



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Approvato dall'Amministratore Unico con Determinazione n. 10 del 24.03.2023

▪ Premessa - Il Piano Integrato Attività e Organizzazione

Con questo documento la SGT Multiservizi srl adotta il Piano Integrato Attività e Organizzazione 2023- 2025 (d'ora in poi PIAO), nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n.113, e delle specifiche indicazioni nascenti dall'unione del decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n.81 e del decreto ministeriale 24 giugno 2022.

Trattasi di un documento programmatico, di durata triennale, aggiornato annualmente, complesso, sperimentale e di transizione, che ha il compito di definire:

Gli obiettivi programmatici e strategici della performance;

La strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

li strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;

Gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;

L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;

Le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

Le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

All'interno del PIAO sono confluiti alcuni dei principali piani triennali tra cui:

- ✓ il Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- ✓ Il Piano triennale della performance;
- ✓ Il Piano triennale delle azioni positive;
- ✓ Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- ✓ Il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);

Nel caso di SGT Multiservizi essendo una società con meno di 50 dipendenti si applica la versione semplificata ed il presente PIAO integra esclusivamente il PTPCT.

SGT Multiservizi srl si riserva di modificare e/o integrare il Piano anche a seguito dell'emanazione delle specifiche linee guida da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, e/o eventuali aggiornamenti normativi.

Il presente Piano è stato approvato dall'Amministratore Unico con determinazione n. 10 del 24/03/2023 .

Sezione 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SGT Multiservizi srl
Indirizzo: Piazza Municipio, 14
Codice Fiscale / Partita Iva 02261620690
Legale Rappresentante: Ernesto Anchini
Numero dipendenti al 31.12.2022 : 26
Telefono 085.4406010 – 085.4463645
Sito web: www.sgtmultiservizi.it
Email info@sgtmultiservizi.it
Pec: sgtmultiservizi@pec.sgtmultiservizi.it

Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

Con Delibera del 16 novembre 2022, l'Autorità ha approvato il **PNA 2023-2025¹**, atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, come previsto dall'art. 1, co. 2-*bis*, della l. n.190/2012, fornendo indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del “**Sistema di gestione del rischio corruttivo**”.

Per l'elaborazione del documento che tiene luogo del PTPCT, l'Autorità ha confermato le indicazioni metodologiche già elaborate, ferma restando la validità di specifiche delibere su approfondimenti tematici, ove richiamate dal Piano stesso (tra le altre, **le Linee Guida ANAC n.1134 dell'8 novembre 2017**, recanti <<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>>, di diretta applicazione per la SGT Multiservizi srl).

Il PNA 2023-2025 si colloca in una fase storica complessa: il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e l'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria per esigenze di celerità, dall'altra, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione, nel contempo salvaguardando le esigenze di semplificazione e velocizzazione delle procedure amministrative.

L'obiettivo è quello di protezione del valore pubblico, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, nel contempo di generare valore pubblico al fine di produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese.

Giova ricordare che i fenomeni corruttivi oggetto delle misure preventive e di contrasto contenute nella legge n.190/2012 e nei suoi decreti attuativi non fanno esclusivo riferimento alla **nozione di corruzione** contenuta nel codice penale, ma si riferiscono ad un'accezione di fattispecie assai più ampie. In tal senso, la nozione di

corruzione assunta dalle norme del “pacchetto” anticorruzione, sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale (“*reati contro la pubblica amministrazione*”) e i reati relativi ad atti che la legge definisce come “*condotte di natura corruttiva*”, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un **malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite**, ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Il PTPCT rappresenta il documento fondamentale della Società nella definizione della strategia di prevenzione al suo interno. Esso è un documento di natura programmatica che riporta tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle individuate sulla base delle caratteristiche proprie della Società.

La legge ha attribuito all’ANAC compiti di vigilanza e controllo sull’effettiva applicazione delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa.

1.1 SGT Multiservizi srl

SGT Multiservizi srl (d’ora innanzi anche “**SGT**” o la “**Società**”), partecipata al 100% dal Comune di San Giovanni Teatino, è affidataria, quale società in house, della gestione del servizio di refezione e trasporto scolastico, della riscossione tributi, della gestione degli impianti pubblicitari e del servizio cimiteriale.

SGT Multiservizi srl rientra nella definizione di **società a controllo pubblico**, come da art. 2, co. 1, lett. m) del d.lgs. 19 agosto 2016, n.175, *Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSP)* ovvero «*le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi della lettera b)*»; la lett. b) definisce “controllo” «*la situazione descritta nell’articolo 2359 del codice civile.*», ossia:

- a) **le società in cui una o più amministrazioni pubbliche dispongono della maggioranza dei voti esercitabili nell’assemblea ordinaria;**
- b) le società in cui una o più amministrazioni pubbliche dispongono di voti sufficienti per esercitare un’influenza dominante nell’assemblea ordinaria;
- c) le società che sono sotto influenza dominante di una o più amministrazioni pubbliche in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.

Pertanto SGT Multiservizi srl è tenuta ad applicare la disciplina della prevenzione della corruzione e, per quanto concerne la trasparenza, a pubblicare dati e informazioni riguardanti sia l’organizzazione sia l’attività di pubblico interesse, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n.33/2013 per le pubbliche amministrazioni secondo il criterio della “*compatibilità*” e ad assicurare il diritto di accesso civico generalizzato.

Nell’espletamento delle attività di pubblico interesse, gli amministratori, i dirigenti e dipendenti della Società sono qualificati come “*Incaricati di pubblico servizio*” nella nozione che ne dà l’art. 358 del c.p.: “*Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale*”.

Non rientrano invece nelle attribuzioni proprie di gestore del servizio pubblico di SGT e, quindi, nella sfera del pubblico interesse, eventuali attività di internazionalizzazione della Società.

1.2 SGT Sport ssd a r.l.

SGT Sport ssd a r.l. (d’ora innanzi anche “**SGT Sport**”), partecipata al 100% dalla SGT Multiservizi srl, quindi partecipata indiretta del Comune di San Giovanni Teatino, è una società di ridotte dimensioni costituita da SGT per la gestione degli impianti sportivi comunali, quali la Piscina Comunale, il Circolo Tennis, i Campi Calcio e le Palestre comunali.

La Delibera ANAC n.1134/2017 per le società indirettamente controllate prevede:

“In caso di società indirettamente controllate, la capogruppo assicura che le stesse adottino le misure di prevenzione della corruzione ex lege n.190/2012 in coerenza con quelle della capogruppo. Laddove nell’ambito del gruppo vi siano società di ridotte dimensioni, in particolare che svolgono attività strumentali, la società capogruppo con delibera motivata in base a ragioni oggettive, può introdurre le misure di prevenzione della corruzione ex lege n. 190/2012 relative alle predette società nel proprio “modello 231”. In tal caso, il RPCT della capogruppo è responsabile dell’attuazione delle misure anche all’interno delle società di ridotte dimensioni. Ciascuna società deve, però, nominare all’interno della propria organizzazione un referente del RPCT della capogruppo.”

Quindi, considerato che:

- SGT SPORT SSD A R.L. è una società di ridotte dimensioni acquisita da SGT per attività strumentali rispetto alla controllante
- la gran parte delle attività sensibili sotto il profilo del rischio corruttivo (acquisti, gestione del personale, e gestione contabile) viene svolta con il supporto di funzioni aziendali interne a SGT;
- le misure anti corruttive del PTPCT di SGT sono indirettamente previste anche a presidio delle aree a rischio della controllata;
- nel presente Piano sono state previste ulteriori misure anticorruzione per processi specifici della controllata SGT SPORT SSD A R.L.;

Tanto premesso, si è ritenuto, in continuità con il passato, di considerare i presidi di anticorruzione per la controllata SGT SPORT SSD A R.L. all’interno del Piano Anticorruzione di SGT, come necessaria conseguenza di un’unica programmazione delle misure ex legge n.190/2012.

Il RPCT di SGT ha la responsabilità dell’attuazione delle misure, mentre l’Amministratore Unico di SGT Sport è RAT (Referente Anticorruzione e Trasparenza) della Società controllata.

In riferimento agli adempimenti di trasparenza propri della Società SGT SPORT SSD A R.L. si rinvia alla sezione “Trasparenza” del presente documento.

1.3 Il Piano Anticorruzione e il Modello ex D. Lgs. 231/2001

Ai sensi dell’art. 2 bis della legge n.190/2012, introdotto dall’art. 41 del d. lgs. n.97/16, le società in controllo pubblico sono tenute ad adottare misure di prevenzione della corruzione *“integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”*.

L’Autorità sottolinea come: *“il sistema di misure organizzative previste dal d.lgs. 231/2001 e quello di misure di prevenzione della corruzione disciplinate dalla l. 190/2012, seppure entrambi finalizzati a prevenire la commissione di reati e a esonerare da responsabilità gli organi preposti ove le misure adottate siano adeguate, presentano differenze significative. In particolare, 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 o a vantaggio di questa. La legge 190/2012 è volta invece a prevenire reati commessi in danno della società, tenendo conto altresì dell’accezione ampia di corruzione indicata.”*

Quanto alle misure anticorruzione, SGT ha adottato dal 2017 il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC), aggiornato di anno in anno, che predispone un sistema a rete che consente di presidiare il rischio connesso a tutte le fattispecie di corruzione (sia dal lato attivo che passivo), estendendo il raggio di azione anche a fenomeni di c.d. *maladministration*.

Come in passato, non è stato adottato un modello ex D.Lgs 231/2001 vista la dimensione esigua della società, ma è comunque consolidata la visione sinergica del sistema di presidio dei rischi di cui al d.lgs. n. 231/2001 e quelli di cui alla legge n. 190/2012 e il coordinamento tra Organismo di Vigilanza e RPCT, in un’utile logica di efficacia delle azioni di presidio e di controllo, nonché di semplificazione.

1.4 Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione

La vigente disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al **Responsabile della prevenzione**

della corruzione e della trasparenza (RPCT) un importante **ruolo di coordinamento** del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

Fermo restando il ruolo di principale coordinatore spettante al RPCT, l'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza dipende, in gran parte, dal reale coinvolgimento di tutti coloro che operano nella società e dalla possibilità che si realizzino significative interlocuzioni con il RPCT.

Sintesi dei principali compiti e responsabilità:

A. L'Amministratore Unico deve:

- nominare il **RPCT**, tenendo conto delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperandosi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- adottare il **PTPCT**, in particolare l'art. 1 co. 8 della l. n.190/2012 stabilisce che *"l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC"*;
- disporre le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività, fornendo un supporto concreto e garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- ricevere la Relazione annuale del RPCT ed essere destinatario delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;
- 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.

B. il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Alla figura del RPCT l'Autorità ha dedicato nel tempo ampi spazi di approfondimento.

Il PNA 2023-2025 ha dedicato un ampio spazio al RPCT e alla struttura di supporto nell'Allegato 3.

Sono da intendersi superate le indicazioni sul RPCT presenti nel PNA 2019, mentre restano confermate le indicazioni fornite dall'Autorità per le società in controllo pubblico nelle Linee Guida n.1134/2017.

Ugualmente, si deve ritenere superato il Regolamento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione/Responsabile della Trasparenza approvato dal CdA del 25 gennaio 2016, allegato della delibera n.2/2016.

Nel citato All.3, § 1., l'Autorità ha fornito i principi generali di indirizzo sulla figura del RPCT, validi per tutte le amministrazioni/enti pubblici/enti di diritto privato, dedicando poi il § 4 sulla figura del RPCT nelle società a controllo pubblico e altri enti di diritto privato ad esse assimilati.

Si rinvia pertanto a quanto definito nell'Allegato 3 al PNA 2023-2025.

In linea con le indicazioni dettate dall'Autorità nell'Allegato 3, si precisa:

1. **nell'ipotesi di conflitto di interessi, anche potenziale, del RPCT** quest'ultimo si astiene dall'attività, segnalando l'eventuale conflitto al Presidente del CdA, indicando il possibile sostituto (di regola il responsabile della struttura di supporto);
2. **nell'ipotesi di segnalazioni che le segnalazioni di whistleblowing riguardino la condotta tenuta dal RPCT**, compete all'OdV sostituirlo nella gestione e nell'analisi della segnalazione.

Nell'eventualità di un **periodo di assenza temporanea** del RPCT, le funzioni saranno prese in carico dal responsabile della struttura di supporto. Quando l'assenza si traduce, invece, in una vera e propria **vacatio del ruolo** di RPCT è compito **dell'organo di indirizzo attivarsi immediatamente per la nomina di un nuovo Responsabile**, con l'adozione di un atto formale di conferimento dell'incarico.

Quanto ai rapporti tra RPCT dell'ente controllante e RPCT della Società controllata, escluso un rapporto di sovraordinazione/subordinazione, l'Autorità ritiene che ciascuno debba svolgere le proprie funzioni in autonomia secondo le proprie responsabilità e competenze, tuttavia auspicando leale collaborazione e un raccordo operativo ove emergano aree di sovrapposizione di interessi oppure nei casi di segnalazioni che riguardano ambiti di attività comuni.

Spetta all'amministrazione controllante esercitare comunque compiti di impulso e di vigilanza sulla nomina del RPCT e sull'adozione delle misure di prevenzione della Società.

*** **

La RPCT in carica, Valentina Racciatti, è stata nominata con determinazione n.7/2017 del 11.12.2017 e confermata con determinazione n.22/2020 del 12.10.2020. Il nominativo della RPCT, l'atto di nomina ed i recapiti di cui innanzi sono pubblicati, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale al seguente link:

<http://www.sgtmultiservizi.it/ita/amministrazione-trasparente-2/altri-contenuti/responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/>

La stessa si è iscritta all'interno del Registro degli RPCT istituito con Regolamento approvato dall'Anac con Deliberazione n. 27 del 19 gennaio 2022 e pubblicato sulla G.U. n. 35 dell'11 febbraio 2022, come si evince dalla consultazione del link (cerca cognome): <https://dati.anticorruzione.it/#/rpct>

C. La struttura organizzativa di supporto al RPCT e i Sistemi di Controllo interni

Nell'organizzazione, non è prevista una struttura di supporto allo svolgimento del ruolo, a causa dell'esiguo numero di dipendenti.

