e la Trasparenza quale canale di confronto e raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza di tutto il territorio emiliano-romagnolo ed il RPCT di Soelia ha aderito su autorizzazione dell'Organo amministrativo con determina in data 07/05/2021. Istituzionalmente, la Rete persegue l'obiettivo di promuovere la cultura della legalità, della gestione del rischio di corruzione e della trasparenza, caratterizzandosi come "comunità professionale" a cui possono partecipare i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle amministrazioni pubbliche con sede nel territorio regionale. La creazione di questa "comunità di esperti" mira alla individuazione di una sede di confronto tra addetti del settore, per condividere esperienze, valutazioni e proposte e, soprattutto, per elaborare strategie comuni. La Rete, attraverso le sinergie che può creare tra le Amministrazioni del territorio, oltre a rafforzare le misure di prevenzione e di controllo, può promuovere in modo più efficace, e con risparmio di spesa, la diffusione della cultura della legalità, attraverso iniziative comuni di formazione dei pubblici dipendenti e di sensibilizzazione delle componenti sociali e dei cittadini, a partire da quelli appartenenti alle giovani generazioni.

## **2.5. Principali stakeholders**

I principali interlocutori della società sono:

Il Comune di Argenta, socio unico con il quale sono stati sottoscritti i contratti per l'affidamento in house dei servizi pubblici locali;

ATERSIR (Agenzia Territoriale dell'Emilia-Romagna per i Servizi Idrici e Rifiuti), con la quale è stato sottoscritto il contratto per l'affidamento della gestione dei rifiuti urbani e assimilati del Comune di Argenta;

ARERA (Autorità di Regolazione per l'Energia Reti e Ambiente), per gli adempimenti inerenti l'attività di distribuzione del gas naturale, l'attività di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili e il ciclo integrato dei rifiuti;

ARPAE (Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna), per quanto concerne l'attività ispettiva sulla gestione della discarica esaurita e della SEA (Stazione Ecologia Attrezzata)

Banche, per il ricorso al credito

Utenti e Clienti dei servizi erogati

Fornitori per l'acquisizione di lavori, beni e servizi



Soelia eroga servizi pubblici locali e di interesse generale e come tale deve porre particolare attenzione nella gestione dei rapporti con i fornitori, con i clienti /utenti e con i soggetti pubblici di riferimento.

## SEZIONE 1 - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 1.1. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)

#### 1.1.1. Riferimenti normativi e contenuto minimo

Ai sensi dell'art. 1, co. 2-*bis*, della l. 190/2012, il PNA costituisce atto di indirizzo per l'adozione di misure integrative di quelle contenute nel modello di organizzazione e gestione eventualmente adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001 da parte dei soggetti indicati all'art. 2-*bis*, co. 2 del d.lgs. 33/2013, tra i quali rientrano le società partecipate da pubbliche amministrazioni.

Il PNA è d'ausilio e di supporto per l'individuazione del contenuto minimo dei Piani di Prevenzione della Corruzione con particolare riguardo all'identificazione delle principali aree di rischio ed alle misure di prevenzione suggerite.

Le misure di prevenzione devono essere coerenti con gli esiti della valutazione dei rischi, prendendo in considerazione sia i potenziali eventi in cui l'ente possa essere considerato responsabile per il reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, sia per i reati commessi da un dipendente della società in qualità di agente pubblico ovvero per quelle ipotesi in cui l'agente operi come soggetto indotto o corruttore.

Il Piano è un documento di natura programmatica che descrive le misure obbligatorie per la Legge n. 190/2012, per il PNA e altre specifiche relative alle aree a rischio di reato, individuate sulla base della mappatura dei processi e dell'analisi e valutazione dei relativi rischi.

Il Piano descrive la metodologia di valutazione del rischio, le aree e i processi sensibili individuati in relazione ai rischi di reato e di altri comportamenti corruttivi, commessi dai soggetti apicali e sottoposti alla loro direzione e coordinamento, in qualità di agenti pubblici ovvero per quelle ipotesi in cui il dipendente opera come soggetto indotto o corruttore.

La parte programmatica riporta le misure obbligatorie per tutte le aree sensibili generali e specifiche e i presidi di controllo per ciascun processo.

### **1.1.2. Il monitoraggio e il riesame del Piano**

In linea con quanto indicato nel PNA 2022, particolare attenzione è stata dedicata nel presente piano all'attività di monitoraggio con la programmazione delle attività per ciascun processo e l'individuazione delle figure responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione previste alle quali l'RPCT dovrà fare riferimento per ottenere le informazioni necessarie a monitorarne l'efficacia.

Tale attività costituirà poi la base per la redazione della consueta relazione annuale da pubblicare sul sito istituzionale e per procedere all'eventuale riesame del piano.

## **1.2. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)**

### **1.2.1. Requisiti, funzioni e incompatibilità**

L'art. 1 c. 7 della L. 190/2012 prevede la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione per tutte le Pubbliche Amministrazioni nell'accezione ampia cui fa riferimento la norma. Le linee guida ANAC approvate il 08/11/2017 forniscono le indicazioni per la nomina nelle società a controllo pubblico e da ultimo il PNA 2022 è intervenuto in merito dedicando un approfondimento alla funzione di RPCT ed alla struttura di supporto, valorizzandone sempre di più il ruolo e le responsabilità e fornendo indicazioni all'organo deputato alla nomina per una corretta scelta della figura preposta, superando le previsioni del PNA 2019 al riguardo.

Considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo, ANAC ritiene che al RPCT deve essere assicurato un adeguato supporto *“attraverso la previsione di una struttura*

*organizzativa idonea e proporzionata che consenta al RPCT di svolgere in modo completo ed effettivo le proprie funzioni” e che “In ogni caso, qualora per la carenza del personale dell’ente/società non sia possibile costituire tale struttura dedicata, l’organo di indirizzo può valutare l’adozione di appositi atti organizzativi che consentano al RPCT di avvalersi di personale di altri uffici.”*

Tenuto conto della struttura organizzativa della società come rappresentata nel paragrafo dedicato al contesto interno non vi sono le condizioni per la creazione di una struttura propriamente dedicata al supporto al RPCT il quale pertanto, per il corretto esercizio delle funzioni affidate, necessita della piena collaborazione degli altri soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione, in particolare dei responsabili delle aree organizzative e dei servizi con il supporto della Direzione aziendale.

ANAC ravvisa alcune situazioni di incompatibilità del ruolo di RPCT con altri incarichi.

In particolare, è da escludere che il RPCT possa assumere il ruolo di RUP nelle procedure ad evidenza pubblica o quello di componente dell’Organismo di Vigilanza, figure con le quali il RPCT deve collaborare al fine di garantire l’applicazione delle misure di prevenzione e il regolare flusso informativo per un’efficace attuazione dell’attività di monitoraggio.

Nelle situazioni in cui non è possibile separare l’incarico di RPCT da funzioni assegnate a servizi considerati più di altri esposti al rischio della corruzione e che potrebbero pertanto generare una posizione di conflitto di interessi, è opportuno che all’atto della nomina ne sia data opportuna motivazione e che siano individuate misure organizzative idonee a limitare tali posizioni di conflitto.

Con Delibera del 06/04/2023, il Consiglio di amministrazione ha integrato il provvedimento di nomina del RPCT sulla base delle indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2022, prevedendo la durata determinata dell’incarico fino al 05/04/2026, e confermando la dott.ssa Laura Diani, Responsabile Affari Legali e Generali, . La nomina è stata pubblicata sul sito web della società, nella sezione Società Trasparente, sottosezione Altri Contenuti Corruzione ed è stata comunicata all’ANAC.

### **1.2.2. Assenza temporanea e periodi di *vacatio* del RPCT**

In caso di assenza temporanea del RPCT, comunque superiore ad un periodo di tre mesi, il ruolo viene assunto da un componente dell’Organo amministrativo privo di deleghe gestionali. Nel caso in cui l’Organo amministrativo sia monocratico, il ruolo viene assunto dal Direttore generale. L’assunzione del ruolo di RPCT in via temporanea di soggetti in posizione di comando riveste un carattere di eccezionalità dovuto all’assenza nella struttura organizzativa di SOELIA di altre figure idonee allo scopo.

In caso di *vacatio* del RPCT, l’Organo amministrativo, su sollecitazione del Direttore Generale, deve provvedere tempestivamente alla sostituzione nel rispetto delle indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2022.

## **1.3. Gli altri soggetti coinvolti nella gestione del rischio corruttivo**

### **1.3.1. L’Organo amministrativo**

L'Organo amministrativo di SOELIA è l'organo di indirizzo che:

- nomina il RPCT e vigila sul suo operato e sull'efficacia dell'azione svolta;
- approva il PTPCT e ogni proposta di aggiornamento e modifica dello stesso.
- riceve e prende atto dei contenuti della relazione annuale predisposta dal RPCT con il rendiconto dettagliato sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel piano.

