



**PIANO PER LA  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
E PER LA TRASPARENZA**

**(ad integrazione del Modello di organizzazione,  
gestione e controllo ex d. lgs. 231/01)**

## SOMMARIO

### 1. CONTESTO NORMATIVO

### 2. IL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA DI AMBIENTE SERVIZI S.P.A.

2.1 Finalità del Piano per la prevenzione della corruzione

2.2 Contenuto minimo del piano per la prevenzione della corruzione

### 3. LA SOCIETÀ

### 4. INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE

4.1 Mappatura delle aree a rischio

### 5. SISTEMI DI CONTROLLO E MISURE DI PREVENZIONE

5.1 Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

5.2 Misure specifiche per area

5.3 Codice di comportamento

5.4 Verifica di insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità

5.5 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici

5.6 Sanzioni

### 6. MISURE ULTERIORI

6.1 Formazione

6.2 Tutela del dipendente che segnala gli illeciti

6.3 Rotazione del personale

### 7. TRASPARENZA

7.1 Riferimenti normativi

7.2 Obblighi di pubblicazione

7.3 Adempimenti del RPCT

7.4 Accesso civico

7.5 Risorse

7.6 Strumenti di verifica dell'efficacia

7.7 Sistema delle responsabilità e sanzioni

### 8. ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO

### 9. DISPOSIZIONI FINALI

# 1. CONTESTO NORMATIVO

La legge 6 novembre 2012 n.190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (di seguito anche "la Legge" o "Legge n. 190/2012"), è stata emanata con l'obiettivo di:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Essa ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni, a livello nazionale e poi a livello decentrato, debbano adottare un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC o Piano). Il PTPC rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione.

Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi. Oltre a fissare gli ambiti e le modalità di realizzazione del Piano, la Legge ha previsto la nomina di un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

La Legge ha creato inoltre effetti anche sull'applicazione del D.Lgs. 231/2001 sotto diversi aspetti, ampliando la gamma dei reati presupposto.

Il PTPC riguarda anche le società partecipate in ambito pubblico. Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e approvato in data 11 settembre 2013 dall'Agenzia Nazionale Anti Corruzione (ANAC), ha stabilito che "anche gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali" ai fini del contrasto e della prevenzione della corruzione. In questo senso si è anche espressa la determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, indicando che le misure introdotte dalla L. n. 190 del 2012 si applicano alle società controllate, direttamente o indirettamente dalle Pubbliche Amministrazioni, anche qualora le società abbiano già adottato il modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Come ulteriormente sottolineato nella determinazione, infatti, l'ambito di applicazione della legge n. 190 del 2012 e quello del D.Lgs n. 231 del 2001, nonostante l'analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, non coincidono: il D. Lgs 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società, o che comunque siano stati commessi anche nell'interesse di questa, mentre la L. 190/2012 è volta a prevenire i reati commessi in danno della società.

Inoltre, ad avviso dell'ANAC, la legge n. 190 del 2012 fa riferimento ad un concetto più ampio di corruzione rispetto a quello preso in considerazione dal D. Lgs. 231/2001, in cui rileva non solo l'intera gamma dei reati contro la p.a. disciplinati dal titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa dei comportamenti e delle decisioni dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali gli interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

In ogni caso, si è ritenuto che tali misure possano essere adottate anche estendendo l'ambito di applicazione dei modelli di organizzazione e gestione del rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001 non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti da quest'ultimo ma "anche a tutti quelli considerati nella legge n. 190 del 2012, dal lato

attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale)".

Ne consegue che dunque tale modello dovrà essere integrato con una sezione apposita, chiaramente identificabile, dedicata alle misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle società in coerenza con le finalità della L. 190/2012.

L'orientamento in parola è stato recepito e confermato dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016, che, aggiungendo il co. 2-bis all'art. 1 della l. 190/2012, prevede che tanto le pubbliche amministrazioni quanto "gli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 2, del d.lgs. n. 33 del 2013" siano destinatari delle indicazioni contenute nel PNA, ma secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio PTPC, i secondi devono adottare "misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2011, n. 231".