La figura del RPCT si occupa pertanto in prima persona anche di:

- curare gli adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di anticorruzione e trasparenza anche in materia di accesso civico "semplice" e di accesso generalizzato,
- gestire i flussi informativi ed il monitoraggio previsti dal Piano Triennale Prevenzione Anticorruzione e Trasparenza.

Si ha, pertanto, un'interlocuzione continua con i Referenti di Servizio, in particolare per le attività di monitoraggio periodiche e nella fase di predisposizione delle misure al momento dell'aggiornamento del Piano.

Si evidenzia che, al fine di avere una visione unica aziendale, si è adottato un sistema di rilevazione univoco per i rischi aziendali e non più esperienze diversificate tra loro e scollegate, attuando una reale sinergia tra le Unità che ha determinato per "*osmosi*" l'utilizzo condiviso di analisi e risultati, come ad esempio:

- i risultati ed i Piani di Azione degli Audit verso le misure del PCPT,
- i monitoraggi del PCPT verso i Follow-up dell'*Audit*,

così come diverse altre azioni che traggono il modello complessivo dei rischi, consentendo tra l'altro di ridurre l'impatto e ottimizzare le richieste verso le strutture operative coinvolte dalle attività di controllo.

Attraverso tale livello di sinergia e di integrazione dei modelli, viene aggiornato il *Risk Assessment* dell'azienda, in maniera più ampia e con una visione prospettica di insieme basata sull'evidenza di scenari concreti e dedotti dalla realtà aziendale.

Il RPCT può avvalersi dell'*Audit* interno per specifici approfondimenti e/o attività istruttorie.

Il RPCT e l'Amministratore Unico collaborano nella gestione delle eventuali segnalazioni anonime.

D. Il RASA (Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante)

Il RASA è il soggetto responsabile incaricato di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'AUSA e a garantire l'aggiornamento dei dati stessi. L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il RASA per SGT S.p.A. è il dott. Ernesto Anchini – amministratore unico pro tempore, il cui profilo sul sito dell'anticorruzione è in attivazione.

E. Tutti i dipendenti di SGT:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel PTPCT e nel Codice Etico e di Comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o al RPCT;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi.

Tutti i dipendenti, anche privi di qualifica dirigenziale, mantengono comunque il personale livello di responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in relazione ai compiti effettivamente svolti.

La mancata collaborazione con il RPCT da parte dei soggetti obbligati ai sensi del presente Piano è suscettibile di essere sanzionata sul piano disciplinare.

2. Il PTPCT 2023-2025

Il RPCT predispose la bozza del testo aggiornato del PTPCT e provvede a:

- a) sottoporre la bozza all'approvazione dell'Amministratore Unico in vista dell'elaborazione del testo definitivo;
- b) condivide la bozza con i RAT per eventuali osservazioni;
- c) dopo l'approvazione pubblica sul Sito il PTPCT e si occupa degli adempimenti collegati sul sito dell'Anticorruzione

Il PTPCT deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società e pubblicato sul sito istituzionale entro il 31 gennaio, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190. – Eccezionalmente per il 2023 L'Anac con Messaggio del Presidente del 17.01.2023 ha posposto la scadenza al 31.03.2023.

2.1 Obiettivi strategici

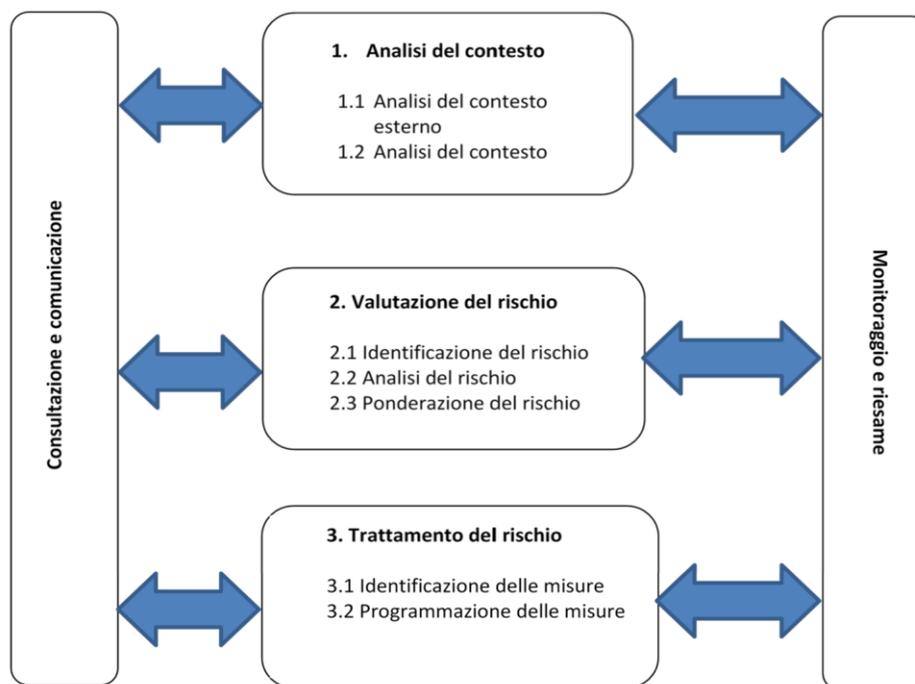
La normativa anticorruzione sancisce l'obbligo per la società di prevedere tra gli obiettivi strategici anche quelli volti a contrastare la corruzione, in una logica di partecipazione attiva e di responsabilizzazione dell'intera struttura aziendale.

L'Organo di indirizzo, con il Piano 2023-2025, ferma restando l'importanza riconosciuta all'innalzamento del livello qualitativo del complessivo sistema a presidio della prevenzione della corruzione, considera come strategici il perseguimento dei seguenti obiettivi di anticorruzione e di trasparenza:

- il rigoroso rispetto del Codice Etico e di Comportamento;
- il potenziamento del percorso virtuoso, già attivo, dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
- il continuo aggiornamento delle procedure aziendali, adeguandole alle novità normative e alle variazioni organizzative, in una logica di trasparenza dei processi, responsabilizzazione e segregazione delle funzioni, tanto al fine di garantire il miglior presidio non solo anticorruzione, ma anche in ambito 231;
- il continuo miglioramento dei processi aziendali di pianificazione, programmazione e standardizzazione delle modalità di approvvigionamento, anche mediante l'utilizzo di soluzioni informatizzate;
- il rafforzamento delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici anche in considerazione della vigente normativa derogatoria;
- il continuo miglioramento dei processi aziendali di controllo sull'esecuzione dei contratti di appalto, con attenzione al rispetto dei tempi, alla rotazione dei dipendenti con incarichi e al conflitto di interessi, anche potenziale, rispetto all'impresa appaltatrice;
- il rafforzamento delle misure di prevenzione con riguardo alla selezione del personale;
- la tutela dell'immagine di imparzialità della Società nell'ipotesi di procedimenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione a carico di dirigenti/dipendenti.

2.2 Il processo di gestione del rischio anticorruzione

Il processo di gestione del rischio anticorruzione si articola nelle fasi di seguito rappresentate:



2.2.1 Analisi del contesto esterno

In riferimento all'analisi del contesto esterno non si può non dare immediata evidenza alla particolare congiuntura storica. Citando la premessa al PNA 2023-2025: *“Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est. L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.”*

Affrontare l'emergenza Covid ha significato, come noto, da parte del legislatore mettere in campo strumenti del tutto inediti per far fronte alla crisi in corso. Sono stati emanati provvedimenti straordinari per il sostegno dell'economia, sono state previste numerose norme derogatorie al Codice dei Contratti Pubblici per imprimere una accelerazione nelle procedure di affidamento e favorire gli investimenti e la realizzazione degli interventi infrastrutturali, sono state adottate misure di sostegno ai settori privati maggiormente colpiti dall'emergenza sanitaria, tutti elementi che in un unico quadro costituiscono, indubbiamente, terreno fertile per condotte corruttive e di *malagestio*.

In occasione della Giornata Internazionale contro la Corruzione, che si è celebrata il 9 dicembre 2022, il Presidente di ANAC, Giuseppe Busia, ha efficacemente evidenziato l'aumento dei rischi a fronte di evidenti opportunità di crescita per il nostro paese: *“L'Italia ha già ricevuto 67 miliardi dalla Ue in erogazioni per il PNRR, e ne riceverà altri 53 miliardi entro la fine del 2023, se rispetteremo tutti i parametri. Sono cifre enormi, che ingelosiscono la malavita, anche organizzata. Il rischio di corruzione e di infiltrazioni criminose in Italia diventa per questo più elevato. Dobbiamo quindi intensificare la lotta alla corruzione”*.

“Servono controlli adeguati sugli appalti del PNRR. Anche noi vogliamo velocità e semplificazione, ma con modi e forme che non vadano a scapito di legalità e prevenzione della corruzione. La Commissione europea pone particolare attenzione su quanto stiamo facendo, e si aspetta che l'Italia stenda bene quei soldi”.

“Anche prescindendo dall'aumento dei costi di energia e materie prime, conseguente all'invasione dell'Ucraina, il fatto che il PNRR concentri numerosissimi investimenti in uno spazio temporale relativamente breve, quale quello che ci separa dal 2026, crea una competizione per reperire materiali, attrezzature e gli stessi operai, facendo lievitare i costi. Lo abbiamo evidenziato fin da quando tali regole erano in discussione, inutilmente. Ora ne vediamo le conseguenze, aggravate dall'emergenza bellica.”

Sul punto, sarà interessante seguire i dati sulla percezione della corruzione dei prossimi anni (Rapporto Transparency). Nel 2021 l'Indice del livello di corruzione percepita nel settore pubblico, presentato a gennaio 2022, vede l'Italia al 42° posto nella classifica di 180 Paesi nel mondo (17° posto su 27 paesi membri dell'UE), scalando di ben 10 posizioni (nel 2020 l'Italia occupava il 52° posto), tanto anche grazie all'Autorità Nazionale Anticorruzione che nel tempo ha potenziato la sua sfera di intervento a favore di una cultura di prevenzione della corruzione, mantenendo parallelamente la sua funzione di vigilanza e regolamentazione dei contratti pubblici: *“Dalla nascita di Anac, dieci anni fa, l'Italia ha guadagnato 14 punti. La media dei paesi dell'Europa occidentale è tuttavia di 66 punti: nonostante il balzo dell'ultimo anno, abbiamo ancora molta strada da percorrere. La legge 190 è stata voluta per prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità nella Pubblica amministrazione, oltre che per promuovere la trasparenza. Direi che oggi, ancor più di dieci anni fa, l'obiettivo è prioritario, con gli ingenti fondi del Pnrr che si stanno cominciando a stendere, e l'attenzione dell'Unione europea su di noi per una corretta gestione di tali finanziamenti”* (intervista al presidente ANAC, Giuseppe Busia del 5 novembre 2022, in occasione del decennale della legge 190/2012).

Se questo è il quadro generale, occorre focalizzare l'attenzione sulla specifica situazione abruzzese, territorio di riferimento in cui opera SGT - fonte PTCPT Regione Abruzzo:

“In Abruzzo nell'arco temporale in trattazione non si sono verificati episodi delittuosi riconducibili alla

criminalità organizzata tantomeno condotte spia che facciano ipotizzare il consolidamento di gruppi criminali organizzati stanziali. Sul fenomeno e sui possibili tentativi di penetrazione nel territorio provinciale da parte di consorterie criminali riconducibili a camorra, sacra corona unita, 'ndrangheta e mafia siciliana permangono invece concreti i rischi di infiltrazione criminale attraverso imprese legate a sodalizi extraregionali tuttora verosimilmente attratte dai cospicui finanziamenti stanziati per la ricostruzione "post sisma".

In Abruzzo, stante i poteri delegati dal legislatore che attribuiscono al Prefetto di L'Aquila un ruolo preminente nel sistema dei controlli, si sottolinea l'impegno da parte di quella Prefettura nell'ambito del contrasto alle infiltrazioni mafiose negli appalti pubblici e nelle commesse private legate alla ricostruzione post sisma 2009.

A tale riguardo prosegue costante ed efficace l'attività del Gruppo Provinciale Interforze nel controllo delle ditte che operano nei cantieri provinciali e nel cratere sismico al fine di prevenire l'infiltrazione mafiosa negli appalti per la ricostruzione degli edifici pubblici e privati.

Proprio in relazione ai rischi di infiltrazione da parte di organizzazioni criminali extraregionali giova ricordare che il 2 febbraio 2021 è stato stipulato con l'ANAC e i Presidenti delle Regioni Abruzzo, Lazio, Umbria e Marche l'"*Accordo per l'esercizio dei compiti di alta sorveglianza e di garanzia della correttezza e della trasparenza delle procedure connesse alla ricostruzione pubblica post-sisma*" che ha ulteriormente regolamentato le attività di vigilanza e di verifica preventiva sulla legittimità degli atti afferenti all'affidamento e all'esecuzione dei contratti da parte del Presidente dell'ANAC e dell'Unità Operativa Speciale.

Relativamente a dinamiche delinquenziali in genere è importante sottolineare che nel territorio abruzzese si evidenzia una sostanziale differenza tra la fascia costiera e quella appenninica laddove la prima si caratterizza per sviluppi di maggiore impatto sulla sicurezza e ordine pubblico quali lo spaccio degli stupefacenti, le estorsioni, lo sfruttamento della prostituzione, i reati predatori favoriti da una maggiore presenza di gruppi criminali pugliesi e di matrice straniera. L'altra invece è risultata maggiormente esposta a fenomeni di infiltrazione economica in parte originate dalle vicine realtà campana e laziale.

Sul fronte del traffico illecito dei rifiuti e la gestione non autorizzata degli stessi si segnala l'operazione dei Carabinieri del Nucleo investigativo di Foggia e del N.O.E. di Bari e Pescara che il 21 aprile 2021 hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 6 persone nell'ambito dell'operazione "Eco". L'attività di indagine ha avuto inizio nel 2018 a seguito del sequestro di due discariche abusive rinvenute nei pressi di San Severo (FG). Successivamente l'inchiesta ha fatto emergere l'esistenza di un sistema criminale promosso da un gruppo di imprenditori di San Severo e della provincia di Caserta finalizzato all'illecita movimentazione di rifiuti speciali derivanti dallo scarto di rifiuti solidi urbani provenienti dalla Campania, nonché al successivo smaltimento in discariche abusive. Sono state rinvenute e sequestrate oltre 13 mila tonnellate di rifiuti non speciali (compattati in ecoballe) e stoccati tra la Puglia (San Severo) e l'Abruzzo (Vasto).