Al fine di garantire piena effettività al sistema di gestione del rischio corruttivo, come da indicazioni contenute nel PNA 2019, l'organo di indirizzo deve inoltre:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie della società, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;
- compatibilmente con l'assetto organizzativo della Società, assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale;
- favorire percorsi di formazione adeguati con particolare riguardo all'area del *risk management*

### **1.3.2. Il Direttore generale**

Tenuto conto dei poteri conferiti, in particolare in materia di gestione del personale, il Direttore generale ricopre un fondamentale ruolo organizzativo e di impulso dell'attività di prevenzione della corruzione e attuazione della normativa in materia di trasparenza in esecuzione anche delle decisioni dell'Organo amministrativo e di quanto previsto nel Piano, garantendo uniformità di governo e di azioni per il raggiungimento degli obiettivi.

La posizione è attualmente vacante.

### **1.3.3. Responsabili delle unità organizzative (aree e servizi)**

Ai Responsabili delle unità organizzative, in particolare di quelle afferenti alle aree a maggior rischio di corruzione individuate nel presente Piano sono attribuite le seguenti responsabilità:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT e dei propri collaboratori;
- assicurano l'osservanza del Codice Etico e del Modello 231e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Modello e nel Piano anche da parte dei propri collaboratori;
- adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali la segnalazione alla Direzione aziendale per l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la mobilità del personale.

- partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità.

#### **1.3.4. Il personale dipendente e i collaboratori/consulenti esterni**

I dipendenti e i collaboratori/consulenti esterni partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, osservando le misure contenute nel Piano, segnalando le situazioni d'illecito e i casi di conflitto di interessi che li riguardano.

Nei contratti di affidamento degli incarichi esterni è inserito un espresso richiamo al Modello 231, al Codice Etico ed al PTPCT al fine di porre l'attenzione sul sistema organizzativo adottata dalla società al fine di prevenire rischi da reati rilevanti e sui relativi obblighi posti a capo dei fornitori, con previsione di risoluzione del contratto in caso di inadempimento

#### **1.3.5. Il Responsabile per la Trasparenza**

La trasparenza è uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione. Il Responsabile per la Trasparenza, che in SOELIA coincide con la figura del Responsabile della prevenzione della corruzione:

- a) svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
- b) provvede ad integrare il PTPC con la programmazione delle attività e delle misure in materia di trasparenza.

#### **1.3.6. Il Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale è un organo di controllo della Società ed è composto da tre membri effettivi nominati fra gli iscritti nell'Albo e nel Registro dei Revisori Contabili. Vigila sull'osservanza della legge e dell'ordinamento, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato da Soelia.

#### **1.3.7. L'Organismo di Vigilanza**

L'OdV è l'organo nominato dall'Organo amministrativo incaricato della verifica dell'attuazione del Modello di Organizzazione e Controllo adottato a sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e ss.mm.ii.

All'OdV sono state affidate dall'Organo amministrativo le funzioni di OIV (Organismo Interno di Vigilanza) per le finalità di attestazione degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

## 1.4. Gestione del rischio

### Premessa

Al fine di individuare misure organizzativamente sostenibili per la prevenzione del rischio corruttivo è necessario procedere alla sua analisi e valutazione avendo preventivamente individuato i processi attraverso la mappatura.

Partendo dalle aree di rischio generali individuate dalla Legge n. 190/2012, dal PNA 2013 e dal PNA 2015 sono stati individuati i principali processi da sottoporre ad analisi e tenuto conto della dimensione organizzativa della società è stato assunto quale oggetto di analisi del rischio ciascuno dei processi individuati.

Come già evidenziato nel paragrafo 1.6. rubricato “Mappatura dei processi” nel presente Piano, l’obiettivo in arco piano è quello di una graduale implementazione del livello di analisi e di descrizione dei singoli processi, sia dell’analisi e della valutazione dei rischi correlati.

La valutazione dei rischi è stata sviluppata nelle tre fasi di identificazione, analisi e ponderazione.

#### 1.4.1. L’identificazione del rischio

È un processo di ricerca, individuazione e descrizione del rischio con la finalità di generare un elenco di eventi che potrebbero avere conseguenze negative sull’organizzazione.

In questa fase sono individuate le fonti, le aree d’impatto, le cause e le conseguenze degli eventi che, manifestandosi all’interno della società, possono fare emergere il rischio di corruzione inteso in senso ampio, come indicato dalla normativa.

Tenendo conto che la corruzione, in questo contesto, fa riferimento a *“condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali, riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione, che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio”*, sono stati considerati i possibili comportamenti messi in atto consapevolmente da un soggetto interno che portano ad un uso distorto delle risorse, delle regole e dei processi della società, con la finalità di favorire gli interessi privati.

L’identificazione degli eventi di corruzione è avvenuta analizzando i processi per comprendere la natura e le modalità con cui eventuali interessi privati potrebbero introdursi ed essere favoriti dalle persone che lo gestiscono.

#### 1.4.2. L’analisi del rischio.

Per la comprensione della natura del rischio è stato assunto quale oggetto di analisi ciascun processo mappato valutando per ciascuno:

- ☞ il grado di discrezionalità, la rilevanza esterna, la numerosità, la complessità e il valore economico per valutare la possibilità che, all’interno e all’esterno dell’ente, si consolidino interessi e relazioni che possono favorire la corruzione;
- ☞ gli eventuali precedenti giudiziari dei soggetti interni e esterni coinvolti;
- ☞ la presenza di controlli (esistenza di procedure specifiche per la gestione dei procedimenti, tracciabilità manuale o informatica ecc...).

### 1.4.3. La ponderazione o livello di rischio.

Il livello del rischio è stato assegnato sulla base di un valore numerico in base alla probabilità e all'impatto sull'organizzazione ( $L = P \times I$ ), utilizzando la metodologia di cui alla tabella indicata di seguito. Ulteriormente nell'individuazione dei rischi afferenti a ciascun processo è stata fatta una valutazione di tipo qualitativo in particolare nell'individuazione delle misure specifiche di prevenzione.

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA'		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO	
<b>Discrezionalità</b>		<b>Impatto organizzativo</b>	
		Rispetto al personale complessivamente impiegato, percentuale potenzialmente esposta al rischio corruttivo	
vincolato	1	fino a circa il 20%	1
parzialmente vincolato dalla legge e da regolamenti interni	2	fino a circa il 40%	2
parzialmente vincolato solo dalla legge	3	fino a circa il 60%	3
parzialmente vincolato solo da regolamenti interni	4	fino a circa l/80%	4
completamente discrezionale	5	fino a circa il 100%	5
<b>Rilevanza esterna</b>		<b>Impatto economico</b>	
Il processo produce effetti diretti all'esterno della società		Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
il destinatario del processo è un ufficio interno	2	no	1
il destinatario del processo è un soggetto esterno	5	si	5
<b>Complessità del processo</b>		<b>Impatto reputazionale</b>	
Processo complesso che comporta il coinvolgimento di più servizi per il conseguimento del risultato?		Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
il processo coinvolge solo un servizio	1	no	0
il processo coinvolge 2 servizi	3	non ne abbiamo memoria	1
il processo coinvolge più di 2 servizi	5	si, sulla stampa locale	2
		si, sulla stampa nazionale	3
		si, sulla stampa locale e nazionale	4

		si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5
<b>Valore economico</b> Qual è l'impatto economico del processo?		<b>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</b> A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	
rilevanza esclusivamente interna	1	a livello di addetto al servizio	1
comporta l'attribuzione di limitati vantaggi a soggetti esterni	3	a livello di collaboratore del responsabile di servizio	2
comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. affidamento in appalto)	5	a livello di responsabile di servizio	3
		a livello di dirigenziale	4
		a livello di amministratore	5
<b>Frazionabilità del processo.</b> Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es. pluralità di affidamenti ridotti)?			
no	1		
si	5		
<b>Controlli</b> Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a contenere i rischi individuati?			
si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1		
si, è molto efficace	2		
si, per una percentuale approssimativa del 50%	3		
si, ma in minima parte	4		
no, il rischio rimane indifferente	5		

Il valore della probabilità e il valore dell'impatto sono stati determinati per ciascun processo calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione della probabilità" e "Indici di valutazione dell'impatto".

La scala di valori e di importanza della probabilità e dell'impatto sono rispettivamente:

- 0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile;
- 0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore.



La valutazione complessiva del livello di rischio è stata determinata dal prodotto tra il valore medio della frequenza della probabilità e il valore medio dell'impatto e la scala dei valori è compresa tra 0 e 25 (0 = nessun rischio; 25 = rischio estremo).