## **2. IL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI AMBIENTE SERVIZI S.P.A.**

Il presente documento rappresenta il piano di prevenzione della corruzione di Ambiente Servizi s.p.a. e costituisce parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 della società, il quale è composto da n. 5 sezioni e da protocolli allegati.

### **2.1 Finalità del Piano per la prevenzione della corruzione**

Il Piano rappresenta lo strumento attraverso il quale Ambiente Servizi si impegna a prevenire e combattere il fenomeno corruttivo.

In ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 9, L. 190/2012, il presente documento risponde alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività' individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;

- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

## **2.2 Contenuto minimo del piano per la prevenzione della corruzione**

Secondo la determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 e la delibera ANAC n. 1134/2017, il contenuto minimo del documento dovrà essere:

- individuazione e gestione dei rischi di corruzione;
- sistema di controlli;
- codice di comportamento;
- inconfiribilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici;
- formazione;
- tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. "whistleblower");
- rotazione del personale o misure alternative;
- monitoraggio;
- trasparenza.

## **3. LA SOCIETÀ**

Ambiente Servizi s.p.a. (d'ora in avanti, per brevità, "Ambiente Servizi" o "la Società") è una Società per Azioni a capitale interamente pubblico, costituita il 22 gennaio 2001.

Il settore in cui opera è quello dei servizi di igiene ambientale e più precisamente si occupa:

- della raccolta di rifiuti solidi (urbani e speciali, non pericolosi e pericolosi);
- del servizio di tariffazione e riscossione della tariffa di igiene ambientale;

## 4. INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE

### 4.1 Mappatura delle aree a rischio

È di fondamentale importanza, perché l'attività di prevenzione del fenomeno corruttivo, così come delineato in apertura, possa essere svolta in maniera efficace, che siano individuate le aree operative della Società maggiormente esposte al rischio di concretizzazione di fattispecie di tal guisa.

Per questo motivo si è proceduto preliminarmente ad un'attività di mappatura delle aree a rischio. La stessa L. 190 del 2012 individua determinate aree come maggiormente esposte ai fenomeni corruttivi; la stessa legge prescrive poi che vengano individuate ulteriori e diverse aree sensibili avuto riguardo alle peculiarità dell'attività tipica della società in concreto, di modo che la mappatura del rischio che ne si ricavi sia la più completa possibile.

Ciò premesso, le aree a rischio per Ambiente Servizi sono così individuate:

1. Aree elencate dall'art. 1 comma 15 della L. 190/2012:

a) autorizzazione o concessione:

*non applicabile a Ambiente Servizi, che non svolge tali attività;*

b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163:

*applicabile ad Ambiente Servizi;*

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati:

*non applicabile ad Ambiente Servizi, che non svolge tali attività;*

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera:

*applicabile ad Ambiente Servizi.*

2. Aree di rischio in forza dell'attività tipica di Ambiente Servizi:

e) smaltimento dei rifiuti;

*Rischi connessi alla non corretta gestione del processo di smaltimento dei rifiuti, nonché all'illegittimo asporto degli stessi;*

f) gestione tariffe;

*Rischi connessi alla non corretta applicazione delle tariffe previste e indicate dalle Amministrazioni competenti per ciascun servizio.*

g) conferimenti di gestione delle piazzole per lo smaltimento;

*Rischi connessi alla non corretta gestione dei processi per i conferimenti della gestione delle piazzole per lo smaltimento dei rifiuti.*

## **5. SISTEMI DI CONTROLLO E MISURE DI PREVENZIONE**

Individuati, dunque, le aree operative della Società maggiormente esposte al rischio di concretizzazione di fenomeni corruttivi, capaci dunque di minarne il buon andamento, dovranno essere adottati efficaci sistemi di controllo e misure di prevenzione del realizzarsi di tali fattispecie.

### **5.1 Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**

La Società ha individuato nel direttore generale sig. Fabio Mior la figura del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (d'ora in avanti: RPCT).

La nomina è avvenuta con delibera del Consiglio di Amministrazione di Ambiente Servizi del 22/03/2015 (come RPC) e con delibera del 20/07/2020 anche per la parte relativa alla trasparenza.