L'Abruzzo, dunque, non appare immune agli interessi delle organizzazioni criminali sebbene come più volte ribadito non si registrano presenze radicate di sodalizi mafiosi nella Regione.

Consultando gli approfondimenti sulle specificità provinciali dell'Abruzzo, si rileva quanto segue.

In provincia di L'Aquila resta dominante la realizzazione degli interventi per la ricostruzione post sisma, di conseguenza appare alta l'attenzione delle consorterie criminali per gli stanziamenti di fondi pubblici finalizzati alla ricostruzione della città.

La provincia di Chieti non sarebbe attualmente stabilmente interessata da fenomeni collegati alla criminalità organizzata. La presenza di soggetti comunque in qualche modo collegati a consorterie criminali, si pone come elemento di criticità per lo sviluppo della vita economico-sociale della provincia attraverso i tentativi di inquinamento nell'economia legale e nei processi produttivi.

La provincia di Pescara, mantiene sempre alto il rischio di infiltrazione criminale stante la peculiarità del vivace tessuto socio-economico dell'area. Il capoluogo di provincia, che rappresenta il più grande centro urbano della Regione, è anche uno snodo autostradale e ferroviario di principale importanza per quanto riguarda i

collegamenti tra Roma ed il sud Italia ed è sede di uno dei più grandi porti marittimi della Regione.

Nella provincia di Teramo, taluni indicatori scaturiti dall'attività preventiva antimafia nel recente passato, sembrerebbero rilevare l'interesse della criminalità calabrese per gli investimenti nell'economia legale dell'area. Vengono inoltre segnalati sodalizi criminali autoctoni e gruppi criminali composti da stranieri.

Si ritiene utile infine richiamare quanto già riportato nella Parte Generale del PTPCT 2021-2023 (a cui si rimanda) relativamente all'analisi svolta dalla DIA in riferimento al rapporto tra Pandemia e protezione del sistema economico.

INDICAZIONE SULLA PERCEZIONE DEI FENOMENI CORRUTTIVI IN ABRUZZO

La fotografia sulla percezione e presenza delle mafie e della corruzione in Abruzzo è stata scattata da Libera nel rapporto LiberaIdee, una ricerca sociale, quantitativa e qualitativa, condotta sull'elaborazione di circa 200 questionari.

In Abruzzo la mafia è percepita come fenomeno marginale. Per oltre quattro rispondenti abruzzesi su dieci la presenza della mafia nella propria zona è un fenomeno marginale.

Solo il 22,3% degli intervistati ritiene la mafia un fenomeno preoccupante e la sua presenza socialmente pericolosa. Secondo i rispondenti, tra le attività principali della mafia in Abruzzo vi sono innanzitutto il traffico di stupefacenti (62,7%) e poi, a seguire, appalti truccati (38,8%) e il controllo del lavoro irregolare (31,3%). Altre attività indicate come tipiche delle mafie sul territorio sono la corruzione dei dipendenti pubblici (26,9%), lo sfruttamento della prostituzione (17,9%) e lo smaltimento illecito di rifiuti (16,4%).

Tra i fattori sociali considerati rilevanti per l'adesione a gruppi mafiosi, spicca in Abruzzo l'assenza di istituzioni e di una cultura diffusa della legalità (38,6%). In seconda battuta, sono indicate le difficoltà economiche e in ambito lavorativo (27,7%) nonché il ruolo della famiglia e del contesto di riferimento (26,7%). La percezione della diffusione della corruzione in Abruzzo risulta abbastanza diffusa per il 60,9% del campione mentre il 15,3% la ritiene molto diffusa.

Circa un rispondente abruzzese su tre dichiara di conoscere personalmente o di aver conosciuto in passato qualcuno coinvolto in pratiche corruttive (aver ricevuto o aver offerto tangenti e/o favori indebiti). Ma un marcato smarrimento (o una comprensibile preoccupazione) nel valutare la propria capacità di identificare la natura illecita o irregolare delle altrui richieste affiora anche dalla percentuale non bassa - pari al 17,8 % - di intervistati che "non sanno" se hanno ricevuto o meno simili richieste.

È la sfera politica il principale bersaglio selettivo della sfiducia: il coinvolgimento nella corruzione viene considerato significativo nei confronti di membri del Governo e del Parlamento (57,4%) e dei partiti (49,5%). A seguire quindi i funzionari pubblici che assegnano appalti (39,6%) e poi gli imprenditori (26,2%). Infine, si segnala che in Abruzzo è più elevata del dato nazionale la quota di coloro che indicano tra le figure coinvolte in pratiche corruttive alcuni esponenti del clero (17,8%).

In Abruzzo i motivi principali per cui gli episodi di corruzione non vengono denunciati per timore e sfiducia nelle istituzioni risiedono per lo più in una sostanziale limitata fiducia nelle istituzioni. In particolare: chi potrebbe o dovrebbe denunciare episodi di corruzione ha timore delle conseguenze (75,7% delle risposte). In seconda battuta il timore che l'intero sistema sia corrotto, compresi funzionari che dovrebbero raccogliere le segnalazioni (39,6%). Il dato preoccupante è rappresentato dal 23,3% degli intervistati in Abruzzo, secondo cui il motivo principale della mancata presentazione delle denunce di fronte a fenomeni corruttivi è da ricondursi al fatto di ritenere la corruzione un fenomeno ordinario del sistema.

Colpisce che le azioni ritenute più efficaci da intraprendere per combattere la corruzione si risolvano in atti individuali: denunciare (56,9%). Il dato che vede solo un 17% dichiarare che per contrastare la corruzione sia utile votare i politici onesti è un segnale di sfiducia verso le istituzioni molto preoccupante. Quasi un intervistato su due ritiene che in Abruzzo vi sia la presenza di organizzazioni criminali di origine straniera con caratteristiche simili alle mafie tradizionali italiane.

Consistente è anche la percentuale di coloro che non sono in grado di prendere posizione sul tema (oltre quattro su dieci). La quota di incerti cresce leggermente a fronte di una domanda più precisa circa il tipo di criminalità straniera presente nella regione: oltre la metà del campione afferma infatti di non essere in grado di identificare esattamente l'origine dei gruppi mafiosi stranieri più diffusi nel territorio regionale. Tra coloro che rispondono in modo puntuale alla domanda, invece, prevale l'indicazione della mafia albanese (17,3%) e a seguire quella balcanica (12,2%). In relazione al rapporto tra migrazioni irregolari e mafie, per la metà dei rispondenti un ruolo prevalente è svolto dai gruppi mafiosi tradizionali italiani, mentre per un intervistato su quattro vi è un coinvolgimento maggiore delle mafie straniere.

Due rispondenti su tre in Abruzzo sanno che i beni che sono stati confiscati vengono poi dati in uso per fini istituzionali o sociali. Ciò nonostante, la conoscenza dell'esistenza di uno o più beni confiscati in Abruzzo è poco diffusa: meno della metà dei rispondenti ha informazioni al riguardo, un dato decisamente inferiore alla media nazionale. Nella grande maggioranza dei casi – circa otto su dieci – i beni confiscati sono percepiti come una risorsa per il territorio, capace di portare benefici all'intera comunità locale.

Per quel che concerne le opinioni relative a quale debba essere l'utilizzo dei beni confiscati, secondo i rispondenti, dovrebbero essere destinati in misura prioritaria a cooperative orientate all'inserimento lavorativo dei giovani (34,2%) e in seconda battuta, alla realizzazione di luoghi pubblici di aggregazione e di educazione alla cittadinanza (25,7%).

2.2.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

SGT Multiservizi srl è nata nel 2008 per iniziativa del Comune di San Giovanni Teatino per la gestione dei tributi comunali.

La denominazione sociale era FB Tributi srl e nel 2015, in seguito all'affidamento da parte del Socio Unico dei servizi precedentemente gestiti dalla FB Servizi srl, è stata modificata in SGT Multiservizi srl. L'identità e il ruolo di SGT Multiservizi srl si sono evoluti nel tempo in coerenza con il contesto socio-economico e normativo e sulla base delle linee di indirizzo definite dal Socio, in particolar modo nella gestione dei servizi al cittadino.

La natura della società è quella di società per azioni a totale partecipazione pubblica di diritto privato.

Dal 16 marzo 2015, a seguito dell'affidamento di nuovi servizi in house, gestisce per conto del Socio Unico Comune di San Giovanni Teatino:

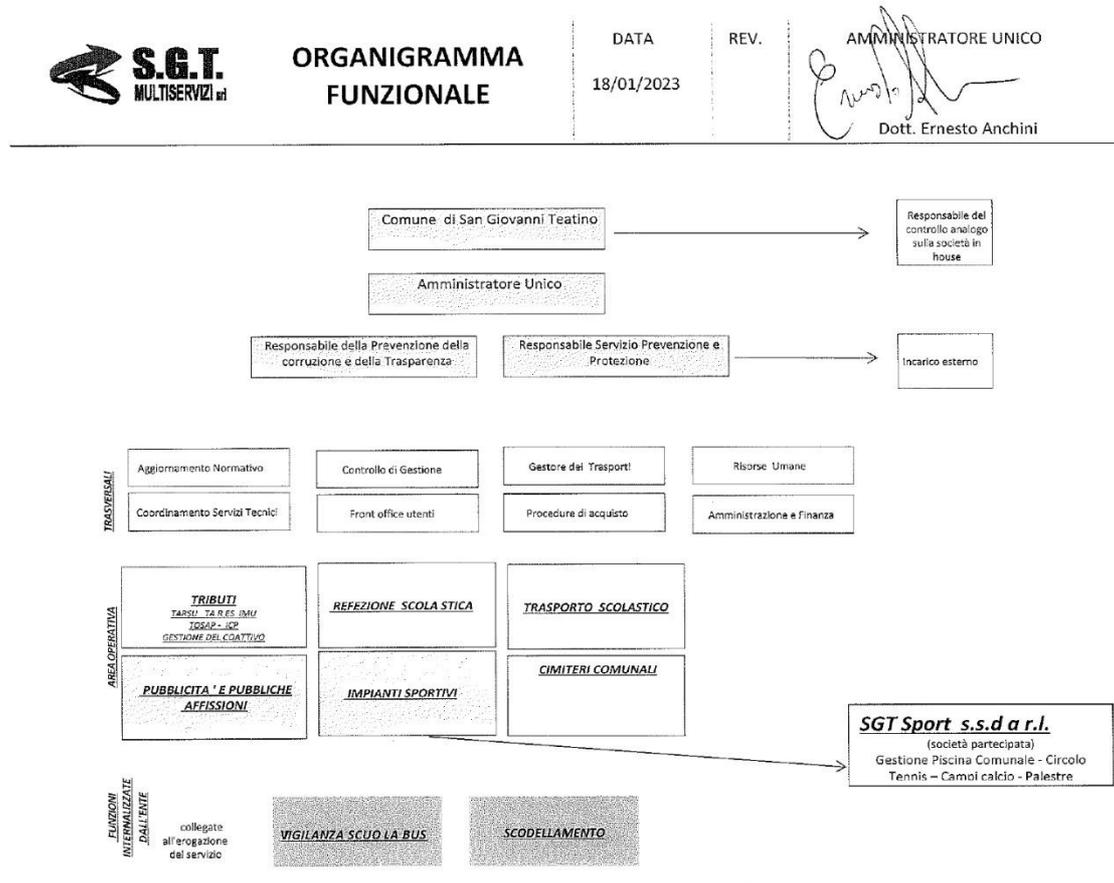
- Servizio di gestione della refezione scolastica
- Servizio di gestione del trasporto scolastico
- Servizio di gestione dei tributi comunali
- Servizio di gestione dei cimiteri comunali
- Servizio di gestione degli spazi pubblicitari

L'amministratore Unico racchiude a sé tutti i poteri e le facoltà del CdA e del suo Presidente.

I dipendenti sono 26.

Le attività societarie si svolgono in due sedi amministrative (Ufficio Tributi in P.zza Municipio, 14 ed uffici amministrativi scolastici e cimiteriali in P.zza Municipio, 8) e diverse unità locali per i servizi refezione scolastica e per i cimiteri.

Si riporta di seguito l'organigramma aggiornato della Società:



A. Governance attuale

SGT - Amministratore Unico

Con decreto sindacale nr. 23 del 3.11.2022, il Socio Unico ha nominato il dott. Ernesto Anchini quale amministratore unico della Società SGT Multiservizi srl.

La durata del mandato è per tre esercizi, fino all'approvazione del bilancio per l'esercizio al 31 dicembre 2024.

SGT SPORT SSD A R.L. - Amministratore Unico

L'organo amministrativo della controllata SGT Sport ssd a r.l. è costituito da un amministratore unico, dott. Luciano Di Nicola, in carica dal 05.04.2018.

2.2.3 Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure

organizzative correttive/preventive (trattamento del rischio).

Si articola in tre fasi:

- l'identificazione del rischio, con l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo;
- l'analisi del rischio, con il duplice obiettivo, da un lato, di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e, dall'altro lato, di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.
- la ponderazione del rischio, con lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Nel Piano il "rischio corruttivo" si intende connesso alla possibilità che soggetti esterni o soggetti operanti all'interno della struttura di SGT agiscano attraverso comportamenti fraudolenti, pregiudicando l'attività o i risultati della Società (il rischio comprende tutte le fattispecie di illecito, inclusa la corruzione soggetta alle specifiche prescrizioni derivanti dalla normativa Anticorruzione) con conseguente esposizione dell'Azienda a contenziosi, sanzioni e danni reputazionali.

Per il rischio corruttivo si è proceduto ad effettuare una fase di Analisi dei Rischi mappata sui processi aziendali (*Risk Assessment*), per procedere alla definizione di misure in grado di elevare i livelli di controllo e di monitoraggio delle fasi di processo, al fine di garantire l'Azienda ed il raggiungimento degli obiettivi della stessa.

Nel redigere la mappatura dei processi per il PTPCT 2023-2025, valutarne i relativi rischi e definire le misure, si è proceduto alla **fase di riesame del PTPCT 2020-2022**.