#### 1.4.4. Aree di rischio generali

Per le aree di rischio generali individuate dalla Legge n. 190/2012, dal PNA 2013 e dal PNA 2015 sono stati identificati i processi da assumere quale oggetto di analisi come rappresentato nella tabella che segue:

Codice area di rischio	Descrizione area di rischio	Codice Processo	Descrizione processo	Valore medio della probabilità <sup>1</sup>	Valore medio dell'impatto <sup>2</sup>	Ponderazione del rischio
1G	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari <u>privi di effetto economico diretto</u> ed immediato per il destinatario	P1	emissione di pareri su progetti di nuove urbanizzazioni e insediamenti o ampliamenti delle reti di distribuzione del gas, pubblica illuminazione o stradali	3,33	1,50	5,00
		P2	autorizzazioni all'accesso alla rete di pubblica illuminazione da parte di soggetti terzi	3,33	1,50	5,00
		P3	concessioni di aree e manufatti cimiteriali (loculi, cappelle gentilizie, ecc...)	2,50	1,50	3,75
		P4	attestazione di regolarità dell'impianto gas al soggetto che richiede l'allacciamento.	2,50	1,25	3,13
2G	Contratti pubblici	P1	identificazione dell'oggetto delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture	3,50	1,50	5,25
		P2	determinazione dell'importo a base di gara e individuazione della tipologia di procedura per l'affidamento dei lavori, servizi, forniture	3,50	1,50	5,25
		P3	definizione dei requisiti tecnici ed economici per la partecipazione alle procedure di affidamento	2,83	1,50	4,25
		P4	definizione dei criteri di aggiudicazione	2,67	1,50	4,00
		P5	valutazione delle offerte presentate	2,67	1,50	4,00
		P6	identificazione e valutazione di eventuali anomalie e verifica delle giustificazioni presentate dai partecipanti	2,67	1,50	4,00
		P7	affidamento di lavori servizi e forniture con invito a negoziare a ditte già	3,83	1,50	5,75

			individuate alla stazione appaltante			
		P8	affidamento di lavori, servizi e forniture, senza indizione di gara o confronto tra ditte (affidamento diretto)	4,00	1,50	6,00
		P9	autorizzazione varianti nelle modalità, tempistiche o quantità di lavori, servizi o forniture, rispetto a quanto originariamente previsto	3,50	1,50	5,25
		P10	autorizzazione a subappalti	3,50	1,50	5,25
		P11	nomina del collegio consultivo tecnico	3,50	1,50	5,25
		P12	Ricorso alla procedura negoziata senza bando ai sensi dell'art. 48, c. 3, dl n. 77/2021 (PNRR)	3,50	1,50	5,25
		P13	Previsione nei documenti di gara del premio di accelerazione ai sensi dell'art. 50, c. 4, dl 77/2021 per ogni giorno di anticipo della consegna dell'opera finita (PNRR)	3,50	1,50	5,25
		P14	Affidamento di incarichi esterni	3,83	1,50	5,75
3G	Acquisizione e gestione del personale	P1	Selezione del personale	3,17	1,50	4,75
		P2	Definizione progressioni di carriera	2,33	1,50	3,50
		P3	Assegnazione premi di risultato	2,00	1,38	2,75
		P4	Incarichi dirigenziali	2,83	1,50	4,25
4G	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	P1	Gestione delle entrate	2,50	1,50	3,75
		P2	Gestione delle spese	3,17	1,50	4,75
		P3	Gestione del patrimonio	2,83	1,50	4,25
5G	Incarichi e nomine	P1	Nomina organo amministrativo	2,67	1,50	4,00
		P2	Nomina Direttore generale	3,33	1,25	4,17
6G	Affari legali e contenzioso	P1	Affidamento incarico per assistenza giudiziale e/o stragiudiziale	3,67	1,50	5,50

Dalla tabella è possibile evincere che la valutazione del rischio complessivo di corruzione di SOELIA, posta all'ultima colonna della stessa, si colloca a livelli medio-bassi; tale risultato risente in maniera rilevante dagli esigui valori registrati nella colonna relativa all'impatto reputazionale della Società ed anche alla totale assenza di segnalazioni e di violazioni. Sebbene quindi i processi a rischio abbiano posto in luce bassi livelli di rischiosità, tenuto conto anche di un approccio qualitativo dell'analisi, con valutazioni di contesto con particolare riferimento alla struttura organizzativa, la società ha individuato per ciascun processo-rischio le molteplici misure di prevenzione già in atto, con previsione di poche

altre misure da adottare, distinguendo le misure obbligatorie di carattere generale da quelle specifiche.

Per l'aggiornamento del Piano si è proceduto ad analizzare nuovamente ciascuno dei processi già individuati rivalutandone il rischio con l'esito che, in considerazione dell'assenza di riorganizzazioni sostanziali intercorse nell'anno 2023, dell'assenza di segnalazioni tramite la piattaforma dedicata ai whistleblower e del fatto che non si sono verificati eventi corruttivi, il rischio si è mantenuto in una fascia medio-bassa.

Per quanto concerne l'analisi del rischio connesso ai rapporti con la Pubblica Amministrazione ed alle relative misure adottate e/o da implementare, si rinvia al Modello 231 Parte Speciale A, pubblicato al seguente link <https://www.soelia.it/trasparenza/prevenzione-della-corruzione/>.

Nel corso dell'anno 2023 la società ha adottato le seguenti procedure quali misure specifiche e ulteriori idonee a prevenire la commissione di reati contro la pubblica amministrazione:

- Procedura finanziamenti pubblici
- Procedura rapporti con la PA

Quale misura trasversale la società ha inoltre adottato nel corso dell'anno 2023 la Procedura per i flussi informativi all'OdV.

#### **1.4.5. Analisi dei processi a maggiore rischio afferenti alle aree di rischio generali e individuazione delle misure.**

Di seguito si riporta una breve descrizione delle aree di rischio individuate e dei relativi processi rinviando all'**Allegato 3 – Tabella rappresentazione rischi e misure**, il dettaglio dei rischi rilevanti, delle misure adottate e/o da implementare e dell'attività di monitoraggio.

#### **1G - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.**

Nell'area indicata sono stati individuati ed aggregati i seguenti processi:

1. emissione di pareri su progetti di nuove urbanizzazioni e insediamenti o ampliamenti delle reti di distribuzione del gas, pubblica illuminazione (attività residuale);
2. autorizzazioni all'accesso alla rete di pubblica illuminazione da parte di soggetti terzi;
3. concessioni di aree e manufatti cimiteriali (loculi, cappelle gentilizie, ecc);
4. attestazione di regolarità dell'impianto gas al soggetto che richiede l'allacciamento.

#### **2G - Contratti pubblici**

L'area di rischio riguarda i processi di acquisizione di beni, servizi e lavori ai sensi del D.Lgs. n. 36/2023.

Gli affidamenti di beni, servizi e lavori nei limiti dell'importo di Euro 200.000 sono di competenza del Temporary manager, giusta delega conferita dall'Organo amministrativo. Sono presenti deleghe ai Responsabili di area/servizio per acquisti necessari all'ordinario funzionamento dei servizi di competenza con limiti che vanno da un minimo di Euro 250 ad

un massimo di Euro 10.000 e deleghe al Responsabile del Servizio Contabilità e Finanza in caso di assenza del Direttore. Alla Direttrice dell'Area Farmaceutica sono poi conferite deleghe per l'approvvigionamento di farmaci e in generale per i prodotti oggetto di vendita al dettaglio presso le farmacie.

I processi individuati particolarmente esposti ai rischi di corruzione tenuto conto del contesto interno sono i seguenti:

1. identificazione dell'oggetto delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture
2. determinazione dell'importo a base di gara e individuazione della tipologia di procedura per l'affidamento dei lavori, servizi, forniture
3. definizione dei requisiti tecnici ed economici per la partecipazione alle procedure di affidamento
4. definizione dei criteri di aggiudicazione
5. valutazione delle offerte presentate
6. identificazione e valutazione di eventuali anomalie e verifica delle giustificazioni presentate dai partecipanti
7. affidamento di lavori servizi e forniture con invito a negoziare a ditte già individuate alla stazione appaltante
8. affidamento di lavori, servizi e forniture, senza indizione di gara o confronto tra ditte (affidamento diretto)
9. autorizzazione varianti nelle modalità, tempistiche o quantità di lavori, servizi o forniture, rispetto a quanto originariamente previsto
10. autorizzazione a subappalti
11. nomina del collegio consultivo tecnico
12. Ricorso alla procedura negoziata senza bando ai sensi dell'art. 48, c. 3, dl n. 77/2021 (PNRR)
13. Previsione nei documenti di gara del premio di accelerazione ai sensi dell'art. 50, c. 4, dl 77/2021 per ogni giorno di anticipo della consegna dell'opera finita (PNRR)
14. Conferimento incarichi di collaborazione e consulenza

Si prevede l'aggiornamento e l'adeguamento del Regolamento aziendale per gli acquisto sottosoglia comunitaria e della Procedura operativa per la gestione delle richieste di acquisto e degli ordini.