Il RPCT svolgerà i seguenti compiti:

- elabora il piano per la prevenzione della corruzione e lo propone al Consiglio di Amministrazione di Ambiente Servizi per l'approvazione;
- predispone altresì gli interventi di aggiornamento del suddetto piano, qualora ne ravvisi la necessità;
- verifica l'efficace diffusione e attuazione del Piano, curando in particolare che sia rispettata la normativa vigente in ambito di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, contestando all'interessato, laddove ne abbia avuto notizia, l'esistenza o l'insorgenza di cause di inconferibilità e/o incompatibilità, nonché segnalando la possibile violazione della normativa in materia agli organi competenti;
- individua e seleziona il personale che opera nei settori maggiormente esposti al rischio corruttivo, da inserire nei programmi di formazione;
- individua altresì le procedure più idonee alla formazione dei dipendenti così individuati;
- redige, entro il 15 gennaio di ogni anno, una relazione-rendiconto annuale sull'attività svolta nell'anno precedente;
- presenta la suddetta relazione-rendiconto annuale al Consiglio di Amministrazione;
- provvede alla pubblicazione nell'apposita sezione dell'area del sito di Ambiente Servizi dedicata alla "Società Trasparente" la suddetta relazione annuale.

Affinchè il RPCT possa svolgere i sopra elencati compiti al meglio, si è ritenuto di dotarlo dei seguenti poteri:

- verificare e chiedere delucidazioni in forma orale e/o scritta, nonché acquisire documentazioni da tutti i dipendenti in merito a comportamenti potenzialmente esposti al rischio di illegalità;
- effettuare ispezioni e verifiche, all'interno di tutti gli uffici e settori della Società al solo fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità di attività in corso o già concluse.

Laddove il RPCT individui un rischio, ancorché solo astratto, di concretizzazione di fattispecie corruttive, propone al Consiglio di Amministrazione misure idonee a prevenire la realizzazione delle stesse, anche, se necessario, attraverso modifiche del Piano atte a migliorarlo o implementarlo.

Il nominativo del RPCT è pubblicato, con adeguata evidenza, all'interno dell'apposita sezione dell'area del sito di Ambiente Servizi dedicata alla "Società Trasparente".

## **5.2 Misure specifiche per area**

La Società ha adottato, mediante gli specifici protocolli operativi allegati al proprio Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/2001, di cui il presente documento costituisce parte integrante, opportune e specifiche misure atte a impedire la realizzazione di fattispecie corruttive nello svolgimento delle diverse attività.

## **5.3 Codice di comportamento**

Ambiente Servizi si è dotata di un "Codice etico", che è parte integrante (sezione n. 4) del Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/2001 della Società e pubblicato nell'apposita sezione dedicata alla "Società Trasparente" del sito della stessa.

La Società riconosce che rispetto delle norme di comportamento indicate in tale documento è fondamentale al fine di favorire lo sviluppo di un ambiente inadatto al realizzarsi di fattispecie illecite.

## **5.4 Verifica di insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità**

Il legislatore ha adottato con il D. Lgs. 39 del 2013 misure in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e incarichi di responsabilità amministrativa di vertice negli enti di diritto privato in controllo pubblico, in attuazione delle deleghe conferite dalla L. 190 del 2012 all'art. 1, commi 49 e 50.

Lo stesso decreto citato definisce "enti di diritto privato in controllo pubblico" quelle "società e altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria. Poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi".

I casi di inconferibilità che riguardano Ambiente Servizi sono quelli previsti all'art. 3, comma 1, lett. c), d), nonché all'art. 7, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 39/2013.

*Art. 3, comma 1, D. Lgs. 39/2013*

*“A coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, non possono essere attribuiti:*

*(...)*

*c) gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale;*

*d) gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale;”*

*Art. 7, comma 2, D. Lgs. 39/2013*

*“A coloro che nei due anni precedenti siano stati componenti della giunta o del consiglio della provincia, del comune o della forma associativa tra comuni che conferisce l'incarico, ovvero a coloro che nell'anno precedente abbiano fatto parte della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, nella stessa regione dell'amministrazione locale che conferisce l'incarico, nonché a coloro che siano stati presidente o amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico da parte di province, comuni e loro forme associative della stessa regione, non possono essere conferiti:*

*(...)*

*d) gli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico da parte di una provincia, di un comune con popolazione superiore a 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione.”*

I casi di incompatibilità, invece, per quanto concerne la Società, sono descritti ai seguenti artt.: art. 9, commi 1 e 2, art. 12, commi 1 e 4, art. 13, commi 1 e 4 del sopra citato Decreto.