Durante la fase di riesame è stato verificato l'intero sistema, in tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura iniziale, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

La fase di riesame in SGT è gestita annualmente, coordinata dal RPCT, e coinvolge tutti i soggetti preposti al controllo e alla gestione del rischio,

2.2.4 Identificazione delle aree di rischio

Nel PNA 2023-2025, l'ANAC ha ritenuto di confermare le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, basandosi su un approccio valutativo di tipo qualitativo. Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio, in continuità con i PTPCT precedenti, è stato quindi necessario:

- a) scegliere l'approccio valutativo, accompagnato da adeguate documentazioni, ma comunque preceduto da un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi;
- b) individuare i criteri di valutazione;
- c) rilevare i dati e le informazioni;
- d) formulare un giudizio sintetico.

Tale metodologia ha permesso di evitare:

- una sottostima dei rischi;
- una valutazione del rischio meramente quantitativa;
- un elenco generico e poco contestualizzato degli eventi rischiosi, identico o simile per ogni processo individuato;

- l'assenza dei criteri di valutazione o di indicatori di rischio che consentano una adeguata ponderazione dello stesso.

Ad oggi, pertanto, è stato adottato un sistema «misto» in cui la misurazione di carattere quantitativo è accompagnata da dati di carattere qualitativo, che derivano da indicatori chiaramente e autonomamente individuati.

Il RPCT ha, dunque, analizzato la ragionevolezza dei valori espressi al fine di evitare una sottostima dei rischi. Nei casi dubbi, ha utilizzato il criterio generale di prudenza, assumendo come valutazione complessiva per ogni processo la misura più elevata che è stata rilevata per i criteri di valutazione stabiliti.

Come previsto dall'articolo 1, comma 16, lett. a-bis), della legge n. 190/2012, il legislatore, in generale, ha inteso dettare obblighi di adozione di misure minimali volte a prevedere e limitare i rischi corruttivi almeno in quattro macro aree di attività (aree di rischio definite "obbligatorie"), nelle quali, peraltro, devono essere garantiti livelli minimi di garanzia di trasparenza amministrativa, quali:

- a) autorizzazione o concessione;
- 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 e s.m.i.;
- 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;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

A tali Aree di rischio si sono poi aggiunte altre con alto livello di probabilità di eventi rischiosi relative allo svolgimento di attività di:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Queste aree, insieme a quelle fin qui definite "obbligatorie" sono denominate "aree generali".

Oltre alle aree di rischio generali sono state considerate quelle che rispecchiano le specificità funzionali e di contesto, definite "aree di rischio specifiche".

Allegato 1: Tabella dei rischi e mappatura processi

2.2.5 La valutazione dei rischi

Partendo dalla mappatura dei processi del PTPCT 2020-2022 si è proceduto ad una valutazione del contesto, ambito per ambito. In dettaglio si sono acquisite tutte le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'SGT opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Le fonti considerate per l'analisi sono state:

- 1) i dati legati ai monitoraggi del I che del II quadrimestre 2022 relative alle misure del PTPCT 2020 – 2022;
- 2) l'organizzazione e le sue variazioni;
- 3) i dati giudiziari interni all'azienda;

- 4) i contingenti interessi culturali, economici e sociali del territorio in cui opera SGT, ivi compresa la particolare situazione emergenziale in corso e l'impatto di nuove normative;
- 5) le segnalazioni ricevute;
- 6) gli incontri con i responsabili degli uffici o il personale dell'amministrazione.

Alla luce di questo i punteggi sono rimasti invariati.

2.2.8. *Trattamento del rischio – identificazione delle misure specifiche*

La fase del trattamento del rischio, che è l'ultima fase di gestione del rischio, ha come obiettivo quello di identificare le misure di prevenzione della corruzione della Società, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. L'SGT, pertanto, è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti. Le tipologie di misure possono essere individuate sia come generali che specifiche in funzione delle esigenze dell'organizzazione.

Di seguito si indicano le tipologie di misure adottate nel presente piano:

- misura di controllo
- misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- misura di disciplina del conflitto di interessi
- misura di regolamentazione
- misura di rotazione
- misura di semplificazione
- misura di trasparenza

L'individuazione delle misure è avvenuta con il coinvolgimento della struttura organizzativa, attraverso comunicazioni formalizzate formulate dal RPCT ai Responsabili, valutandone e recependone le indicazioni.

La definizione delle misure si dovrà tradurre, poi, nella predisposizione di relativi obiettivi da assegnare ai Responsabili nel piano della valutazione delle prestazioni.

Per ciascun ambito di rischio, in particolare, sono state definite una o più misure di mitigazione, attribuite tenendo conto in particolare di:

- livello di rischio;
- verifiche relative alle misure 2022;
- azioni definite nell'ambito di audit;
- rispetto dei principi di rotazione, segregazione del processo e trasparenza;
- mancanza di procedure/istruzioni operative/istruzioni di processo interno aggiornate che rappresentano un fondamentale presidio di controllo;
- indicazioni dettate dall'Autorità in materia di gestione del conflitto d'interesse;
- efficacia nella neutralizzazione del rischio
- sostenibilità economica
- sostenibilità organizzativa.

Il processo di definizione delle misure ha avuto inizio a fine novembre quando il RPCT ha inviato alle Unità Organizzative coinvolte le proposte delle misure anticorruzione con l'indicazione, per ciascun ambito di rischio, di:

- indicatori di monitoraggio (utili al fine di poter agire tempestivamente definendo i correttivi adeguati e funzionali all'attuazione delle misure);
- tipologia di misura;
- misure di prevenzione;
- tempistica di attuazione;
- responsabilità connesse all'attuazione della misura (in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diverse UO possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, si è indicato chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura e/o delle sue fasi, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione).

La definizione delle misure specifiche ha tenuto conto della forte spinta verso la semplificazione che l'Autorità ha indicato nel PNA 2023-2025. Le riforme introdotte con il PNRR hanno avuto importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Obiettivo principale è, infatti, quello di mettere a sistema e massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando complessivamente la qualità dell'agire delle Società.

A tal fine, i criteri utilizzati nella definizione delle misure sono:

- 1) sono state riproposte le misure del PTPCT 2020-2022 ritenute efficaci e non attuate, rimodulando le nuove tempistiche di attuazione, concordandole con i Responsabili;
- 2) sono state riproposte le misure del PTPCT 2020-2022 ritenute efficaci e attuate parzialmente, rimodulando le tempistiche e riproponendole alla prima data utile di monitoraggio;
- 3) per quanto attiene le misure del PTPCT 2020-2022 attuate totalmente, sono state riproposte tal quali nel caso di misure "Rolling" (tipo - controlli di I livello con redazione di report) ovvero nelle ipotesi in cui i RAT le abbiano considerate validi presidi, riconfermandole;
- 4) sono state riproposte le misure del PTPCT 2020-2022 ritenute efficaci e aventi scadenza dicembre 2022 e per le quali, pertanto, non è stato possibile effettuare una valutazione compiuta sulla loro attuazione. La valutazione dell'attuazione di tali misure verrà effettuata in occasione dell'ultimo monitoraggio (III quadrimestre) A valle dell'analisi effettuata su ogni singola area di rischio, sono stati clusterizzati i fattori abilitanti che hanno portato all'attribuzione della misura.

FATTORI ABILITANTI

CONFLITTO DI INTERESSI

CONSOLIDAMENTO DI POSIZIONI E/O IL CONTROLLO ESCLUSIVO DEL PROCESSO

DIFFICOLTA' NELLE ATTIVITA' DI RILEVAZIONE, ELABORAZIONE E TRASMISSIONE DEI DATI

INADEGUATA DIGITALIZZAZIONE DEL PROCESSO O PARTE DI ESSO

INADEGUATI CRITERI OGGETTIVI NELLA DEFINIZIONE DEGLI ATTI DI GARA

INADEGUATI FLUSSI DI COMUNICAZIONE INTERNI

INADEGUATI PRESIDI DI CONTROLLO SUL RISPETTO DELLE REGOLE DA PARTE DELLE RISORSE ASSEGNATE

INADEGUATI PRESIDI DI CONTROLLO SUL RISPETTO DELLE TEMPISTICHE

INADEGUATI STANDARD DI COMPORTAMENTO

MANCATO ADEGUAMENTO DELLA REGOLAMENTAZIONE A NORME ED ORGANIZZAZIONE

2.2.9. I tempi di attuazione delle misure specifiche e del monitoraggio

Nel Piano è stato definito il termine per l'adempimento di ciascuna misura al fine di poterne riscontrare l'efficacia.

I tempi di attuazione sono stati concordati con ciascun Responsabile tenuto anche conto di:

- tempi definiti nei rapporti di audit;
- eventuale presenza della misura nei precedenti Piani;
- numero delle misure attribuite per UO.

La maggior parte delle misure sono Rolling, per lo più di controllo, da documentare attraverso dei reports che hanno l'obiettivo di indurre il RAT e i Responsabili aziendali ad effettuare verifiche di I livello su dati aggregati.

Per quanto attiene invece l'attività di monitoraggio degli indicatori, tenuto conto della necessità di recepire due report infrannuali per un miglior controllo del processo, le tempistiche in genere sono quadrimestrali, secondo le seguenti scadenze:

- entro 31 maggio per i dati relativi al periodo 1° gennaio – 30 aprile;
- entro 30 settembre per i dati relativi al periodo 1° maggio – 31 agosto;
- entro 31 gennaio per i dati relativi al periodo 1° settembre – 31 dicembre.

La tempistica di verifica degli indicatori è quadrimestrale.

Le risultanze del processo di gestione del rischio illustrato nelle fasi sopra descritte sono riportate nell'Allegato 1 – Tabella dei rischi e mappatura dei processi.

2.2.11 Le modalità di monitoraggio

Ogni misura ha una specifica modalità di monitoraggio, concordata anch'essa con ciascun Responsabile.

Sono pertanto state definite quattro modalità diverse:

- Verifica RPCT in fase di redazione Procedure/Istruzioni/Regolamenti: è la modalità utilizzata nel caso in cui la misura si concretizza in redazione/aggiornamento di una procedura /istruzione/ Regolamento;
- Autovalutazione + documentazione a supporto + verifiche a campione RPCT: è la modalità utilizzata principalmente nelle misure di controllo che vengono documentate attraverso dei reports. Il campione è scelto casualmente (1/2 campioni per condotta rilevante) dalla UO Anticorruzione e Trasparenza che acquisisce tutta la documentazione del processo da verificare;
- Follow-up di Audit: è la modalità utilizzata nel caso in cui la misura sia stata acquisita da un Piano di Azione di Audit; le verifiche quindi sono svolte dalla Direzione Sistemi di Controllo in occasione dei follow-up;
- Autovalutazione + documentazione a supporto: è in generale la modalità utilizzata in via residuale su tutte le altre misure specifiche.

-

2.2.12 Le attività di monitoraggio su misure già adottate

Le attività di monitoraggio sull'efficacia del PTPCT non riguardano soltanto le attività di semplice controllo sulla sua attuazione, ma si estendono a tutti gli interventi di implementazione e di miglioramento del suo contenuto.

È predisposto un sistema di monitoraggio costante sull'andamento di attuazione del Piano, dando così la possibilità al RPCT di intraprendere le necessarie ed opportune iniziative. Il monitoraggio viene effettuato anche rispetto agli obblighi di pubblicazione, in ottemperanza al quadro normativo del d. lgs. n.33/2013 e soprattutto alle linee guida ANAC di cui alla delibera n. 1134/2017 e non ultimo nel PNA 2023-2025, sul punto si rinvia nella specifica sezione.

Si segnala che, al fine di migliorare il processo di monitoraggio periodico finalizzato a valutare la qualità delle misure di prevenzione e l'adozione dei presidi da parte delle UO, la Società ha intrapreso già nel corso del 2022 l'attività di digitalizzazione dell'attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio.

Il RPCT, ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n.190/2012, procede alla predisposizione, entro il 15 dicembre di ogni anno, di una Relazione annuale che riporta il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPCT. A tal fine l'Autorità pubblica la scheda standard che i Responsabili della prevenzione della corruzione sono tenuti a compilare per la predisposizione della Relazione prevista dall'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai Piani triennali di prevenzione della corruzione.

Il termine per la redazione e pubblicazione della Relazione Annuale RPCT anno 2022 è stato prorogato al 15 gennaio 2023 con Comunicato del Presidente dell'Autorità del 30 novembre 2022.

Gli esiti del monitoraggio annuale, esposti attraverso la Relazione, redatta con il software di compilazione automatica messo a disposizione dall'Autorità sul sito www.anticorruzione.it, sono pubblicati sul sito istituzionale "*Società Trasparente*" al seguente link:

<http://www.sgtmultiservizi.it/ita/amministrazione-trasparente-2/altri-contenuti/corruzione/>

Dal 2022 i PTPCT sono stati inseriti sulla piattaforma predisposta dall'ANAC, adempimento non ancora obbligatorio. È intendimento del RPCT inserire anche il presente Piano sulla piattaforma, non appena il sito dell'Autorità abiliterà le Società a tale attività.

Tale piattaforma nasce dall'esigenza di creare un sistema di acquisizione di dati e informazioni connesse alla programmazione e adozione del PTPCT, ma è concepito anche per costituire un supporto alla Società al fine di avere una migliore conoscenza e consapevolezza dei requisiti metodologici più rilevanti per la costruzione del PTPCT e monitorarne lo stato di avanzamento. Tramite il sistema sarà possibile, infatti, realizzare un monitoraggio puntuale delle singole misure e la rendicontazione delle misure stesse.

2.3 Misure Generali

Le misure si definiscono “*generali*” quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull’intera società, così agendo complessivamente sull’organizzazione.

Le misure “*generali*”, così come quelle “*specifiche*” che incidono su problemi specifici e contestualizzati come esito dell’analisi del rischio, devono essere adeguatamente programmate e oggetto di monitoraggio.

2.3.1. Codice Etico e di Comportamento

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

Tra le misure di prevenzione della corruzione i **codici di comportamento** rivestono nella strategia delineata dalla l. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei dirigenti/dipendenti e orientarle alla migliore cura dell’interesse pubblico, in connessione con i PTPCT.

Nel Codice si stabiliscono i principi guida, le direttive e le prescrizioni fondamentali di comportamento che il personale deve osservare e promuovere, nell’ambito delle rispettive competenze ed in relazione alla posizione ricoperta nell’organizzazione aziendale, regole comportamentali il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della propria missione aziendale.

Le società integrano il codice etico avendo cura di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione.