Al fine di razionalizzare il processo di acquisto di lavori, beni e servizi e di rendere tracciabile ogni singola fase, è stato implementato già dall'anno 2022 l'applicativo utilizzato dal Servizio Contabilità e Finanza al fine di consentire la gestione delle RDA (richieste di acquisto) da parte dei Responsabili dei servizi e del Servizio Approvvigionamenti Appalti. Il processo, interamente gestito tramite il sistema, prevede l'inserimento della RDA da parte del Responsabile del servizio coinvolto, la gestione dell'ordine da parte del Servizio Approvvigionamenti e Appalti, l'inserimento da parte del Responsabile del servizio della documentazione che attesta l'avvenuta esecuzione dell'ordine (DDT, fine lavori, ecc.), registrazione delle fatture e presa in carico da parte del Servizio di Contabilità e Finanza ai fini del pagamento previa verifica della regolarità del processo e relative fasi.

Alcuni processi dell'area di rischio contratti pubblici, i rischi connessi e le relative misure di prevenzione sono stati rivalutati sulla base dell'aggiornamento PNA 2023.

### **3G - Acquisizione e gestione del personale**

Nell'area rischio sono stati aggregati i seguenti processi:

1. Selezione del personale
2. Definizione progressioni di carriera
3. Assegnazione premi di risultato
4. Conferimento incarichi di collaborazione
5. Incarichi dirigenziali

#### **A) Selezione del Personale**

Sulla base del fabbisogno definito dall'Organo amministrativo, il Direttore generale provvede all'assunzione di personale previa verifica della possibilità di trasferimenti da altre società del Gruppo, con possibilità di affidare la selezione a società esterne e di stipulare contratti di somministrazione o di distacco di personale in entrata.

Gli attuali contratti di lavoro applicati in azienda sono: CCNL dirigenti Confservizi; CCNL GASACQUA, CCNL farmacie Assofarm, CCNL Agricoltura, CCNL Turismo-Confesercenti.

#### **B) Definizione progressioni di carriera**

Le progressioni, sia economiche, sia di carriera in Soelia sono di competenza del Direttore Generale, sentiti i Responsabili dell'area/servizio, tenuto conto dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, previa analisi e monitoraggio continuo del percorso lavorativo dall'ultimo passaggio di livello o adeguamento retributivo erogato.

#### **C) Assegnazione premi di risultato**

L'assegnazione di premi di risultato in Soelia è regolata sulla base di criteri e obiettivi annualmente stabiliti dal Direttore generale per ciascuna area o servizio in collaborazione con i relativi Responsabili. Al Direttore generale ed ai Responsabili dei servizi competono la valutazione del raggiungimento degli obiettivi prefissati per la liquidazione del premio.

#### **D) Incarichi dirigenziali**

L'assunzione di figure dirigenziali è di competenza dell'Organo amministrativo e non è disciplinata dal Regolamento per la selezione del personale, trattandosi di figure di elevato profilo con possibilità di conferire incarichi a tempo determinato.

### **4G Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio**

#### **A) Gestione delle entrate**

Soelia è una società in house ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 175/2016 e come tale obbligata a svolgere oltre l'80% la propria attività a favore dell'ente locale socio unico affidante (Comune di Argenta). Le entrate della società sono pertanto prevalentemente provenienti dai corrispettivi definiti nei contratti di servizio, nei contratti di locazione e usufrutto con il Comune di Argenta, da tariffe deliberate dall'ente locale socio (concessioni cimiteriali, illuminazione votiva, servizi ecomuseali) o regolate da ARERA (distribuzione gas); unica entrata diretta da privati dietro corrispettivo non regolato, sempre afferente all'erogazione di un pubblico servizio, è quella derivante dalla gestione delle farmacie

comunali con particolare riguardo alla vendita di prodotti da banco e alla gestione dei musei.

Residuano le entrate provenienti, da contratti di locazione con soggetti privati e dalla gestione della SEA (Stazione Ecologica Attrezzata).

#### **B) Gestione delle spese**

Soelia effettua spese per l'acquisto di lavori, beni e servizi necessari per lo svolgimento della propria attività che vengono gestite dal Servizio Contabilità e Finanza come puntualmente regolato dall'articolo 6 del Protocollo per la gestione economica-finanziaria.

#### **C) Gestione del patrimonio**

Soelia è proprietaria di n. 34 immobili di cui:

- 15 concessi in locazione esclusiva al Comune di Argenta;
- 7 concessi in usufrutto al Comune di Argenta;
- 2 concessi in locazione parte al Comune di Argenta e parte a terzi;
- 7 in disponibilità esclusiva di Soelia;
- 2 parte in disponibilità di Soelia e parte locati a terzi;
- 1 in comodato d'uso gratuito a terzi;

Ulteriormente la società è proprietaria di n. 3 lotti edificabili e detiene n. 2 immobili in locazione.

Per quanto riguarda la gestione dei beni conferiti dal Comune di Argenta in sede di costituzione della società, che sono la maggior parte dei beni di proprietà, non si ravvisano particolari rischi corruttivi tenuto conto che tutti tali beni sono utilizzati dal medesimo ente per finalità di interesse pubblico in forza di contratti di locazione o di usufrutto.

Per quanto concerne la gestione del restante patrimonio il rischio del processo considerato è stato individuato nell'assegnazione dell'uso o vendita a terzi agevolando soggetti particolari.

#### **5G - Incarichi e nomine**

Nell'area rischio sono stati aggregati i seguenti processi:

1. Nomina Organo amministrativo
2. Nomina Direttore generale

Lo statuto di Soelia prevede che l'amministrazione della società sia affidata ad un Organo amministrativo monocratico o collegiale, composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque membri, nominato dall'Assemblea dei soci che ne decide la composizione e la durata, non superiore a tre esercizi.

L'articolo 20 dello Statuto prevede che l'Organo amministrativo possa nominare un Direttore generale al quale è affidata la responsabilità gestionale della società, con mandato della durata massima di tre anni.

#### **6G - Affari legali e contenzioso**

La struttura organizzativa della società non prevede un ufficio legale interno composto da professionisti abilitati ad assumere l'assistenza in giudizio, per cui in caso di avvio di

contenziosi o necessità di difesa la società provvede ad individuare legali esterni a cui affidare l'incarico anche per fasi stragiudiziali.

#### 1.4.6. Aree di rischio specifiche

Soelia, per la tipologia di attività svolta, ha individuato la seguente area di rischio specifica nell'ambito delle quali sono stati identificati i processi da assumere quale oggetto di analisi come rappresentato nella tabella che segue:

Codice area di rischio	Descrizione area di rischio	Codice Processo	Descrizione processo	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Ponderazione del rischio
1S	Gestione di denaro contante	P1	Incasso di danaro da privati fruitori di beni e servizi erogati dalla società	3,83	2,00	7,67

Dalla tabella è possibile evincere che la valutazione del rischio complessivo di corruzione di SOELIA, posta all'ultima colonna della stessa, si colloca a livelli bassi; tale risultato risente in maniera rilevante dagli esigui valori registrati nella colonna relativa all'impatto reputazionale della Società ed anche alla totale assenza di segnalazioni e di violazioni.

Sebbene quindi i processi a rischio abbiano posto in luce bassi livelli di rischiosità, tenuto conto anche di un approccio qualitativo dell'analisi, con valutazioni di contesto con particolare riferimento alla struttura organizzativa, la società ha individuato per ciascun processo-rischio le misure di prevenzione, buona parte delle quali già in atto, dando conto di quelle eventualmente da implementare.

#### 1S - Incasso di danaro contante da privati fruitori di beni e servizi erogati dalla società

In relazione alle seguenti attività:

- a) gestione dei servizi ecomuseali e dello IAT
- b) gestione acquisti di modesta entità
- d) gestione delle farmacie,
- e) gestione pista di pattinaggio sul ghiaccio

gli addetti si trovano a gestire denaro contante, con obbligo di tenuta di appositi registri, conservazione dei giustificativi di spesa e obbligo di versamento costante presso gli istituti bancari di riferimento.

### 1.5. MISURE PREVISTE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Le misure previste, adottate e da implementare, sono state puntualmente descritte nell'**Allegato 3 \_Tabella rappresentazione rischi e misure**.

Di seguito un'elencazione organica e la descrizione delle singole misure.

#### 1.5.1. Misure obbligatorie ex L. n. 190/2012



### **A) Formazione dei dipendenti**

La formazione è una misura fondamentale funzionale oltre che all'apprendimento generale anche alla sensibilizzazione ed alla partecipazione di tutti i soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione. In arco piano si continuerà con l'azione di promozione di percorsi formativi ai dipendenti della società.