*Art. 9, commi 1 e 2, D. Lgs. 39/2013*

*“1. Gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, che comportano poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte dagli enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico, sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione o ente pubblico che conferisce l'incarico.*

*2. Gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, gli incarichi di amministratore negli enti pubblici e di presidente e amministratore delegato negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con lo svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico.”*

Art. 12, commi 1 e 4, D. Lgs. 39/2013

*“1. Gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di componente dell'organo di indirizzo nella stessa amministrazione o nello stesso ente pubblico che ha conferito l'incarico, ovvero con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di presidente e amministratore delegato nello stesso ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico.*

*(...)*

*4. Gli incarichi dirigenziali, interni e esterni, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello provinciale o comunale sono incompatibili:*

*a) con la carica di componente della giunta o del consiglio della regione;*

*b) con la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, ricompresi nella stessa regione dell'amministrazione locale che ha conferito l'incarico;*

*c) con la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione della stessa regione.”*

Art. 13, commi 1 e 3, D. Lgs. 39/2013

*“1. Gli incarichi di presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale, sono incompatibili con la carica di Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e di commissario straordinario del Governo di cui all'articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400, o di parlamentare.*

*(...)*

*3. Gli incarichi di presidente e amministratore delegato di ente di diritto privato in controllo pubblico di livello locale sono incompatibili con l'assunzione, nel corso dell'incarico, della carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia o di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione della medesima regione.”*

La verifica della insussistenza delle nominate cause di inconferibilità e incompatibilità è demandata all'attività di controllo effettuata dal RPCT, nello svolgimento delle proprie funzioni.

Ambiente Servizi si è dotata di uno specifico “Regolamento per il reclutamento del personale e conferimento degli incarichi”, contenente tutte le disposizioni opportune affinché ogni procedura di conferimento di incarichi e funzioni si svolga nel pieno rispetto del principio della trasparenza, della correttezza e della probità.

### **5.5 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici**

Ambiente Servizi adotta le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi 3 anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della Società.

In particolare Ambiente Servizi assicura che:

a) negli interpellati e comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra;

b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta condizione ostativa;

c) sia svolta, secondo i criteri definiti dal presente documento e dallo specifico Protocollo applicabile, una specifica attività di vigilanza, anche sulla base di segnalazioni di soggetti interni o esterni.

## **5.6 Sanzioni**

I comportamenti e le fattispecie di reati rilevanti ai fini della L. 190 del 2012 saranno considerati ai fini della responsabilità disciplinare, secondo quanto previsto dai Contratti Nazionali di Lavoro e dal Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 di cui la società è dotata e di cui il presente documento costituisce parte integrante.

## **6. MISURE ULTERIORI**

### **6.1 Formazione**

Ambiente Servizi assicura che ogni dipendente, anche a tempo determinato e a distacco sia adeguatamente formato e informato in materia della prevenzione della corruzione, trasparenza, pubblicità, legalità e integrità.

Ai fini dell'attuazione del presente Piano, i dipendenti di Ambiente Servizi saranno progressivamente coinvolti, a partire dai funzionari apicali, in specifiche iniziative dedicate alla formazione del personale.

Il RPCT garantisce che il livello di formazione sia adeguato e consono anche in relazione alle attività e ai compiti svolti da ogni dipendente.

### **6.2 Tutela del dipendente che segnala gli illeciti**

Ambiente Servizi riconosce la necessità di garantire ai propri dipendenti la possibilità di proporre segnalazioni d'illecito in assoluta libertà e anonimato, sicché tali denunce non siano omesse per un sentimento di timore per ripercussioni discriminatorie e/o pregiudizievoli.