- **Delibera ANAC n.1134/2017**, <<Nuove linee guida ter l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici>>

La **SGT Multiservizi srl**, con determinazione dell’Amministratore Unico nr. 9 del 20 marzo 2023, ha approvato il Codice Etico e di Comportamento, tenendo conto anche dei comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione e la cui violazione ha rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare.

Nel Codice Etico e di Comportamento di SGT sono state inserite integrazioni suggerite da ANAC ad esempio sui temi del conflitto d’interesse sui temi del conflitto di interesse, delle ipotesi di procedimenti penali dei dipendenti, del RPCT.

PROGRAMMAZIONE DI MISURE E UO RESPONSABILI DELL’ATTUAZIONE:

Non è prevista una programmazione di interventi. Tutti i Referenti sono tenuti a far rispettare le disposizioni del Codice Etico e di Comportamento da parte delle risorse loro assegnate, segnalando all’Ufficio Risorse Umane le violazioni per l’attivazione di procedimenti disciplinari.

La stessa Ufficio Risorse Umane ha, per funzione, la responsabilità di far rispettare il Codice Etico e di Comportamento da parte di tutta la popolazione aziendale.

RESPONSABILE DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI:

- Ufficio Risorse Umane

L’attivazione del procedimento disciplinare può seguire a:

- controlli da parte dell’Ufficio Risorse Umane;
- segnalazioni da parte del Referente servizio cui è assegnata la risorsa;
- segnalazioni da parte di soggetti terzi esterni alla struttura aziendale;

- segnalazioni del Datore di Lavoro o persona dallo stesso delegata;
- segnalazioni del DPO;
- segnalazioni del RPCT.

SUPPORTO INTERPRETATIVO:

- Ufficio Risorse Umane
- RSPP esterno
- DPO e Segretario Comunale per i profili rilevanti la normativa sulla privacy
- RPCT per i profili anticorruzione.

UO RESPONSABILE DEL MONITORAGGIO E TEMPISTICA DI MONITORAGGIO:

- RPCT acquisisce annualmente, nel mese di novembre, il report sui provvedimenti disciplinari irrogati nel corso dell'anno per violazione del Codice Etico e di Comportamento dalla Ufficio Risorse Umane;

INDICATORE DI MONITORAGGIO:

- Numero di provvedimenti disciplinari/anno.

2.3.2. Conflitto di interessi

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il dipendente potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario, direttamente o indirettamente, una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per la società, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

Le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente nell'esercizio del potere decisionale. Pertanto alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto si aggiungono quelle di **potenziale** conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

Un'altra ipotesi di conflitto di interessi può presentarsi nei casi in cui si configuri una situazione di conflitto di interessi non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma **generalizzata e permanente, cd. strutturale**, in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite.

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost.

- **Art. 6 bis legge n.241/1990** <<Conflitto di interessi>>

- **Codice Etico e di Comportamento**

In materia di contratti pubblici:

- **Art. 42 d. lgs. n.50/2016** <<Conflitto di interessi>>

- **D. Lgs. n.50/2016** norme che disciplinano il conflitto di interessi in ipotesi specifiche, come l'**art. 77, comma 6**, <<Commissione giudicatrice>> (nb. rinvio all'art. 35-bis d. lgs. n. 165/2001 e all'art. 51 c.p.c.); l'**art. 80, comma 5, lett. d)**, <<Motivi di esclusione>>; l'**art. 102, comma 7** <<Collaudo e verifica di conformità>>; ecc.

- **Delibera ANAC n.494/2019, Linee Guida n.15** <<Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle

procedure di affidamento di contratti pubblici>>, non vincolanti

- **Delibera ANAC n. 25/2020**, <<Indicazioni ter la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara ter l'affidamento di contratti pubblici. >>
- **PNA 2023-2025**, <<Conflitti di interesse in materia di contratti pubblici>>

Nel PNA 2023-2025 l'Autorità ha dedicato una parte rilevante al tema dei conflitti di interesse in materia di contratti pubblici (sul punto il PNA 2019 è da intendersi superato), considerato che la prevenzione di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi e in linea con la stessa normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR (cfr. art. 22, co. 1, del Regolamento UE 241/2021).

Sottolinea l'Autorità: *"Occorre tenere presente che le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia, con particolare riguardo al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici di cui all'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016, attribuendo rilievo a posizioni che potenzialmente possono minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, il comportamento imparziale del dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale e in generale della propria attività."*

La norma deve essere interpretata con un approccio funzionale e dinamico, connesso all'apporto o al coinvolgimento che determinati soggetti hanno avuto, o potrebbero avere, nell'ambito dell'affidamento, quindi si applica a **tutto il personale dipendente**, a prescindere dalla tipologia di contratto, a tempo determinato o indeterminato, e a **tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare la Società nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna** (ad es. Direttore generale, Responsabile ufficio legale, organi di governo laddove adottino atti di gestione).

L'art. 42 non si applica invece a quei soggetti che si limitano a svolgere attività di natura operativa o che intervengono marginalmente nella fase esecutiva.

Per maggiori approfondimenti si rinvia al PNA 2023-2025.

La principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti, dalle successive verifiche e valutazioni svolte dalla Società e dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto.

PROGRAMMAZIONE DI MISURE, UO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE, UO RESPONSABILI DEL MONITORAGGIO, TEMPISTICHE DI MONITORAGGIO, INDICATORE DI MONITORAGGIO:

Ad oggi non è prevista una procedura che gestisca complessivamente il tema del conflitto di interessi, oltre alla **previsione di carattere generale presente nel Codice Etico e di Comportamento**, rispetto al quale si rinvia al punto precedente.

Il RPCT procede a verificare, anche a campione, che le dichiarazioni sul conflitto di interessi rese da parte dei soggetti interessati all'atto dell'assegnazione all'ufficio e nella singola procedura di gara siano state correttamente acquisite, interviene in caso di segnalazione di eventuale conflitto di interessi effettuando una valutazione sulla sussistenza di ragionevoli presupposti di fondatezza, del conflitto, garantisce supporto ai responsabili e ai diretti interessati per esaminare in concreto eventuali situazioni di conflitto di interessi.

2.3.3. Inconferibilità/incompatibilità degli incarichi

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

Per gli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè *"gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro*

organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconfiribilità di incarichi in caso di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 7, sulla *"inconfiribilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale"*.

Per i dirigenti, si applica l'art.3, co. 1, lett. c), relativo alle cause di inconfiribilità a seguito di condanne per reati, anche con sentenza non passata in giudicato, contro la pubblica amministrazione.

A queste ipotesi di inconfiribilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 11, del d. lgs. n.175/2016, ai sensi del quale *«Nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento»*.

Nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti, le verifiche sulle inconfiribilità sono svolte dalle medesime p.a.

Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

Nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali sono previste le seguenti situazioni di incompatibilità.

Per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

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

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

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

- **D. lgs. n.39/2013** <<Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190>>
- **D. lgs. n.175/2016** <<Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica>>

PROGRAMMAZIONE DI MISURE E UO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE:

All'atto di conferimento dell'incarico l'interessato rende la dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità, dichiarazione che viene rinnovata annualmente, ovvero in corso di anno in caso di sopravvenute variazioni.

Le dichiarazioni, comunque pubblicate sul sito istituzionale, sono archiviate presso UO Anticorruzione e Trasparenza.

UO RESPONSABILI DEL MONITORAGGIO E TEMPISTICHE DEL MONITORAGGIO:

- Prima del conferimento degli incarichi dell'Amministratore Unico, le verifiche di inconferibilità sono svolte dal Comune di san Giovanni Teatino, socio unico e titolare del potere di nomina.
- Il RPCT, successivamente alla nomina e nel corso dell'incarico in caso di variazioni, verifica che siano rispettate le disposizioni del decreto in esame, segnalando i casi di possibile violazione all'ANAC, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.
Nel caso in cui il RPCT dovesse rilevare la violazione delle norme sulle inconferibilità/incompatibilità è tenuto ad avviare il procedimento di contestazione sia nei confronti del soggetto che ha conferito l'incarico, sia nei confronti del soggetto cui l'incarico è stato conferito, secondo la disciplina dettata da ANAC nelle Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione, Delibera n.833/2016.
- L'UO Anticorruzione e Trasparenza procede annualmente, di norma nei mesi settembre/ottobre, ad acquisire il certificato del Casellario Giudiziale relativamente ad amministratori.

INDICATORE DI MONITORAGGIO:

- Numero dei casellari giudiziari con indicazione di reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: "*Dei delitti contro la pubblica amministrazione*" (dall'art.314 all'art.335 bis del codice penale)

2.3.4. Procedimenti penali a carico dei dipendenti e Rotazione straordinaria

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

L'ordinamento ha predisposto, con ritmo crescente, **tutele, di tipo preventivo e non sanzionatorio**, al verificarsi di procedimenti penali, nelle diverse fasi. Le discipline non appaiono sempre ben coordinate tra loro sotto diversi profili. In primo luogo, quanto alla individuazione delle amministrazioni interessate. In secondo luogo, quanto ai soggetti interni. In terzo luogo, quanto ai reati che impongono l'adozione di queste misure. E, infine, vi è diversità di disciplina quanto alle conseguenze del procedimento penale, in particolare sulla durata e sull'ampiezza delle misure interdittive.

L'istituto della **rotazione c.d. straordinaria** è misura di prevenzione della corruzione prevista dall'art. 16, co. 1, lett. I-*quater*) d.lgs. n.165/2001, come **misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi**. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*», misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

Poiché l'applicazione diretta del d.lgs. n.165/2001 attiene alle Pubbliche Amministrazioni, ANAC ne ritiene facoltativa l'applicazione rispetto alle Società in controllo pubblico, quale SGT. Resta fermo che a SGT si applicano le misure previste dalla legge n. 97/2001 e le ipotesi di inconferibilità di cui al d. lgs. n.39/2013.

Legge n.97/2001 <<Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche>>

- **D. lgs. n.39/2013** <<Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190>>
- **Delibera ANAC n.215/2019** <<Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001>>
- **Codice Etico e di Comportamento**

PROGRAMMAZIONE DI MISURE E UO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE:

- Ufficio Risorse Umane che adotta i provvedimenti di legge o di rotazione straordinaria.

Non è prevista una programmazione di interventi. La valutazione sull'applicazione della misura avviene caso per caso, allorché si ha evidenza di fatti penalmente rilevanti o tramite flussi informativi dalla Direzione Legale o tramite comunicazione del dipendente coinvolto o, ancora, tramite altre fonti (per es. articoli di giornale, segnalazioni da parte di terzi).

UO RESPONSABILI DEL MONITORAGGIO E TEMPISTICA DEL MONITORAGGIO:

- RPCT e Organismo di Vigilanza, nelle rispettive competenze.

INDICATORE DI MONITORAGGIO:

- Numero dei casi di rotazione straordinaria per anno.

2.3.5. Rotazione del personale e misure alternative

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

La rotazione "ordinaria" del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione delle attività aziendali, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali.

La normativa ha carattere pubblicistico, tuttavia le raccomandazioni formulate nel PNA 2019-2021 valgono, compatibilmente con le esigenze organizzative, anche per SGT.

ANAC indica quale auspicabile la misura della rotazione, temperando la salvaguardia del buon andamento con la continuità delle attività ed evitando la sottrazione di competenze specialistiche necessarie per attività di elevato contenuto tecnico. La rotazione dei dirigenti e del personale presenta, infatti, rilevanti profili di delicatezza e complessità, dal momento che essa potrebbe collidere con esigenze altrettanto rilevanti, come quelle sottese al consolidamento del *know-how* ed alla continuità dell'azione aziendale, che implicano la valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti, specialmente negli ambiti di attività di più elevata connotazione specialistica. Inoltre, si possono determinare criticità organizzative anche rispetto alla dimensione degli uffici e alla quantità dei dipendenti operanti. Sul tema della rotazione del personale, trattandosi di una misura che investe l'organizzazione e la funzionalità aziendale, oltre che il sistema delle relazioni sindacali, vanno rispettati i vincoli di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro, e i vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo.

La rotazione intesa come strumento tipico anticorruzione è essenzialmente quella connessa all'identificazione delle aree a maggior rischio, ovvero in presenza di particolari situazioni sintomatiche di

criticità.

In combinazione o in alternativa alla rotazione, altra misura efficace è quella della **segregazione delle funzioni**, cioè l'attribuzione a soggetti diversi dei compiti di: svolgere attività istruttorie e accertamenti; adottare decisioni; attuare le decisioni prese; effettuare le verifiche, evitando insomma la concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto.

- **Delibera ANAC n.1134/2017** <<Nuove linee guida ter 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>>
- **Raccomandazioni Parte III PNA 2019-2021 e Allegato 2** <<La rotazione "ordinaria" del personale>>

Come già indicato nei precedenti Piani, la rotazione, rebus stantibus, non è attuabile per SGT Multiservizi, visto l'esigua dotazione organica e la dimensione aziendale.

2.3.6. *Pantouflage*

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

La l. 190/2012 ha introdotto il co. 16-ter nell'art. 53 del d.lgs. 165/2001: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali ter conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni ter i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti."*

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro e intende altresì scoraggiare i soggetti privati da porre in essere pressioni e condizionamenti prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio,

qualunque sia la causa della cessazione (ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva).

La normativa ha carattere pubblicistico, tuttavia si estende alle società in controllo pubblico in virtù dell'art.21 del d. lgs. n.33/2013. Pertanto, per quanto riguarda i destinatari del divieto di *Pantouflage* negli enti di diritto privato in controllo pubblico rilevano i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs. n.39/2013 espressamente indicati all'art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico.

La scarna formulazione della norma ha dato luogo a diversi dubbi interpretativi riguardanti, in particolare:

- la delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione;
- la perimetrazione del concetto di *"esercizio di poteri autoritativi e negoziali"*;
- la corretta individuazione dei soggetti privati destinatari di tali poteri;
- la corretta portata delle conseguenze che derivano dalla violazione del divieto;
- soggetto competente all'accertamento della violazione e all'applicazione delle sanzioni.

L'Autorità, che in materia ha sia compiti di vigilanza ex art.16 del d. lgs. n.39/2013, sia una funzione consultiva ex art. 1, co. 2, lett. e), l. n.190/2012, dopo essere più volte intervenuta con pareri, ha fornito nella parte generale del PNA 2023-2025 un approfondimento dedicato al divieto di *Pantouflage*, suggerendo alcune misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni del divieto di

Pantouflage (il PNA 2019 è da intendersi superato).