### **B) Il Codice Etico**

Soelia ha adottato l'aggiornamento del Codice Etico in data 24/02/2023 quale parte integrante del Modello di Organizzazione nell'ambito del sistema di compliance ex Dlgs. 231/2001. Le prescrizioni di tipo comportamentale contenute nel documento, ispirate ai principi dell'etica e della legalità, con espresso richiamo al Piano ed anche al Whistleblowing e con previsione di un sistema sanzionatorio in caso di inosservanza, sono ritenute efficaci anche ai fini della prevenzione di comportamenti corruttivi definiti dalla L. n. 190/2012 e dal PNA.

Il Codice Etico è oggetto di ampia divulgazione sia presso il personale, in quanto pubblicato nell'area riservata di ciascun dipendente al link <https://saas.hrzucchetti.it/hrpsoelia/jsp/login.jsp> e consegnato direttamente ad ogni nuovo assunto, sia presso i terzi, in quanto pubblicato nella sezione Società Trasparente sottosezione Disposizioni generali.

I contratti con i fornitori richiamano l'osservanza del Codice Etico, del Modello 231 e del PTPCT e contengono la clausola di risoluzione del rapporto in caso di inosservanza dei relativi obblighi.

### **C) Il sistema disciplinare**

La Legge n. 190/2012 ha stabilito che la violazione delle regole dei Codici adottati da ciascuna amministrazione dà luogo a responsabilità disciplinare; quindi, le norme contenute nei Codici di comportamento fanno parte a pieno titolo del "codice disciplinare".

Il sistema disciplinare è stato di recente adottato unitamente all'aggiornamento del Modello 231 e costituisce allegato integrante della Parte generale; il documento è rivolto a tutti i soggetti tenuti all'attuazione del Modello e del Codice Etico (dipendenti, dirigenti, amministratori, consulenti, collaboratori esterni, fornitori).

Soelia si è inoltre dotata di un Codice disciplinare rivolto ai dipendenti allegato alle norme disciplinari dei CCNL-applicati ai rapporti di lavoro, aggiornato il 30/09/2017.

Al mancato rispetto delle prescrizioni del Modello 231 e del Codice Etico consegue l'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste, secondo il principio di tempestività e immediatezza della contestazione, senza attendere l'esito dell'eventuale giudizio istaurato innanzi le competenti Autorità Giudiziarie.

Il Codice disciplinare è pubblicato nell'area riservata di ciascun dipendente al link <https://saas.hrzucchetti.it/hrpsoelia/jsp/login.jsp> così come il Modello 231 ed i relativi allegati tra cui il Sistema disciplinare. Il Modello 231 e relativi allegati sono altresì pubblicati sul sito web della società nella sezione Società Trasparente.



#### **D) La trasparenza**

La trasparenza è considerata uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa al quale è dedicata un'apposita sezione nell'ambito del presente Piano alla quale si rimanda.

#### **E) Rotazione del personale delle aree a rischio di corruzione**

Soelia, in ragione delle ridotte dimensioni e del numero limitato di personale tecnico-amministrativo operante al suo interno ritiene che la rotazione del personale, a meno che non sia motivata da specifiche esigenze aziendali o da ricollocazioni conseguenti ad illeciti disciplinari o ad altre cause per le quali la ricollocazione sia ritenuta opportuna nell'interesse dell'azienda o del dipendente stesso, causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di svolgere al meglio l'attività:

- la rotazione del personale incide negativamente sul bagaglio di competenze professionali espresse dagli uffici. Per ovviare a questo inconveniente, la società dovrebbe programmare una intensa attività di affiancamento e formazione per allineare le competenze del personale alle nuove mansioni cui è adibito;
- l'efficacia della rotazione tende a diminuire con il tempo; la persona trasferita in un nuovo ufficio è anche messa nelle condizioni di individuare nuovi processi e nuovi interessi. Paradossalmente, la rotazione del personale può far emergere eventi di corruzione nuovi, eliminando gli eventi conosciuti;
- l'inserimento di un nuovo elemento (collega, dirigente o responsabile) in un ufficio è un evento che può innescare una serie di dinamiche relazionali che possono influire (in positivo o in negativo) sul "clima" lavorativo; la rotazione del personale è una forma (anche se mite) di precarizzazione del lavoro.

La Società è consapevole che quando la rotazione non è applicabile è comunque consigliabile introdurre altre misure di prevenzione che, combinate fra loro, possono garantire un efficace trattamento del rischio e ritiene che le misure previste nel presente Piano siano idonee e sufficienti a prevenire comportamenti corruttivi da parte del personale. Infatti, pur non avendo attuato una vera e propria rotazione di personale la società ha provveduto ad adottare misure organizzative finalizzate alla razionalizzazione delle risorse e dei servizi, come si evince anche dalla struttura organizzativa riportata nel presente Piano nell'ambito dell'Analisi del contesto interno.

Alla luce delle considerazioni effettuate e della sua struttura organizzativa, Soelia ritiene opportuno non applicare, in via sistematica, la rotazione del personale.

#### **F) Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse e monitoraggio dei rapporti tra la Società e i soggetti esterni.**

Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale.

La Legge n. 190/2012 (art.1, comma 9) stabilisce che, attraverso le disposizioni del PTPCT, debba essere garantita l'esigenza di monitorare i rapporti tra la Società e i soggetti che con

la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

Nel Codice Etico di Soelia è inserita una sezione dedicata al conflitto di interesse che prevede, testualmente, quanto segue:

*“I Destinatari del presente Codice Etico devono evitare qualsiasi situazione o attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi tra le attività economiche personali e le mansioni ricoperte nella Società. Non è infatti consentito ai Destinatari perseguire interessi personali a danno degli interessi sociali, né fare un uso personale e non autorizzato dei beni aziendali. Non è altresì consentito detenere interessi, direttamente o indirettamente, in società concorrenti, clienti, fornitrici o addette alla certificazione dei conti, salvo comunicazione preventiva all’Organismo di Vigilanza, che vigilerà di conseguenza, informando ove opportuno l’Organo Amministrativo.”*

Ogni amministratore deve dare notizia agli altri amministratori ed al Collegio Sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l’origine e la portata. Se si tratta di Amministratore Delegato, questi deve altresì astenersi dal compiere l’operazione e investire della stessa il Consiglio di Amministrazione. In tali casi, il Consiglio di Amministrazione deve adeguatamente motivare nelle proprie delibere le ragioni e la convenienza per la Società dell’operazione.”.

Ulteriormente nella *“Procedura operazioni con parti correlate, inconferibilità e incompatibilità,”* adottata dalla società in data 17/10/2013, rivolta al management aziendale, si ribadisce il comportamento cui è tenuto l’amministratore nel caso in cui le decisioni vertano su operazioni riguardo alle quali può sussistere, anche solo potenzialmente, un interesse per conto proprio o di terzi.

Nell’aggiornamento del presente piano sono previste misure idonee a contrastare il fenomeno, prevedendo il rilascio di apposite dichiarazioni d parte del personale coinvolto in processi considerati maggiormente a rischio (procedimenti che incidono sulla sfera giuridica di soggetti esterni, contratti pubblici, selezione del personale).

#### **G) Divieto di *pantouflage* ai sensi dell’articolo 53, comma 16, D.Lgs. n. 165/2001**

L’art. 1, co. 42, lett. l), della Legge n. 190/2012 ha inserito all’art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 il comma 16-ter il quale dispone il divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività dell’amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente che approfittando della propria posizione all’interno dell’amministrazione potrebbe preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

Allo stesso tempo il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie sia a carico degli ex dipendenti pubblici, sia a carico dei soggetti privati:

- a) nullità dei contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti;
- b) esclusione dei soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi dalla contrattazione con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni, con obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti.

Con il PNA 2022 ANAC è intervenuta al fine di delineare più chiaramente l'ambito soggettivo di applicazione del divieto di *pantouflage* che riguarda innanzitutto i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 ed anche a coloro che negli enti di diritto privato in controllo pubblico rivestono un incarico fra quelli definiti all'articolo 1 del D.Lgs. n. 39/2013.

ANAC ha poi riservato a specifiche linee guida di prossima emanazione la determinazione dei criteri per l'individuazione degli atti e comportamenti adottati nell'ambito di procedimenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali ed anche la determinazione dei criteri per l'individuazione dei soggetti privati nei cui confronti siano stati adottati degli atti e comportamenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali e quindi destinatari del divieto di assumere ex dipendenti pubblici

ANAC ha però già chiarito che dai soggetti privati destinatari del divieto sono escluse le società in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico.

ANAC ha poi precisato che con riferimento ai soggetti che negli enti in controllo pubblico ricoprono una delle cariche di cui all'art. 1 del d.lgs. 39/2013, il soggetto tenuto ad acquisire le dichiarazioni relative al rispetto del divieto di *pantouflage*, da rendere al momento della nomina, è l'amministrazione conferente l'incarico, mentre il soggetto deputato alle verifiche sulle dichiarazioni è l'ente presso cui l'incarico è svolto.