La Società si impegna a garantire, nel rispetto delle prescrizioni formalizzate dalla L. 190 del 2012, al dipendente che effettui la segnalazione di illecito (c.d. whistleblower):

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del dipendente segnalante;
- che la denuncia non possa essere conosciuta al di fuori dei soggetti deputati a prenderne conoscenza, fatta eccezione per le ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 dell'art. 54 bis del D. Lgs. 165 del 2001, in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del dipendente che effettua la segnalazione non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora la contestazione sia fondata in tutto, o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al RPCT dall'interessato, che ne dà notizia circostanziata.

Si applica lo specifico Protocollo in materia di Gestione delle Segnalazioni adottato dalla Società.

### **6.3 Rotazione del personale**

Il numero di dipendenti impiegati da Ambiente Servizi non è compatibile, in ragione della sua esiguità, con l'adozione di misure di rotazione del personale.

Stante l'impossibilità oggettiva di porre in essere misure di rotazione del personale, la Società ha individuato un'efficace misura alternativa nella chiara distinzione delle competenze, così come definita nei protocolli operativi allegati al proprio Modello di organizzazione e gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, di cui il presente documento costituisce parte integrante, i quali attribuiscono, nell'ambito delle diverse procedure, a soggetti diversi i compiti di:

- svolgere istruttorie e accertamenti;
- adottare decisioni;
- attuare le decisioni prese;
- effettuare verifiche.

## **7. TRASPARENZA**

### **7.1 Riferimenti normativi**

D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33

Art. 1, comma 1.

“La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”

Il D. Lgs. 33/2013, evidentemente concepito per le pubbliche amministrazioni, era inizialmente solo in parte applicabile alle società partecipate, tenute all'adempimento di cui ai commi da 15 a 33 dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n.190.

Successivamente, l'Autorità Nazionale Anti Corruzione (d'ora in poi: ANAC) e il Ministero della Pubblica Amministrazione sono intervenuti a più riprese in materia (vd. delibera n. 50/2013 ANAC, e circolare Prot. n. 593 del 14/02/2014 del Ministro per la Pubblica

Amministrazione e la semplificazione) estendendo alcuni obblighi previsti in materia di trasparenza anche alle società partecipate dalla pubblica amministrazione.

Il legislatore ha dunque provveduto a modificare il D. lgs. 33/2013 con l'art. 25 bis del D.L. 24 giugno n. 90 (convertito in legge con L. 114/2014), includendo nell'ambito soggettivo di applicazione delle norme in oggetto gli enti di diritto privato in controllo pubblico, incluse le società in controllo pubblico che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle p.p.a.a. o di gestione dei servizi pubblici, ma "limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dall'Unione Europea".

Anche laddove non svolga alcuna attività di pubblico interesse, la società sarà comunque obbligata a pubblicare i dati relativi alla propria organizzazione e rispettare gli altri eventuali obblighi di pubblicazione derivanti da normative di settore.

Le misure di trasparenza confluiscono in un'apposita sezione del documento contenente le misure di prevenzione della corruzione integrative del "modello 231", ovvero dell'unico documento contenente insieme misure integrative e misure del "modello 231".

In questa sezione sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità e indicando i nominativi dei responsabili della trasmissione e di pubblicazione sia dei dati, delle informazioni e dei documenti la cui pubblicazione è espressamente prevista da norme di legge, sia quelli "ulteriori" individuati dalla medesima Società in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali.

## **7.2 Obblighi di pubblicazione**

La Società provvede all'inserimento dei documenti e dei dati interessati dalla normativa nell'apposita sezione del sito di Ambiente Servizi denominata "Società Trasparente".

In particolare andranno pubblicati:

- dati reddituali e patrimoniali relativi ai componenti degli organi di indirizzo politico-amministrativo (art. 14, D. Lgs 33/2013);
- compensi relativi agli incarichi dirigenziali (art. 15, co. 1, lett d), D. Lgs 33/2013);
- compensi relativi agli incarichi di collaborazione e consulenza (art. 15, co. 1, lett d), D. Lgs 33/2013);
- gli estremi dell'atto di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione, nonché incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata, il curriculum vitae del destinatario dell'incarico, i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto e il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura (art. 15-bis, D. Lgs 33/2013);
- personale (art. 16, 17 e 21, D. Lgs 33/2013);

Dovrà essere data notizia, su base annuale, del numero e del costo del personale a tempo indeterminato e determinato in servizio e i dati sui tassi di assenza. Inoltre dovrà sempre rendersi disponibile, sul sito, il contratto nazionale di categoria del personale della società.