Si rinvia, pertanto, alle indicazioni dell'ANAC sul tema specifico.

- **Art.21 d. lgs. n.39/2013** <<Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190>>
- **Art.53, comma 16-ter d.lgs. 165/2001**
- **PNA 2023-2025** << Il *Pantouflage*>>

Fermi restando i riconosciuti poteri di ANAC di accertamento e sanzionatori in materia, la Società è tenuta ad adottare misure adeguate volte a prevenire il fenomeno del *Pantouflage*. L'Autorità suggerisce altresì un modello operativo per l'attuazione e la verifica delle misure, modello che dovrà essere implementato con criteri di gradualità e sostenibilità. Di seguito l'attuale situazione in SGT.

PROGRAMMAZIONE DI MISURE E UO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE:

Per garantire il rispetto della disposizione sul *Pantouflage* verranno adottate le seguenti misure:

- inserimento nei bandi di gara per l'affidamento di beni, servizi e forniture di apposita clausola che obbliga i partecipanti a produrre una dichiarazione con la quale autocertificano di non avere alle proprie dipendenze e tra i propri collaboratori ex dipendenti della Società che abbiano esercitato nel triennio precedente poteri decisionali nei riguardi dei medesimi concorrenti (Direzione Procurement);
- nelle procedure selettive per l'assunzione in SGT i soggetti partecipanti dovranno rendere la dichiarazione di insussistenza della suddetta condizione ostativa (Ufficio Risorse Umane);
- inserimento nel Codice Etico e di Comportamento del divieto di *Pantouflage* per gli Amministratori ed i Dipendenti che, in base allo Statuto o a specifiche deleghe, siano titolari di poteri autoritativi o negoziali;
- formale informativa sul divieto di *Pantouflage* ai dipendenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo (Ufficio Risorse Umane).

UO RESPONSABILI DEL MONITORAGGIO E TEMPISTICA DEL MONITORAGGIO:

- il RPCT è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure, anche attraverso attività volte ad acquisire informazioni utili in merito al rispetto del divieto di *Pantouflage*, pertanto il RPCT, nel mese di novembre, procede ad acquisire le informative arrivate nel corso dell'anno e procede a verifica tramite banche dati liberamente consultabili e i social network più rilevanti (per es. LinkedIn). Nel caso in cui dalla consultazione delle banche dati emergano dubbi circa il rispetto del divieto di *Pantouflage*, il RPCT, previa interlocuzione con l'ex dipendente, trasmette ad ANAC una segnalazione qualificata contenente le predette informazioni.

INDICATORE DI MONITORAGGIO:

- Numero di informative per anno.

2.3.7. Formazione del personale

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI DELLA MISURA E DISCIPLINA DI RIFERIMENTO

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione. Infatti, una formazione adeguata consente di raggiungere i seguenti obiettivi:

1. l'attività amministrativa è svolta da soggetti consapevoli: la discrezionalità è esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni sono assunte con cognizione; ciò comporta la riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
2. la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
3. la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;
4. la creazione della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione;
5. la creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
6. l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate; ciò rappresenta un'opportunità significativa per coordinare ed omogeneizzare all'interno della società le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di buone pratiche amministrative a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di corruzione;
7. la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento;
8. evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile.

Le Società in controllo pubblico devono, dunque, programmare adeguati percorsi di formazione, tenendo presente una strutturazione su due livelli:

- **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- **livello specifico**, rivolto al responsabile che opera nel settore della prevenzione della corruzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio corruttivo: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto.

L'Autorità valuta positivamente un **cambiamento radicale nella programmazione e attuazione della formazione**, affinché sia sempre più orientata all'esame di **casi concreti calati nel contesto societario e favorisca la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti in materia di prevenzione della corruzione.**

- **Art.1, comma 9 lett. b) e c), legge n.190/2012**

Le attività formative sono rinviate al 2023 con la collaborazione del Comune.

Quanto alla formazione per il RPCT, si segnala la partecipazione della RPCT a tutti gli eventi di formazione *online* organizzati dall'ANAC in corso d'anno.

PROGRAMMAZIONE DI MISURE E UO RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE:

Tutta la formazione viene programmata e strutturata in stretta collaborazione tra RPCT, Socio Unico e Amministratore Unico

UO RESPONSABILI DEL MONITORAGGIO E TEMPISTICA DEL MONITORAGGIO:

- RPCT

INDICATORE DI MONITORAGGIO:

- Rapporto tra n. dipendenti partecipanti ai corso e n. dipendenti.

3. Whistleblowing

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente della Società che segnala violazioni o irregolarità commesse nell'interesse o vantaggio dell'ente, ovvero ai danni dell'interesse pubblico, agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (cd. *whistleblowing*), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il *whistleblowing* è la procedura volta a incoraggiare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della funzione sociale, sia l'azienda che il dipendente che procede alla segnalazione. Scopo principale del *whistleblowing* è, infatti, di prevenire o risolvere fenomeni corruttivi attuali o potenziali, internamente e tempestivamente.

La disciplina di origine anglosassone trova ingresso nell'ordinamento con l'art. 1, co. 51, della legge 190/2012 che ha introdotto l'art. 54 bis, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", nell'ambito del d.lgs. 165/2001, così istituzionalizzando per la P.A. la segnalazione da parte del dipendente pubblico di illeciti commessi all'interno dell'amministrazione dove presta servizio.

La legge del 30 novembre 2017, n.179, ha colmato il vuoto normativo per i dipendenti di società in controllo pubblico e ne ha esteso l'applicazione anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi.

La procedura con il modello per le segnalazioni è stata pubblicata nel sito istituzionale di SGT Multiservizi srl.

La procedura tiene conto della Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021 recante "*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*", nonché delle indicazioni fornite da Confindustria nelle Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo del giugno 2021.

Si precisa che, come da indicazioni dell'ANAC e del Garante Privacy, SGT si sta dotando di una piattaforma *web* per le segnalazioni *Whistleblowing* crittografata, unico strumento in grado di garantire riservatezza per il segnalante, con ogni conseguenza sul piano della disciplina e delle tutele di cui alla legge n.179/2017.

Quanto, invece, agli esposti anonimi/segналazioni che dovrebbero pervenire in Società, il RPCT provvederebbe comunque ad un'attenta analisi di quelli a rilevanza anticorruzione (le segnalazioni verrebbero prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate, se prive di manifesta portata strumentale ed emulativa, e di attitudine diffamatoria o calunniosa), attivando verifiche congiuntamente alla funzione Internal Audit e ai Responsabili delle funzioni aziendali coinvolte, anche al fine di accertare l'efficacia dei presidi a tutela dei rischi anticorruzione ovvero di adottare ulteriori misure idonee rispetto ai fatti accertati.

5. Entrata in vigore

Il presente documento entrerà in vigore dal momento della sua pubblicazione sul sito web istituzionale.

SEZIONE TRASPARENZA

6. Sezione Trasparenza

Il legislatore, sin dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 33/2013, ha previsto che nel PTPCT sia predisposta una specifica programmazione, da aggiornare annualmente, in cui definire i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

Il d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come «*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*». Il legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano alla trasparenza affermando, tra l'altro, che essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

L'ANAC, con la Delibera n. 1134/2017, è intervenuta a ridefinire il perimetro di applicazione della normativa in materia di anticorruzione e, soprattutto, di trasparenza, recependo le numerose e significative innovazioni normative e fornendo, in allegato alle nuove Linee Guida, una Tabella contenente l'elenco degli obblighi di pubblicazione per le Società a controllo pubblico, così rendendo in concreto quella verifica di "compatibilità" prevista dal novellato art. 2 bis, comma 2, del d. lgs. n.33/2013: *"La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche, in quanto compatibile: [...] b) alle società in controllo pubblico"*.

Nell'Allegato 9 del PNA 2023-2025, l'Autorità ha ridefinito l'elenco degli obblighi di pubblicazione della sottosezione *"Bandi di gara e contratti"*, sostitutivo dell'allegato 1) alla delibera 1134/2017 nella parte in cui elenca i dati da pubblicare per i contratti pubblici.

Rilevante è anche la normativa dettata dal Codice dell'Amministrazione Digitale (d.lgs. n. 82/2005): gli artt. 53 e 54 del CAD contengono, norme relative agli adempimenti di trasparenza di cui al d. lgs. 33/2013.

In linea con le disposizioni dell'Autorità, nella presente Sezione e nella Tabella allegato 2 del PTPCT vengono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare.

Nelle sottosezioni di *"Società Trasparente"* sono stati indicati per ciascun obbligo:

- la denominazione dell'obbligo di trasparenza;
- il responsabile dell'elaborazione dei dati (ove diverso da quello che li detiene e li trasmette per la pubblicazione);
- il responsabile della trasmissione dei dati (ove diverso dagli altri);
- il responsabile della pubblicazione dei dati;
- il termine di scadenza per la pubblicazione e quello per l'aggiornamento dei dati;
- il monitoraggio con l'indicazione di chi fa che cosa e secondo quali tempistiche.

In altre parole, il sistema organizzativo per assicurare la trasparenza ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, si fonda sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dipendenti.

La trasparenza, quindi, è il punto di partenza per l'attivazione di un controllo, diffuso e generalizzato, dei cittadini sull'operato della Società volta a fare emergere fenomeni di corruzione e di *maladministration*. E' pertanto necessario garantire la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali *"nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità"*, mediante l'utilizzo del formato di tipo aperto ai sensi dell'art. 68 del d. lgs. n.82/2005 Codice dell'amministrazione digitale (cfr. artt. 6 e 7 d. lgs. n.33/2013).

6.1 Attività di pubblico interesse

Per comprendere le modalità e i limiti di applicazione del d.lgs. n.33/2013 si riporta di seguito la definizione di attività di pubblico interesse presente nelle Linee Guida ANAC n. 1134/2017, definizione rilevante laddove i soggetti in controllo pubblico svolgano anche solo parzialmente attività di pubblico interesse: *"Sotto il profilo oggettivo, (cfr. art. 2-bis, co. 3) [...]*

- a) *le attività di esercizio di funzioni amministrative. [...]*
- b) *le attività di servizio pubblico. Tali attività comprendono tanto i servizi di interesse generale quanto i servizi di interesse economico generale. I servizi sono resi dall'ente privato ai cittadini, sulla base di un affidamento (diretto o previa gara concorrenziale) da parte dell'amministrazione. Restano escluse le attività di servizio svolte solo sulla base di una regolazione pubblica (ad esempio la attività svolte in virtù di autorizzazioni) o di finanziamento parziale (contributi pubblici). Per queste attività escluse, la pubblicità è assicurata dagli obblighi che il d.lgs. 33/2013 prevede in capo alle pubbliche amministrazioni.*
- c) *Le attività di produzione di beni e servizi rese a favore dell'amministrazione strumentali al perseguimento delle proprie finalità istituzionali. [...] Restano escluse, pertanto, le attività dello stesso tipo rese a soggetti diversi dalle pubbliche amministrazioni sulla base di contratti meramente privatistici (nel mercato), nonché le attività strumentali interne, cioè le attività dello stesso tipo svolte a favore dello stesso ente privato e dirette a consentirne il funzionamento.*

Le attività così individuate, sia pure a titolo esemplificativo, sono attività riconducibili alle finalità istituzionali delle amministrazioni affidanti, che vengono esternalizzate in virtù di scelte organizzativo-gestionali. Ne deriva che sono certamente di pubblico interesse le attività così qualificate da una norma di legge o dagli atti costitutivi e dagli statuti degli enti e delle società, nonché quelle demandate in virtù del contratto di servizio ovvero affidate direttamente dalla legge.

Ai fini della migliore precisazione della nozione, può essere utile fare riferimento, sempre in via soltanto esemplificativa, alla elencazione delle attività che consentono alle pubbliche amministrazioni di mantenere o acquistare partecipazioni societarie contenuta all'art.4 del d. lgs. 175/2016".

6.2 Obblighi di pubblicazione

Rispetto agli obblighi di pubblicazione, si ricorda che:

- a) l'omessa previsione della sezione dedicata alla trasparenza è considerata come un caso di omessa adozione del PTPC e pertanto sanzionata ai sensi dell'art 19 comma 5 del d.l. n.90/2014, convertito in legge n.114/2014;
- b) la mancata pubblicazione dei dati, documenti e informazioni oggetto di obbligo del d. lgs n.33/13 costituisce responsabilità disciplinare o dirigenziale;
- c) la mancata pubblicazione dei dati, documenti ed informazioni di cui all'art 47 del d. lgs. n. 33/2013 è sanzionata dall'ANAC.

6.3 Reclutamento del personale e spese di funzionamento delle Società

Il d. lgs. n.175/2016, Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica, introduce all'art. 22 un principio di carattere generale: *“Le società a controllo pubblico assicurano il massimo livello di trasparenza sull'uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti, secondo le previsioni del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.”*

Nello stesso T.U., l'art.19 (commi 2-7) prevede specifici obblighi di pubblicazione, per i quali, in caso di violazione, estende l'applicazione di specifiche sanzioni contenute nel d. lgs. n.33/2013:

“2. Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

3. I provvedimenti di cui al comma 2 sono pubblicati sul sito istituzionale della società. In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano gli articoli 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

4. Salvo quanto previsto dall'articolo 2126 del codice civile, ai fini retributivi, i contratti di lavoro stipulati in assenza dei provvedimenti o delle procedure di cui al comma 2, sono nulli. Resta ferma la giurisdizione ordinaria sulla validità dei provvedimenti e delle procedure di reclutamento del personale.

5. Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle stese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale.

6. Le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello.

7. I provvedimenti e i contratti di cui ai commi 5 e 6 sono pubblicati sul sito istituzionale della società e delle pubbliche amministrazioni socie. In caso di mancata o incompleta pubblicazione si applicano l'articolo 22, comma 4, 46 e 47, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.”

Gli obblighi, dunque, riguardano: a) provvedimenti con cui le società in controllo pubblico stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale b) provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale; c) i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni.