Sulla base delle attuali indicazioni di ANAC e in attesa delle specifiche linee guida, Soelia deve prevedere misure idonee a contrastare la violazione del divieto di *pantouflage* con riferimento agli operatori economici che partecipano alle gare di appalto ed anche per i soggetti nominati ad uno degli incarichi previsti dall'articolo 1 del d.lgs. n. 39/2013, precisamente Direttore generale, Presidente con deleghe gestionali e Amministratori delegati.

Tenuto conto delle indicazioni del PNA 2022 per assicurare il rispetto all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 la società deve adottare i seguenti presidi:

- inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex

- dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, acquisendo apposita autocertificazione e, del caso, svolgendo le opportune verifiche;
- programmazione di un'attività di verifica della veridicità delle dichiarazioni sostitutive, anche a seguito di segnalazione di soggetti interni ed esterni;
  - Verifica sulle dichiarazioni rese dai soggetti nominati ad uno degli incarichi previsti dall'articolo 1 del d.lgs n. 39/2013.

#### **H) Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali**

L'RPCT ha l'obbligo di verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore<sup>1</sup> e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

Per gli amministratori le cause ostative sono evidenziate nel D.Lgs. 39/2013:

- ☞ art. 3, comma 1, lett. d), inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- ☞ art. 6, "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale";
- ☞ art. 7, "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale o locale".

Per i dirigenti si applicano le disposizioni dell'art. 3 comma 1 lett. c) relativo alle cause di inconferibilità derivanti da condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

Occorre pertanto che la Società assolva ai seguenti adempimenti:

- ☞ negli avvisi per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di inconferibilità;
- ☞ i soggetti interessati rendano una dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- ☞ sia programmata un'attività di verifica della veridicità delle dichiarazioni sostitutive, anche a seguito di segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, la Società si asterrà dal conferire l'incarico e provvederà a conferire l'incarico nei confronti di 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.

#### **I) Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali**

L'RPCT ha l'obbligo di verificare la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nel D.Lgs n. 39 del 2013 per le situazioni di seguito contemplate:

---

<sup>1</sup> Art. 1, comma 2 lett. L) D.Lgs. 39/2013 "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di ogni altro organo di indirizzo delle attività dell'ante comunque denominato"

- ☞ art. 9, “incompatibilità tra incarichi cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali”;
- ☞ art. 11, “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”;
- ☞ art. 13, “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 trova applicazione l'articolo 12 del D.Lgs. 39/2013 relativo alle “incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”.

Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.Lgs n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Occorre pertanto che la Società assolva ai seguenti adempimenti:

- negli avvisi per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- verifica della veridicità delle dichiarazioni sostitutive qualora emergano fondati dubbi ed anche a seguito di segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Riguardo le verifiche previste nei due precedenti paragrafi, si evidenzia la misura specifica relativa alla “*Procedura operazioni con parti correlate, inconfiribilità e incompatibilità,*” che la società ha adottato in data 17/10/2013 rivolta al management aziendale, che prevede l'obbligo da parte di amministratori e dirigenti di segnalare con apposita dichiarazione ogni situazione di inconfiribilità e incompatibilità relativamente all'incarico assunto e di tenere aggiornata la società al riguardo.

#### **J) Formazione di commissioni**

Per quanto riguarda la nomina dei componenti in commissioni giudicatrici, ferme le cause di incompatibilità e di obbligo di astensione D.Lgs. n. 36/2023 previste nel Codice appalti, si prevede quale misura suppletiva il controllo sui precedenti penali dichiarati all'atto della nomina.

Per quanto riguarda la nomina di componenti esterni in commissioni di selezione del personale, si applica l'articolo 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 nella parte in cui prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati

previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale (Reati contro la pubblica amministrazione):

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi.

### **K) Tutela del *whistleblower* (dipendente che segnala illeciti)**

Il D. lgs. n. 24/2023 ha radicalmente modificato la normativa in materia di whistleblowing, raccogliendo – in un unico testo normativo – l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

Dal combinato disposto degli artt. 1 e 2 del d. lgs. n. 24/2023 si ricava che il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di dipendenti pubblici, lavoratori subordinati del settore privato, lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato, collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato, volontari e tirocinanti, azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

I predetti soggetti possono effettuare le segnalazioni rilevanti ai sensi del D. lgs. n. 24/2023:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

Possono essere oggetto di segnalazione, comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- violazioni di disposizioni normative nazionali, ovvero
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte rilevanti ai sensi del d. lgs. n. 231/01 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- violazioni di disposizioni normative europee, ovvero
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi a determinati settore (es. appalti pubblici, tutela dell'ambiente);
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.



La segnalazione inoltre può avere ad oggetto anche

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti: “le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti” (cfr. Linee Guida ANAC).

Sono previste quattro modalità per effettuare le segnalazioni:

- un canale interno, la cui gestione è affidata, nel caso di Soelia S.p.A., al RPCT, in conformità all’art. 4 co. V D. lgs. n. 24/2023;
- un canale esterno, gestito da ANAC;
- una divulgazione pubblica;
- una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile.

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezionalità del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l’utilizzo del canale interno e solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all’art. 6 D. lgs. n. 24/2023 (a cui si rinvia integralmente) è possibile effettuare una segnalazione esterna.

Soelia S.p.A. si è dotata di una procedura (cd. canale interno), formalmente approvata dall’Organo Amministrativo, in materia di whistleblowing, in linea con il dettato normativo di cui al D. lgs. n. 24/2023 e costituente parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, a cui si rinvia integralmente.

La normativa prevede inoltre che il segnalante beneficerà delle tutele (in tema di riservatezza, di misure di sostegno, di limitazione della responsabilità e di protezione dalle ritorsioni) solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere. Quando invero è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Al fine di garantire a tutti i soggetti interessati la possibilità di segnalare violazioni in condizioni di anonimato Soelia ha attivato nell’anno 2022 la piattaforma “WhistleblowingPA”, progetto di Transparency International Italia e Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani Digitali che consente di accedere ad un modulo di segnalazione tramite il seguente link <https://soeliaspa.whistleblowing.it>. Tale piattaforma risulta conforme alla normativa nazionale in materia di tutela degli autori di segnalazione illeciti ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

Tramite il link indicato è possibile scaricare l’apposita procedura di cui si è dotata la società, aggiornata alla disciplina del D.Lgs. n. 24/2023.

### **1.5.2. Misure specifiche individuate dalla Società**

Le misure specifiche di contrasto al rischio corruttivo riguardano principalmente protocolli e procedure interne adottate al fine di chiarire lo svolgimento di processi rientranti in aree di rischio, misure organizzative finalizzate a rendere tracciabili le attività e conoscibili al personale ed ai terzi gli atti adottati dalla società per finalità di prevenzione della corruzione.

#### **A) Protocolli e procedure aziendali adottate**

1. Regolamento tecnico-economico per l'accesso alla rete di pubblica illuminazione da parte di soggetti terzi.
2. Regolamento aziendale per l'acquisto di beni, servizi e l'esecuzione di lavori di importo inferiore alla soglia comunitaria redatto sulla base linee guida ANAC n. 4, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti *"Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici"* nel quale sono previsti i seguenti presidi idonei a prevenire il rischio di fenomeni corruttivi:

- Rafforzamento dei controlli preliminari e successivi agli affidamenti
- Disciplina degli affidamenti diretti
- Disciplina della rotazione
- Istituzione dell'Albo Fornitori

L'Albo è attivo da gennaio 2021 e costituisce lo strumento di identificazione delle imprese e dei professionisti qualificati ritenuti idonei ad eseguire lavori, forniture di beni e di servizi in favore delle Società Soelia S.p.a. e Secif S.r.l., nel rispetto dei principi di non discriminazione, parità di trattamento, proporzionalità e trasparenza nell'attività contrattuale sottosoglia comunitaria.

Gli operatori economici interessati, anche in relazione all'oggetto della propria attività e compatibilmente con il loro oggetto sociale, possono richiedere l'iscrizione per una o più sezioni e per più categorie, sempre che in possesso dei requisiti prescritti dal presente avviso.

L'Albo è "istituzionalmente aperto", quindi costantemente aggiornato alle richieste di iscrizione degli operatori economici dotati dei requisiti richiesti da confermare/aggiornare D.Lgs. n. 36/2023 con cadenza annuale.

L'Avviso di attivazione e le linee guida per l'iscrizione all'Albo, nonché i regolamenti aziendali per l'acquisto di beni, servizi e l'esecuzione di lavori di importo e l'affidamento di incarichi esterni sono consultabili all'indirizzo <https://grupposoelia.acquistitelematici.it> nella sezione Documenti.

3. Regolamento per la selezione del personale nel quale sono previsti i seguenti presidi:
  - reclutamento del personale improntato, nel rispetto della normativa vigente, ai principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità, non discriminazione; è inoltre improntato al principio della economicità del procedimento in relazione al profilo professionale cercato;
  - previsione dei requisiti generali dei potenziali candidati tra cui l'inesistenza di condanne penali definitive o misure di prevenzione o misure di sicurezza per reati



che per la loro rilevanza possono contrastare con la natura e l'attività della società in particolare reati contro la pubblica amministrazione e reati contro il patrimonio.