- selezione del personale (art. 19, D. Lgs 33/2013);

Dovranno esser pubblicati i regolamenti e gli atti generali che disciplinano la selezione del personale e i documenti e le informazioni relativi all'avvio di ogni singola procedura selettiva e all'esito della stessa.

- valutazione *performance* e distribuzione di premi al personale (art. 20, D. Lgs 33/2013);

Dovrà essere data notizia dei sistemi di premialità esistenti, dei criteri di distribuzione, nonché dell'ammontare aggregato dei premi effettivamente distribuiti annualmente.

- bilancio (art. 29, D. Lgs 33/2013)

Si provvederà alla pubblicazione annuale del bilancio consuntivo, rendendolo disponibile in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche.

- provvedimenti in cui sono stabiliti criteri e modalità per il reclutamento del personale, provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per Ambiente Servizi, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale, e i provvedimenti con i quali Ambiente servizi recepisce suddetti obiettivi (art. 19, D. Lgs. 175/2016)

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria saranno pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti producono i loro effetti (art. 8, comma 3, D. Lgs. 33/2013).

I dati, le informazioni e i documenti relativi al Consiglio di Amministrazione saranno pubblicati entro tre mesi dalla nomina e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico, salve le informazioni concernenti la situazione patrimoniale e, ove consentita, la dichiarazione del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, che vengono pubblicate fino alla cessazione dell'incarico (art. 14, comma 2, D. Lgs. 33/2013).

I dati, le informazioni e i documenti relativi ai consulenti e collaboratori e ai dirigenti saranno pubblicati entro tre mesi dal conferimento e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico (art. 15, comma 4, D. Lgs. 33/2013).

I dati, le informazioni e i documenti relativi a incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, saranno pubblicati entro 30 giorni dal conferimento dell'incarico e per i due anni successivi alla loro cessazione (art. 15-bis, D. Lgs. 33/2013).

Decorsa la durata degli obblighi di pubblicazione, i dati, le informazioni e i documenti che sono stati pubblicati nel sito web vengono trasferiti in un archivio denominato "archivio trasparenza", a cura del RPCT.

Le informazioni concernenti la situazione patrimoniale dei consiglieri e dei loro coniugi e parenti entro il secondo grado vengono soltanto cancellate e non vengono trasferite nell'"archivio trasparenza".

Nota sulla privacy: questa società ha recepito le "Linee guida in materia di trattamento dei dati personali, contenuti in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di

pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" emanate dall'Autorità garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 243 del 15 maggio 2014.

Ambiente Servizi dunque provvederà all'adempimento degli obblighi di pubblicazione, cui è sottoposta, nelle forme e con le modalità raccomandate dalle Linee guida sopracitate.

### **7.3 Adempimenti del RPCT**

Con riguardo agli adempimenti in materia di Trasparenza, il RPCT:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di Valutazione, all'Autorità Nazionale Anti Corruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- compie attività di monitoraggio, ricevendo, da parte di qualsiasi soggetto, segnalazioni e esposti su eventuali inadempimenti o inesatti adempimenti degli obblighi di pubblicazione, nonché provvede alla verifica di tali segnalazioni;
- provvede all'individuazione dei dipendenti che dovranno essere inseriti nei programmi di formazione e individua altresì le procedure più idonee alla formazione dei suddetti dipendenti;
- redige la relazione-rendiconto annuale sull'attività svolta;
- presenta la suddetta relazione-rendiconto annuale al Consiglio di Amministrazione;
- provvede alla pubblicazione sul sito di Ambiente Servizi della relazione-rendiconto annuale, approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, tutti gli organi Aziendali, i Dipendenti e/o i Collaboratori a qualunque titolo sono tenuti a cooperare con questo e a non ostacolare la sua attività in alcun modo, nonché ad adoperarsi per attuare le iniziative suggerite come necessarie dal RPCT al fine di adempiere in maniera perfetta agli obblighi di pubblicazione cui è sottoposta la Società.