Quanto agli adempimenti di cui al comma 2 dell'art.19, la procedura di **“Reclutamento e selezione del personale”** (PG2.02 – rev. 19 del 6 febbraio 2019) disciplina le modalità della gestione dei processi di reperimento del personale, anche di qualifica dirigenziale, nel rispetto dei principi di cui al co. 3 dell'art.35 del d. lgs. n.165/2001 e dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità;

6.4 Misure di razionalizzazione

Il d.lgs. n.97/2016 persegue l'importante obiettivo di razionalizzare gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni pubbliche. In questa direzione vanno interpretate due misure di semplificazione introdotte nel d.lgs. 33/2013:

- art. 3 comma 1 bis del d.lgs. 33/2013: possibilità di pubblicare informazioni riassuntive, elaborate per

aggregazione, in sostituzione della pubblicazione integrale;

- art. 9-bis del d.lgs. 33/2013: qualora i dati da pubblicare corrispondano a quelli già presenti nelle banche dati indicate nell'allegato B) del d.lgs. 33/2013, le amministrazioni e gli enti assolvono agli obblighi di pubblicazione mediante la comunicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti dagli stessi detenuti all'amministrazione titolare della corrispondente banca dati, tramite collegamento ipertestuale.

6.5 Trasparenza e tutela dei dati personali

In riferimento alla compatibilità tra la disciplina in materia di protezione dei dati personali, di cui al Regolamento (UE) 679/2016 e al d. lgs. n.196/2003 come adeguato al RGPD dal d. lgs. n.101/2018 , e gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. n.33/2013, premesso che il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente inalterato pur essendo stato aggiornato il principio secondo il quale tale trattamento è ora consentito se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento o ancora da atti amministrativi generali (cfr. art. 2-ter comma 1 del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018 e modificato dal DL n. 139/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 205 del 3 dicembre 2021), occorre che la Società, prima di mettere a disposizione sul proprio sito web istituzionale dati e documenti contenenti dati personali (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati), verifichi che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

E' altresì necessario verificare che, anche in presenza di idoneo presupposto normativo, siano rispettati tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e non eccedenza rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («*minimizzazione dei dati*») e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 6 richiama al rispetto della qualità delle informazioni che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati e all'art. 7 bis, co. 4, dispone che «*Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione*».

In generale, in relazione alle cautele da adottare, l'Autorità rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali, ferma restando la possibilità di richiedere supporto, informazioni, consulenza al Responsabile della Protezione dei Dati (RPD/DPO) della Società.

6.6 Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali

I titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati (art. 14, comma 1-bis) pubblicano i dati di cui al comma 1, lettere da a) ad f). La disposizione deve intendersi riferita a tutti i componenti degli organi titolari di poteri di indirizzo generale.

Per gli incarichi o cariche previste a titolo gratuito, le misure di trasparenza di cui all'art. 14 non sono applicabili. In tal caso dovrà essere pubblicato sul sito l'atto di carattere generale (statuto, delibera) che dispone in merito.

Con l'introduzione del comma 1 bis all'art. 14 del d. lgs. n.33/2013 gli obblighi di trasparenza di cui al comma 1 sono stati estesi anche ai titolari di incarichi dirigenziali, e in particolare:

- a) l'atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo;
- b) il curriculum;
- c) i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;
- d) i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti;
- e) gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti;
- f) le dichiarazioni di cui all'articolo 2, della legge 5 luglio 1982, n. 441, nonché le attestazioni e dichiarazioni di cui agli articoli 3 e 4 della medesima legge, come modificata dal presente decreto, limitatamente al soggetto, al coniuge non separato e ai parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano. Viene in ogni caso data evidenza al mancato consenso.

Sull'applicazione dell'art. 14 ai dirigenti, ANAC ha adottato la **Delibera numero 586 del 26 giugno 2019** recante *"Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 ter l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019."* Non ricorre nel caso di SGT nella cui struttura non sono presenti ne Dirigenti ne titolari di P.O.

Per completezza di informazioni, si riporta di seguito il testo dell'art.1 comma 7 del decreto-legge 30 dicembre 2019, n.162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n.8, con le ulteriori modifiche disposte dall'art.1 comma 16 del decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 183 (c.d. Milleproroghe), convertito in Legge n. 21 del 26 febbraio 2021:

"Fino alla data di entrata in vigore del regolamento di cui al terzo periodo, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Corte costituzionale 23 gennaio 2019, n. 20, ai soggetti di cui all'articolo 14, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, [...] non si applicano le misure di cui agli articoli 46 e 47 del medesimo decreto legislativo n. 33 del 2013. [...] Con regolamento da adottarsi entro il 30 aprile 2021, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro ter la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro della giustizia, il Ministro dell'interno, il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale e il Ministro della difesa, sentito il Garante ter la protezione dei dati personali, sono individuati i dati di cui al comma 1 dell'articolo 14 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che le pubbliche amministrazioni e i soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del medesimo decreto legislativo devono pubblicare con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, comunque denominati, [...] ivi comprese le posizioni organizzative ad essi equiparate, nel rispetto dei seguenti criteri:

a) graduazione degli obblighi di pubblicazione dei dati di cui al comma 1, lettere b) ed e), dell'articolo 14, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in relazione al rilievo esterno dell'incarico svolto, al livello di potere gestionale e decisionale esercitato correlato all'esercizio della funzione dirigenziale, tenuto anche conto della complessità della struttura cui è preposto il titolare dell'incarico, fermo restando per tutti i titolari di incarichi dirigenziali l'obbligo di comunicazione dei dati patrimoniali e reddituali di cui all'articolo 13, comma 3, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62;

b) previsione che i dati di cui all'articolo 14, comma 1, lettera f), del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, possano essere oggetto anche di sola comunicazione all'amministrazione di appartenenza; [...]"

Il Regolamento governativo a tutt'oggi non risulta adottato.

6.7 Obblighi di pubblicazione nel conferimento di incarichi

Il d. lgs. n.97/2016 ha introdotto nel corpo del d. lgs. n.33/2013 l'art. 15 bis *«Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate»* con la previsione che le società controllate sono tenute a pubblicare, entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di

incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione: a) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata; 2) il curriculum vitae; 3) i compensi, comunque denominati relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché gli incarichi professionali; 4) il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.

La pubblicazione di dette informazioni, relativamente ad incarichi per i quali è previsto un compenso è condizione di efficacia per il pagamento dello stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, nei confronti del soggetto responsabile della pubblicazione e del soggetto che ha effettuato il pagamento è irrogata una sanzione pari al doppio della somma corrisposta.

6.8 Obblighi di pubblicazione ex d. lgs. n.50/2016, e s.m.i.

La trasparenza dei contratti pubblici trova fondamento giuridico nel Codice dei Contratti pubblici (d. lgs. n.50/2016 e s.m.i.) e nella disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

In questa fase storica però in cui il legislatore ha introdotto regimi derogatori nelle procedure di affidamento degli appalti in considerazione dell'emergenza sanitaria, prima, e per favorire il raggiungimento degli interventi del PNRR, poi, è stato valorizzato il ruolo della trasparenza come misura cardine per assicurare un importante presidio in funzione di anticorruzione, oltre che di controllo sociale sull'operato e sui risultati ottenuti dalla Società, sia nell'aggiudicazione che nell'esecuzione di opere, di servizi e forniture.

La legge 29 luglio 2021, n. 108, ha modificato il comma 1 dell'art.29 del Codice dei Contratti pubblici recante «*Principi in materia di trasparenza*», estendendo l'obbligo di pubblicazione ai provvedimenti di approvazione e autorizzazione relativi alla fase esecutiva. Nell'Allegato 9 del PNA 2023-2025 l'Autorità ha elencato i provvedimenti oggetto di pubblicazione. Dal punto di vista operativo, non ricorre per SGT Multiservizi in quanto non si effettuano gare di lavori pubblici.

Per quanto attiene gli specifici obblighi si rinvia a quanto indicato nella tabella All. 2 del presente Piano.

6.9 Accesso civico "semplice" e accesso civico "generalizzato"

L'art. 5 comma 1 del d. lgs. n. 33/2013 disciplina l'accesso civico, quale diritto di "*chiunque*", anche portatore di un interesse non qualificato, di richiedere e ottenere documenti, informazioni e dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo, così consentendo un controllo diffuso da parte della collettività su tutte le informazioni che si elevano ad indicatori dell'organizzazione, dell'andamento gestionale e dell'utilizzo delle risorse pubbliche per il perseguimento dell'attività istituzionale della società medesima (**c.d. accesso civico semplice**).

Il legislatore, infatti, ha inteso ampliare i confini tracciati dalla legge n. 241 del 90 sotto un duplice profilo, delle informazioni che le amministrazioni devono rendere disponibili e dei requisiti in capo al richiedente. In ogni caso, **l'accesso civico non sostituisce il diritto di accesso di cui all'art. 22 della cit. legge n.241/1990**: quest'ultimo è infatti finalizzato a proteggere interessi giuridicamente protetti di coloro che hanno un "*interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso*" e si esercita con la visione e l'estrazione di copia di documenti amministrativi.

Il comma 2 dello stesso art.5 ha introdotto, inoltre, una nuova tipologia di **accesso civico c.d. "generalizzato"** ai sensi del quale "*chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis.*": è un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione. La finalità è favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali come strumento di promozione della partecipazione di chiunque all'attività societaria.

Il diritto di accesso civico generalizzato può, pertanto, essere attivato “*da chiunque*”, non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, né si richiede alcuna motivazione rispetto all’esercizio del diritto. L’accesso generalizzato incontra quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all’art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall’altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3).

L’accesso generalizzato non sostituisce l’accesso civico “semplice” e deve essere anche tenuto distinto dalla disciplina dell’accesso ai documenti amministrativi di cui agli articoli 22 e ss. della legge n.241/1990, n. 241 (c.d. “accesso documentale”).

Regolamento per l’accesso civico è pubblicato sul sito web SGT , al link di seguito indicato, in uno con tutta la modulistica necessaria.

<http://www.sgmtmultiservizi.it/ita/amministrazione-trasparente-2/altri-contenuti/accesso-civico/>

Viene pubblicato allo stesso link il “**Registro accessi**”, sul modello predisposto dall’ANAC, e aggiornato semestralmente.

6.10 La trasparenza in SGT SPORT SSD A R.L.

Gli obblighi di trasparenza della società SGT SPORT SSD A R.L. afferiscono alle attività di pubblico interesse svolte, mentre per le attività commerciali in regime concorrenziale di mercato e non qualificabili di pubblico interesse sussistono solo obblighi di trasparenza sull’organizzazione (cfr. Linee Guida n.1134/2017). A tal fine è necessario che SGT SPORT SSD A R.L., d’intesa con SGT, distingua le attività di pubblico interesse dalle attività commerciali sotto i profili dell’organizzazione, delle modalità di gestione, della gestione contabile.

Nei limiti degli obblighi di pubblicazione di cui al capoverso precedente, i Responsabili della Trasparenza di SGT che si occupano delle attività in collaborazione SGT Sport ssd a rl sono tenuti a trasmettere documenti, dati e informazioni nel rispetto degli obblighi di cui al d.lgs. n.33/2013 alla SGT SPORT SSD A R.L. per le necessarie pubblicazioni nel sito proprio della controllata. Restano in capo ad SGT SPORT SSD A R.L. le pubblicazioni relative alle attività di pubblico interesse. Pertanto, per SGT SPORT SSD A R.L. e nei limiti di cui sopra, permangono gli obblighi indicati nella tabella di cui all’allegato 2 del presente Piano.

In riferimento all’Amministratore Unico di SGT SPORT SSD A R.L. e agli obblighi di pubblicazione ex art.14, comma 1, d. lgs. 33/2013, si evidenzia quanto segue.

L’AU per l’incarico percepisce un compenso e lo stesso Amministratore ha, pertanto, richiamato i limiti previsti dall’art. 14 comma 1 bis: “*Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui al comma 1 ter i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito, [...]*”, come reso noto al RPCT, nella funzione di soggetto competente ad attestare gli obblighi di pubblicazione.

Rispetto agli obblighi di pubblicità di cui all’art. 14 comma 1 del d. lgs. n.33/2013 all’AU è quindi riservato lo stesso trattamento previsto per tutti gli altri Amministratori di SGT .

6.11 Attestazione degli obblighi di pubblicazione

Nella delibera n.1134/2017, l’ANAC evidenzia la necessità di individuare nelle società il soggetto più idoneo a svolgere i compiti propri dell’OIV nelle pubbliche amministrazioni (l’art. 1 co. 8 bis della legge n.190/2012), in particolare la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione. Pertanto, in linea con la suindicata Delibera, l’Attestazione sugli obblighi di pubblicazione è di competenza dell’AU di SGT per SGT Multiservizi srl e dell’AU di SGT SPORT SSD A R.L. per la controllata – obbligo da adempiere entro il 31.05 di ogni anno.

L’organismo non attesta solo la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione «*Società trasparente*» del sito istituzionale, ma si esprime anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato, se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile. In particolare, ai fini dello svolgimento delle verifiche sull’assolvimento degli obblighi di

trasparenza, l'ODV indica la data di svolgimento della rilevazione, elencano gli uffici periferici e descrivono le modalità seguite ai fini dell'individuazione delle predette strutture, indicano le procedure e le modalità adottate per la rilevazione nonché gli aspetti critici riscontrati nel corso della rilevazione ed eventuale documentazione da allegare.

Il RPCT, successivamente alla pubblicazione dell'attestazione ODV e all'invio ad ANAC, avrà cura di assumere le iniziative utili a superare le criticità segnalate.

Ogni anno l'Autorità indica quali degli obblighi di pubblicazione devono essere oggetto di attestazione, operando una scelta sulla base di criteri di rotazione e gradualità rispetto agli anni precedenti, nonché di valutazioni in ordine alla rilevanza sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche e sull'efficace perseguimento delle funzioni istituzionali. ANAC indica, altresì, la data entro cui gli OdV devono procedere all'attestazione che, completa della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi, va pubblicata nella sezione "*Società trasparente*" e trasmessa all'ANAC.

Con delibera n. 201 del 13 aprile 2022, ANAC per la prima volta ha stabilito che gli OdV procederanno ad un secondo monitoraggio entro il 31 ottobre 2022 solo nell'ipotesi di criticità relative alla "completezza del dato". Tale eventualità non ha interessato SGT e SGT SPORT SSD A R.L..