- ☒ avviso di selezione da pubblicarsi almeno sul sito web della società [www.soelia.it](http://www.soelia.it) nella sezione Società Trasparente – Selezione del personale, potendo la società avvalersi anche, per determinati profili del servizio del Centro per l'Impiego territorialmente competente;
  - ☒ disciplina della modalità di nomina e della composizione della Commissione selezionatrice;
  - ☒ disciplina del contenuto dell'avviso di selezione.
4. Regolamento per l'affidamento di incarichi esterni nel quale sono previsti i seguenti presidi idonei a prevenire il rischio di fenomeni corruttivi:
- ☒ Previsione di requisiti generali per l'affidamento dell'incarico tra cui requisiti di ordine generale previsti D.Lgs. n. 36/2023 se ed in quanto compatibili con la natura dell'incarico e il non aver riportato condanne penali, compresa l'applicazione della pena su richiesta di parte ai sensi dell'articolo 444 del Codice Penale o decreti penali di condanna e non aver procedimenti penali pendenti, il tutto come risultante dal Certificato penale e dal Casellario giudiziale;
  - ☒ istituzione di un'apposita sezione dell'Albo Fornitori previsto dall'articolo 14 del *"Regolamento aziendale per l'acquisto di beni, servizi e l'esecuzione di lavori di importo inferiore alla soglia comunitari"* per l'affidamento dei servizi legali;
  - ☒ disciplina delle modalità di affidamento degli incarichi di consulenza, studio e ricerca (affidamento diretto e procedura comparativa);
  - ☒ autocertificazione da parte dei candidati del possesso dei requisiti generali e specifici richiesti per l'affidamento dell'incarico;
5. Protocollo per la gestione economico-finanziaria.

Il protocollo disciplina gli aspetti contabili e amministrativi ai quali deve attenersi la società nel rispetto dei principi di efficienza, economicità, funzionalità, efficacia e trasparenza, stabilendo che le modalità gestionali dei servizi devono garantire la verifica dei risultati, la trasparenza e l'informazione interna ed esterna, l'assunzione di precise responsabilità di gestione, l'individuazione ed il rispetto dei tempi procedurali.

Le macroattività previste e disciplinate sono:

- a) formulazione del bilancio preventivo secondo criteri e procedure che, tenuto conto dell'assetto organizzativo delle varie funzioni aziendali, individuino le responsabilità nella quantificazione e destinazione preventiva delle risorse per il perseguimento dei fini dell'Azienda;
- b) rilevazione e classificazione dei fatti amministrativi secondo principi e metodi idonei a fornire una rappresentazione fedele e corretta delle variazioni intervenute nelle grandezze finanziarie e patrimoniali dell'Azienda e degli accadimenti economici che le hanno determinate;
- c) valutazioni e procedure con cui pervenire alla formazione del bilancio consuntivo predisposto secondo lo schema previsto dall'art. 2423 e seguenti del Codice Civile;

- d) attivazione di sistemi di controllo finalizzati ad analizzare procedure, costi e risultati di singole attività o servizi per garantire la condotta ordinata ed efficace delle operazioni dell'Azienda e la loro conformità ai programmi adottati.
6. Procedura operazioni con parti correlate, inconferibilità e incompatibilità.
- La procedura regola l'esecuzione degli obblighi informativi previsti dall'art. 2427 c.c., comma 1, n. 22-bis c.c., in materia di operazioni con parti correlate e stabilisce flussi informativi per individuare situazioni di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi come previste dal D.Lgs. 8 Aprile 2013 n. 39. La finalità della procedura è garantire un corretto flusso informativo delle situazioni rilevanti e quindi la trasparenza del sistema di corporate governance, nell'ambito della più generale finalità di prevenzione della commissione di reati in particolare:
- a) definire le modalità attraverso le quali i destinatari devono segnalare le operazioni con le parti correlate e l'assunzione delle relative determinazioni;
  - b) definire e regolare la rappresentazione in bilancio delle operazioni con parti correlate, ove previsto dalla normativa vigente;
  - c) individuare situazioni di inconferibilità o di incompatibilità di incarichi, come stabilite dal D.Lgs.39/2013;
  - d) individuare le sanzioni comminabili ai destinatari degli obblighi e dei protocolli previsti dalla procedura;
  - e) prevedere l'aggiornamento periodico della procedura.
7. Procedura operativa per la gestione delle richieste di acquisto e degli ordini.
8. Adozione delle seguenti procedure in attuazione al Modello 231:
- a. 20230414\_Protocollo flussi verso l'Organismo di Vigilanza
  - b. 20230721\_Procedura Whistleblowing
  - c. 20231201\_Procedura finanziamenti pubblici
  - d. 20231201\_Procedura rapporti con la PA

## **B) Attività di controllo e verifica**

1. Richiesta di autocertificazioni ai sensi e per gli effetti degli articoli 46 e 46 del Dpr n. 445/2000 ai fini della dimostrazione dei requisiti generali e specifici richiesti per l'affidamento di lavori, beni, servizi, per l'accesso a posizioni lavorative, per l'affidamento di incarichi professionali, per la nomina a commissioni selezionatrici o giudicatrici.
2. Verifica delle dichiarazioni rese dagli aggiudicatari di lavori, beni, servizi, di incarichi, dai vincitori delle selezioni di personale, con particolare riguardo all'assenza di condanne e carichi pendenti.
3. Pubblicazione dei dati dei componenti del collegio consultivo e controlli sulle dichiarazioni rese dai componenti ai sensi dell'art. 16 del Codice
4. Attenta valutazione delle prestazioni a maggiore rischio di infiltrazione criminali ai fini dell'esclusione negli atti di gara del subappalto a cascata.
5. Rilascio di autorizzazioni al subappalto previa verifica dei requisiti in capo alla ditta subappaltatrice e del rispetto del Codice appalti.

6. Verifica del rispetto degli adempimenti di legge nella fase esecutiva degli appalti con specifico riguardo ai subappalti ed ai subcontratti.
7. Incremento dei controlli sugli affidamenti di valore di poco inferiore alle soglie previste dal Codice per gli affidamenti diretti o per le procedure negoziate senza bando.
8. Comunicazione tempestiva da parte del RUP o del DL del ricorrere delle circostanze connesse al riconoscimento del premio di accelerazione al fine di consentire le opportune verifiche.
9. Incremento dei controlli sugli affidamenti che prevedono un premio di accelerazione.
10. Rilascio di dichiarazione finalizzata all'identificazione di parti correlate e potenziali situazioni di conflitto di interessi da parte di amministratori, direttori generali, componenti degli organi di controllo.

### **C) Misure organizzative**

1. Sistema premiante con definizione i criteri di distribuzione del premio di risultato, con prevalenza di criteri oggettivi e di obiettivi annuali per ciascuna area o servizio e divulgazione a tutti i Responsabili.
2. Assunzione delle decisioni del Direttore generale con determina motivata, in particolare per quanto attiene la gestione del personale, l'affidamento di incarichi esterni di consulenza.
3. Adozione di delibera/determina contrarre per procedure ad evidenza pubblica adeguatamente motivata in relazione alla procedura prescelta con particolare riguardo ai regimi in parziale deroga (PNRR).
4. Centralizzazione del Servizio Approvvigionamenti Appalti nell'Area Servizi Legali e Societari, al quale sono dedicate tre risorse oltre al Responsabile, consentendo l'efficientamento del processo e un maggiore controllo sul rispetto delle procedure di affidamento e di qualificazione dei fornitori.
5. Definizione della struttura organizzativa e di un sistema di deleghe che definisce le funzioni coinvolte nei processi, in particolare di quelli rientranti nelle aree di rischio.
6. Definizione delle tariffe di accesso dei servizi pubblici erogati e dei corrispettivi dei servizi e dei beni offerti a privati sulla base dei principi di chiarezza e trasparenza. Al riguardo nel corso dell'anno 2023 presso le farmacie gestite è stato adottato un software per la gestione di etichette elettroniche installate presso gli espositori dei prodotti da banco con aggiornamento automatico e tempestivo dei prezzi vendita.
7. Divulgazione dei regolamenti, delle procedure, del PTPC, del Codice Etico, del Modello 231 tramite pubblicazione sull'area riservata di ciascun dipendente al link <https://saas.hrzucchetti.it/hrpsoelia/jsp/login.jsp> ed sul sito web nella sezione Società Trasparente.

Le misure adottate e/o da implementare previste per ciascuno dei processi analizzati sono dettagliate nell'**Allegato 3 – Tabella rappresentazione rischi e misure**.