In particolare, i Dirigenti hanno il compito di raccogliere e trasmettere al Responsabile dell'ufficio rapporti con i media e informazione i dati, le informazioni e i documenti la cui pubblicazione è obbligatoria per legge.

### **7.4 Accesso civico**

L'art. 5, D. Lgs. n. 33 del 2013, impone che la Società garantisca a chiunque il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati, che siano oggetto degli obblighi di pubblicazione cui è sottoposta Ambiente Servizi, e di cui sia stata, invece, omessa la pubblicazione.

A tal fine, Ambiente Servizi garantisce opportuna visibilità, all'interno della sezione "Società Trasparente" del sito internet della Società al recapito e-mail del soggetto individuato quale RPCT al quale sarà possibile inoltrare, gratuitamente, le richieste di accesso civico.

Stessa visibilità è assicurata al recapito e-mail del titolare del potere sostitutivo individuato, cui ricorrere in caso di ritardo o mancata risposta alla richiesta da parte del Responsabile.

### **7.5 Risorse**

Per le attività di formazione connesse al rispetto della disciplina in materia di trasparenza la società destina annualmente l'importo di euro 2.000,00, suscettibile di incremento in caso di sopravvenute esigenze, previa deliberazione del Consiglio di amministrazione.

Ulteriori risorse verranno destinate nel caso in cui si rendesse necessario affidare a soggetti terzi il materiale aggiornamento del sito e dei documenti da pubblicare.

### **7.6 Strumenti di verifica dell'efficacia**

Al fine di assicurare il puntuale e continuo monitoraggio e controllo dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione, nonché di attestare l'assolvimento degli stessi, il RPCT è tenuto a presentare al Consiglio di Amministrazione, entro il 15 gennaio di ogni anno, una relazione dettagliata che illustri l'attività svolta nell'anno precedente in funzione dei compiti assegnatigli al punto 7.3 del presente documento. La relazione dovrà altresì rendere conto della attività di formazione del personale svolta. Nella stessa relazione, il RPCT dovrà inoltre dare notizia di tutte le eventuali segnalazioni a lui pervenute da parte di qualsiasi soggetto in ordine al non perfetto adempimento degli obblighi di pubblicazione a cui è tenuta Ambiente Servizi, nonché specificare quali verifiche abbia effettuato a seguito di tali segnalazioni e con quali esiti.

## **13. Sistema delle responsabilità e sanzioni**

Il RPCT è soggetto deputato a verificare il perfetto adempimento di tutti gli obblighi di pubblicazione a cui è sottoposta la Società.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Il Responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui sopra se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Sono altresì previste sanzioni amministrative per casi specifici (art. 47 D.Lgs 33/2013).

## **8. ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO**

L'attività di monitoraggio e di controllo sulla diffusione del Piano e di attuazione delle misure previste dallo stesso è demandata al RPCT, il quale, entro il 15 gennaio di ogni anno, propone una relazione-rendiconto al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta nel corso dell'anno precedente.

L'RPCT ha, in ogni caso, il potere di procedere a controlli, mirati e/o a campione, soprattutto nei settori più esposti al rischio corruttivo: dei controlli effettuati e degli esiti degli stessi sarà, ogni caso, sempre dato conto nella succitata relazione-rendiconto.

Tale relazione darà inoltre notizia delle misure nuove e ulteriori che il RPCT ritiene utili affinché sia assicurato il rispetto delle prescrizioni di legge in materia da cui è interessata Ambiente Servizi.

La relazione sarà inoltre tempestivamente pubblicata nel sito della Società, nell'apposita sezione, sempre a cura dello stesso RPCT.

## **9. DISPOSIZIONI FINALI**

Il Piano è pubblicato nell'apposita sezione del sito di Ambiente Servizi dedicata alla "Società Trasparente".

Inoltre ne sarà garantita la conoscenza a dipendenti e collaboratori mediante segnalazione via mail e/o orale, affinché ne sia preso atto e osservate le disposizioni.

Gli aggiornamenti e le proposte di adeguamento sono redatti dal RPCT. Di tutti gli aggiornamenti del Piano sarà data la stessa evidenza garantita per il Piano stesso. Versione aggiornata del Piano sarà dunque pubblicata nell'apposita sezione del sito della Società.