6. 12 Il sito web "*Amministrazione Trasparente*"

Il sito istituzionale, per la sezione "*Amministrazione Trasparente*", è attualmente organizzato in ottemperanza alla delibera n.1134/2017 ed è lo strumento comunicativo ufficiale di SGT Multiservizi srl, dotato di una propria riconoscibilità e riflettendone il profilo autorevole e partecipativo. Per ragioni di opportunità e di analisi costi-benefici, entrambe le società SGT Multiservizi e SGT SPORT SSD A R.L. hanno deciso di mantenere il portale attualmente in uso.

In riferimento ai dati e alle informazioni pubblicati nella sezione "*Società Trasparente*" in base alla normativa anticorruzione (d. lgs. n.33/2013), è il legislatore a dare precise indicazioni in merito:

"Art. 7. Dati aperti e riutilizzo

1. I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili anche a seguito dell'accesso civico di cui all'articolo 5, sono pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e sono riutilizzabili ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006, n. 36, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità."

Altro obbligo cui la Società dovrà adempiere è la pubblicazione, in "*Altri contenuti*" della sezione "*Società Trasparente*", del catalogo dei dati, del catalogo dei metadati e del regolamento di accesso ai dati.

In riferimento al tema dell'accessibilità, si applica ad SGT, in qualità di azienda privata concessionaria di servizi pubblici, la legge n.4/2004 recante «*Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici*» e le conferenti Linee guida dell'Agenzia per l'Italia digitale. Si tratta di una normativa che mira a garantire accessibilità, elevata usabilità e reperibilità dei dati e delle informazioni anche da parte delle persone disabili, assicurando completezza di informazione, chiarezza di linguaggio, affidabilità, semplicità di consultazione, qualità, omogeneità ed interoperabilità, con particolare attenzione –per quanto qui rileva- alle pubblicazioni sui siti istituzionali di cui al d.lgs. n.33/2013.

6. 13 Monitoraggi sulla trasparenza

Il RPCT esegue il monitoraggio circa il rispetto degli obblighi di trasparenza da parte dei Responsabili del flusso informativo e, comunque, di tutto il personale interessato. In particolare, il RPCT, effettua delle verifiche a campione e svolge attività di monitoraggio, tracciandole tramite *screen-shot* della pagina *web*. Nel caso in cui riscontri inadempimenti o irregolarità nella pubblicazione dei documenti, dati e informazioni

rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, provvede ad inviare formale sollecito al Responsabili del flusso informativo.

La locuzione “aggiornamento tempestivo” comporta l’obbligo di procedere alla pubblicazione entro i venti giorni decorrenti dal momento in cui è disponibile il documento, dato o informazione. Ove sia previsto, l’aggiornamento “trimestrale”, “semestrale” o “annuale” la pubblicazione deve avvenire nei venti giorni successivi alla scadenza rispettivamente del trimestre, semestrale o dell’annualità.

L’obbligo di tenere aggiornato il dato non comporta necessariamente la sua modifica alla scadenza, essendo a volte sufficiente controllare che l’informazione già pubblicata risulti attuale (ad esempio i *curricula vitae* dei consulenti).

In linea con quanto indicato nel PNA 2023-2025, il monitoraggio non è svolto una volta l’anno, in occasione delle verifiche da parte dell’ODV, ma almeno due volte l’anno ed, in via generale, secondo le seguenti modalità:

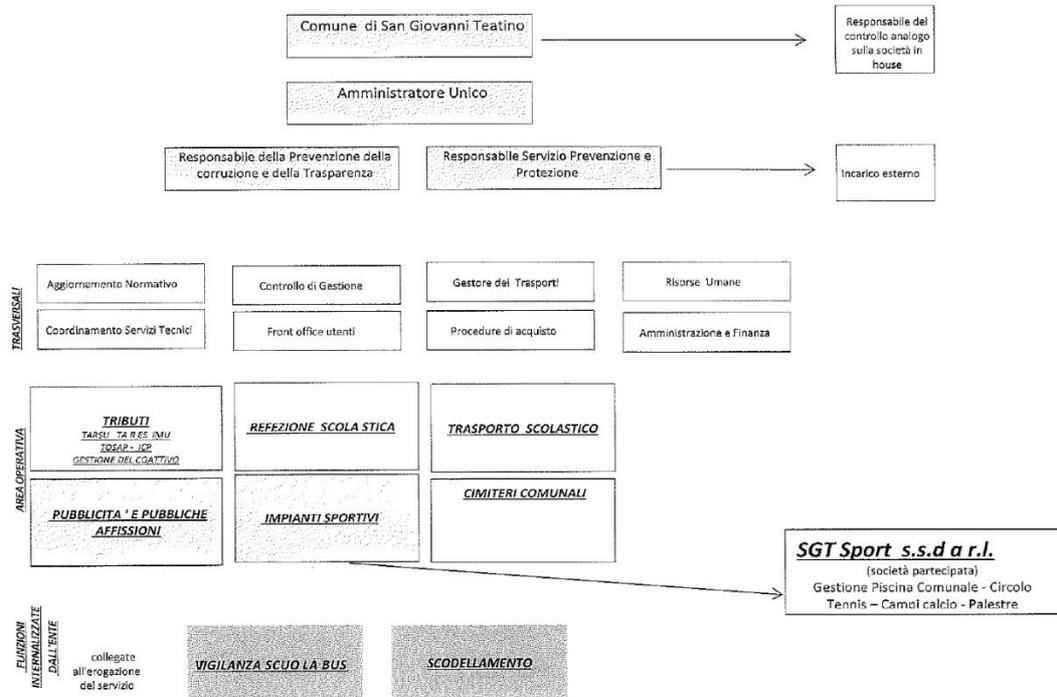
- dove è previsto, in base alla norma, un aggiornamento del dato annuale il monitoraggio è da effettuarsi entro il 31 gennaio di ogni anno;
- dove è previsto, in base alla norma, un aggiornamento tempestivo del dato il monitoraggio è da effettuarsi entro il 31 luglio ed il 31 gennaio di ogni anno.

La durata ordinaria della pubblicazione è di cinque anni, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi. Decorsi i termini di legge, gli atti, i dati e le informazioni non sono più conservati nella sezione archivio del sito e restano accessibili ai sensi dell’art. 5 del d. lgs. n.33/2013.

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

La Società SGT Multiservizi srl si è dotato di un organigramma, le cui risultanze sono qui di seguito evidenziate:



La Società ha attualmente un organico di 26 dipendenti (25 a tempo indeterminato, 1 a tempo determinato) distribuiti per categorie secondo il sistema di classificazione del personale introdotto con il CCNL Comparto Funzioni locali.

FUNZIONIGRAMMA

1. Vertice di indirizzo: Amministratore Unico

L'organo di indirizzo politico e amministrativo è l'Amministratore Unico cui competono, dal punto di vista organizzativo, funzioni di definizione degli obiettivi e dei programmi di attività e di sviluppo da attuare, nonché funzioni di controllo, di verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione nel rispetto dei principi enunciati nello Statuto della Società.

L'attività dell'Amministratore Unico è formalizzata tramite Determinazioni assunte nel corso dell'attività ordinaria e straordinaria della società, integrandole con le dovute motivazioni e riferimenti normativi.

L'Amministratore Unico adotta e cura la tenuta del "Libro Verbali Organo Amministrativo" nel quale inserisce in ordine cronologico la verbalizzazione delle deliberazioni assunte.

L'amministratore Unico che, come organo monocratico, ha la rappresentanza legale dell'Azienda, esercita la superiore vigilanza sul buon andamento dell'Azienda e sull'esecuzione delle deliberazioni e può adottare in via d'urgenza ogni opportuno provvedimento di propria competenza:

- Vigila inoltre sul funzionamento degli uffici e dei servizi.
- Esercita inoltre tutte le funzioni e i poteri di natura non gestionale non espressamente attribuite ad organi diversi dell'Azienda.
- predispone programmi organizzativi o di attuazione, relazioni o studi particolari;
- Organizza e dirige il personale, coerentemente con gli indirizzi funzionali stabiliti dal Socio Unico;
- Riesamina almeno annualmente, sentiti i responsabili degli uffici e servizi, l'assetto organizzativo dell'Ente e la distribuzione dell'organico proponendo al Consiglio eventuali provvedimenti.
- E' la figura dirigenziale di vertice, cui compete la responsabilità della gestione amministrativa, tecnica e finanziaria dell'Azienda. Le sue funzioni comprendono fra l'altro:
 - la presidenza delle commissioni di gara e di concorso;
 - la cura delle procedure d'appalto e di concorso;
 - la stipulazione dei contratti;
 - gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa, nei limiti di bilancio e dei budget prefissati;
 - gli atti di amministrazione ed in generale gestione del personale, con potere d'impiego, organizzazione, sovraordinazione, delega, sostituzione ed avocazione;
 - l'emanazione di atti quali attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;
 - lo studio e la relazione, di proposte da sottoporre agli organi di indirizzo e di rappresentanza politico-istituzionale.

Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è stato introdotto dall'art. 14 legge n. 124 del 2015 e successivamente disciplinato dall'art. 18 della legge n. 81 del 2017.

A seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19, il lavoro agile è stato promosso nelle amministrazioni pubbliche quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa.

Ai sensi dell'art. 263 del decreto legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno, possono adottare il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance.

Il POLA è lo strumento di programmazione del lavoro agile e ne individua le modalità attuative prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Nel comma 4-bis dell'articolo 263 del D.L. 34/2020, convertito in legge 77/2020, di modifica del comma 1 dell'articolo 14 della legge 124/2015, si dispone invece che: "In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano".

Attualmente non si è predisposto il POLA considerata la tipologia di società e di inquadramenti.

La SGT Multiservizi srl, considerata l'emergenza sanitaria iniziata nel marzo del 2020, al fine del contenimento immediato della diffusione dei contagi da Covid-19 all'interno delle strutture aziendali e a seguito dell'attivazione nel territorio di appartenenza delle cosiddette "Zone Rosse- Lockdown", ha attivato lo "smart working" soprattutto per il personale degli uffici amministrativi.

Attualmente, in base alle normative vigenti, abbiamo concesso la possibilità di smart working ad una dipendente del settore amministrativo che ne ha fatto richiesta, dietro presentazione di certificazione quale persona fragile. Tale addetta svolge il suo lavoro da casa in alcuni giorni della settimana come da programmazione richiesta all'Amministratore Unico

4.2 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni del personale

Di seguito viene evidenziata la distribuzione del personale dipendente della SGT Multiservizi srl al 31 dicembre 2022

Mansione	IND/DET	Qualifica	CCNL	Servizio
ADDETTA MENSA	IND	Operaio	Multiservizi	Refezione
manutentore	IND	operaio	Multiservizi	Impianti sportivi
autista scuolabus	DET	operaio	Multiservizi	Trasporto scolastico
custode campi / trasporto mensa	IND	operaio	Multiservizi	impianti sportivi
custode palestra	IND	operaio	Multiservizi	impianti sportivi
custode cimitero	IND	operaio	Multiservizi	cimiteri
autista scuolabus	IND	Operaio	Enti Locali Comparto	Trasporto scolastico
amministrativa/pubblicità	IND	impiegata	Multiservizi	ufficio
segreteria Piscina	IND	Impiegata	Multiservizi	impianti sportivi
Manutentore	IND	operaio qualificato	Multiservizi	impianti sportivi
fattorino/portiere	IND	impiegato	Multiservizi	ufficio
Addetta riscossione tributi	IND	impiegata	Ascotributi	tributi
ADDETTA MENSA	IND	operaio	Multiservizi	Refezione
SEGRETARIA AMM.VA	IND	Impiegata	Multiservizi	ufficio
addetta mensa	IND	Operaio	Multiservizi	mensa
ADDETTA MENSA	IND	Operaio	Multiservizi	Refezione
MANUTENTORE	IND	Operaio	Multiservizi	Impianti sportivi
Addetta riscossione tributi	IND	impiegata	Ascotributi	tributi
Addetta riscossione tributi	IND	impiegata	Multiservizi	tributi
Addetto riscossione tributi	IND	impiegato	Ascotributi	tributi

autista scuolabus / cimitero	IND	Operaio	Multiservizi	trasporto/cimiteri
SEGRETERIA Piscina	IND	Impiegata	Multiservizi	impianti sportivi
Addetta riscossione tributi	IND	impiegata	Ascotributi	tributi
HR / DIVISIONE SCUOLE / RPCT	IND	QUADRO	Multiservizi	ufficio
AIUTO CUOCA	IND	Operaio	Multiservizi	Refezione
CUOCA	IND	Operaio qualificato	Enti Locali Comparto	Refezione

Programmazione fabbisogno personale

La programmazione strategica delle risorse umane avviene attraverso il piano triennale del fabbisogno che si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono alla Società si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

E' dunque opportuno valutare ogni anno le azioni da adottare sulla base dei seguenti fattori: stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni.

La situazione attuale di crisi aziendale non consente di pianificare un fabbisogno di personale per il prossimo triennio, stante la difficoltà di programmazione in attesa di emissione di un piano industriale.

Alcuni servizi attualmente affidati alla Società potrebbero essere cessati o ceduti ad altra società.

Sul servizio di Refezione Scolastica e di Gestione Cimiteri si renderebbe necessario l'incremento di personale addetto nella misura di :

nr. 2 addette mensa

n.1 addetto servizio cimiteriale

Sono previsti pensionamenti nei prossimi anni e pertanto dovrebbe provvedere alla sostituzione delle seguenti figure:

- nr. 1 cuoca
- nr. 1 aiuto cuoca
- nr. 1 autista scuolabus
- nr. 1 manutentore qualificato

Si rimanda ai prossimi aggiornamenti del presente Piano per le posizioni di cui sopra.

Formazione del personale

Nel corso dell'anno 2022 il piano formativo realizzato per tutti i dipendenti ha visto la partecipazione a giornate di formazione riguardanti argomenti e materie specifiche per ogni tipologia di figura professionale, ma soprattutto su tematiche legate formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro Dlgs 81/2008. In particolare, sono stati effettuati appositi corsi di formazione in materia di Primo Soccorso, Sicurezza nei luoghi di lavoro ed in materia di Prevenzione incendi.

Per il 2023 sono previsti corsi di aggiornamento in merito (RLS ecce cc) e corsi di prevenzione corruzione in collaborazione con l'Ente Socio Comune di San Giovanni Teatino

A disposizione presso gli uffici preposti sono disponibili attestati dei corsi effettuati.