## SEZIONE 2 - TRASPARENZA

### **Premessa**

La trasparenza è considerata uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Gli obblighi di trasparenza in capo alle società in house sono stati chiariti in via definitiva dall'ANAC che con la Determinazione n. 1134 del 08/11/2017 ha approvato le **“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", stabilendo i relativi obblighi di pubblicazione nell'Allegato 1.**

Per quanto concerne l'area contratti pubblici ANAC ha previsto specifici obblighi di pubblicazione contenuti nell'allegato 9 al PNA 2022, applicabili fino al 31/12/2023.

Con l'entrata in vigore dal 01/01/2024 del sistema di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici previsto dal D.Lgs. n. 36/2023 (Codice appalti), gli obblighi di pubblicazione sono assolti con l'invio dei dati e delle informazioni alla BDNCP (Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici), tramite piattaforme digitali certificate, come individuati dalla Delibera ANAC n. 261 del 29/06/2023. Al riguardo Soelia ha attivato la piattaforma per la gestione delle gare telematiche tramite upgrade del Software Acquisti telematici già in uso per la gestione dell'Albo fornitori.

Per le informazioni e dati per i quali non è previsto l'invio alla BDNCP, con Delibera n. 264 del 20/06/2023, aggiornata con la Delibera n. 601 del 14/12/2023, ANAC ha individuato in apposito allegato le informazioni e i dati per i quali sussiste l'obbligo di pubblicazione nella sezione Società trasparente del sito web delle stazioni appaltanti.

La società provvede a dare attuazione agli obblighi di trasparenza in quanto compatibili con la sua natura giuridica e il suo assetto organizzativo. Il sito web di SOELIA, aggiornato con la sezione "Società Trasparente", è accessibile dalla homepage dell'indirizzo [www.soelia.it](http://www.soelia.it)

SOELIA intende garantire l'attuazione della normativa in materia di trasparenza definendo gli obiettivi, la struttura e le competenze coinvolte, le misure da mettere in atto.

## **2.1. Obiettivi in materia di trasparenza**

- A) garantire la massima trasparenza della propria azione amministrativa e organizzativa in particolare sviluppando la cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale;
- B) rendere accessibili attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale le informazioni obbligatorie ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., nel rispetto della normativa sulla privacy di cui al Reg. UE n. 679/2016 ed al D.Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii., garantendo costanti e tempestivi aggiornamenti;
- C) regolamentare il flusso delle informazioni da pubblicare, individuando i soggetti coinvolti e le procedure;
- D) garantire il costante monitoraggio, le eventuali implementazioni e aggiornamenti del programma della trasparenza resi necessari da modifiche normative o da modifiche organizzative e/o strutturali;
- E) coinvolgere la struttura organizzativa nell'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza tramite corsi di informazione/formazione anche in occasione della formazione prevista nel PTPCT in materia di prevenzione della corruzione;

## **2.2. Struttura coinvolta nel perseguimento degli obiettivi**

#### **a) Organo Amministrativo**

Quale organo di indirizzo amministrativo e di espressione verso l'esterno della volontà della società.

#### **b) Direttore Generale**

Quale soggetto responsabile dell'attuazione delle decisioni dell'Organo amministrativo e dal quale dipende direttamente la struttura organizzativa della società.

Il Direttore Generale garantisce il raggiungimento degli obiettivi in materia di trasparenza avvalendosi dell'intera struttura coinvolta dando le opportune direttive al fine di uniformare la gestione delle attività.

#### **c) Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).**

Quale soggetto responsabile della predisposizione, dell'attuazione e dell'aggiornamento del PTPCT e quale responsabile del coordinamento, del monitoraggio e del controllo del rispetto degli obblighi di pubblicazione nella sezione Società trasparente previsti dalla normativa vigente e dell'attuazione di quanto previsto nel presente piano.

Il RPCT si avvale dei Responsabili di funzione per la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati nella sezione "Società trasparente".

Dal 18/12/2015 il Responsabile della prevenzione della corruzione coincide con il Responsabile della trasparenza.

#### **d) Responsabili di funzione**

I Responsabili di funzione coinvolti sono:

- responsabile amministrazione, finanza e controllo
- responsabile affari legali e societari
- responsabile risorse umane
- responsabile billing gas
- responsabile comunicazioni e relazioni esterne
- responsabile CED
- responsabile musei
- responsabile area tecnica e servizi operativi
- responsabile area ambiente
- responsabile area farmacie

I referenti principali dei Responsabili di funzione sono il Direttore Generale ed il RPCT.

I Responsabili di funzione sono responsabili della corretta attuazione degli obblighi in materia di trasparenza in quanto devono mettere a disposizione del RPCT i dati e le informazioni da pubblicare.

### **2.3. Flussi informativi**

I flussi informativi specifici per ciascuno degli obblighi di pubblicazione, con indicazione dei Responsabili, della tempistica e del monitoraggio sono rappresentati in apposita tabella **Allegato 4**.

### **2.4. Accesso Civico**

È lo strumento giuridico disciplinato dall'art. 5 del D.Lgs. 14/03/2013, n. 33 che consente ad ogni cittadino di richiedere alla Società documenti, informazioni o dati.

Sono previste due fattispecie di accesso civico:

- ☒ accesso civico 'semplice' concernente dati, documenti e informazioni soggetti la pubblicazione obbligatoria;
- ☒ accesso civico 'generalizzato' concernente dati e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

In entrambi i casi la richiesta di accesso non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata ed è gratuita salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dalla società per la riproduzione di dati o documenti su supporti materiali.

Qualora la richiesta di accesso generalizzato possa incidere su interessi connessi alla protezione dei dati personali, o alla libertà e segretezza della corrispondenza oppure agli interessi economici e commerciali (ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali), la Società deve darne comunicazione ai soggetti titolari di tali interessi, che possono motivatamente opporsi.

Ulteriormente, quando la richiesta di accesso generalizzato riguarda documenti o dati la cui divulgazione può comportare un pregiudizio di uno degli interessi di seguito individuati (cfr. Articolo 5-bis, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013):

- a) la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico;
- b) la sicurezza nazionale;
- c) la difesa e le questioni militari;
- d) le relazioni internazionali;
- e) la politica e la stabilità finanziaria ed economica dello Stato;
- f) la conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento;
- g) il regolare svolgimento di attività ispettive.

individuati gli eventuali privati controinteressati la Società comunica loro la richiesta ed entro dieci giorni, gli stessi possono presentare una motivata opposizione all'accesso.

La richiesta deve essere presentata al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e trasmessa con le seguenti modalità:

- ☒ a mezzo Posta Elettronica Certificata, sottoscritta digitalmente o se sottoscritta con firma autografa accompagnata dalla copia del documento di identità;
- ☒ a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, sottoscritta e accompagnata dalla copia del documento di identità.

Il procedimento deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, con la comunicazione dell'esito al richiedente e agli eventuali controinteressati. Tali termini sono sospesi (fino ad un massimo di dieci giorni) nel caso di comunicazione della richiesta al controinteressato.

Nei casi di ritardo o mancata risposta il richiedente può ricorrere al Titolare del potere sostitutivo.

Le informazioni e i dati di contatto sono pubblicati nella sezione Società Trasparente sottosezione Altri Contenuti – Accesso Civico.

## **2.5. Monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza**

Il RPCT vigila sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione e a tal fine:

- svolge l'attività di monitoraggio in collaborazione anche con l'OdV preposto al controllo dell'attuazione del Modello di Organizzazione e Controllo;
- verifica il rispetto dei Flussi informativi segnalando eventuali carenze od omissioni;
- verifica il costante e tempestivo aggiornamento dei dati e delle informazioni pubblicate;
- svolge attività di monitoraggio in merito al diritto di accesso civico.

## **2.6. Rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Società trasparente"**

SOELIA rileva gli accessi alla sezione Società Trasparente tramite la piattaforma Web Analytics Italia.

## **CONCLUSIONI**

### **Misure di contrasto ulteriori**

Il presente Piano costituisce integrazione del Modello 231 ed è stato impostato prendendo come riferimento le indicazioni contenute nel PNA 2022 adottato da ANAC ed al relativo aggiornamento 2023, con l'intendimento in arco piano di implementare la mappatura dei processi e l'analisi dei rischi con l'eventuale ausilio anche di strumentazioni informatiche.

Soelia è dotata del PTPCT dall'anno 2015, non sono mai state riscontrate violazioni e non sono mai pervenute segnalazioni di non conformità da parte di soggetti interni o esterni alla struttura..

Si ritiene che per la dimensione organizzativa e le risorse dedicate, il sistema di misure contenute nel Modello 231 e dal Piano possa costituire un idoneo strumento di prevenzione della corruzione.

### **Monitoraggio sull'attuazione del PTPCT**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ogni anno redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai PTPC, da pubblicare sul sito istituzionale della Società.

E' stata inoltre programmata una specifica attività di monitoraggio per ciascuno dei processi mappati rappresentata nell'**Allegato 3**.