

**PIANO TRIENNALE
DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E DELLA TRASPARENZA**

di



Triennio 2026-2028

Approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2026

INDICE

Sommario

1. PREMESSA	6
2. LA SOCIETÀ.....	7
3. LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE IN CONSAP S.P.A.....	8
3.1 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.	9
EVOLUZIONE NORMATIVA DEL RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA: UNIFICAZIONE DEL RUOLO DI RPC CON QUELLO DI RT.....	12
IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA IN CONSAP. ATTIVITÀ E POTERI ALLA LUCE DEI SUCCESSIVI SVILUPPI NORMATIVI DEL RUOLO.	14
3.2 IL PROCESSO DI ELABORAZIONE, ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PTPCT.....	18
ADOZIONE DEL PTPCT	18
AGGIORNAMENTO DEL PTPCT	18
SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ	21
IL RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE DELLE STAZIONI APPALTANTI (RASA)	26
3.3 IL CORRETTIVO AL CODICE APPALTI: CENNI ALLE MODIFICHE APPORTATE AL D.LGS. N. 36/2023.....	26
3.4 L'AGGIORNAMENTO 2023 DEL PNA 2022	29
3.5 AGGIORNAMENTO 2024 DEL PNA 2022 (DELIBERA ANAC N. 31 DEL 30 GENNAIO 2025).....	30
3.6 IL PROCESSO DI GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE.....	31
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	33
ANALISI DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO INTERNO.....	36
CONTESTO INTERNO - MAPPATURA DEI PROCESSI DI CONSAP	36
LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO - METODOLOGIA APPLICATA.....	38
ESITI DEL MONITORAGGIO SUL PTPCT 2025 -2027	43
ANALISI DEI RISCHI INDIVIDUATI.....	43
LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	44
LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL PTPCT 2026-2028.	46
LE ALTRE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PREVISTE DAL PTPCT.....	53
IL CONFLITTO DI INTERESSI NELLE PROCEDURE DI GARA SECONDO IL NUOVO CODICE DEI CONTATTI PUBBLICI.	63
INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI DI VERTICE E DIRIGENZIALI	66
FOCUS: DISCIPLINA DELL'INCONFERIBILITÀ	69

FOCUS: INCOMPATIBILITÀ PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DI VERTICE.....	71
VIGILANZA SUL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ.....	73
QUADRO NORMATIVO	73
RUOLO DI VIGILANZA DELL'ANAC E DEL RPCT	73
IL RILASCIO DELLE DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE EX ART. 20: EFFICACIA E CONTROLLO	75
ATTIVITÀ PRECEDENTE O SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (REVOLVING DOORS).....	76
FORMAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	81
TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE GLI ILLECITI (CD. WHISTLEBLOWING)	83
FOCUS: LE NUOVE LINEE GUIDA ANAC IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING	87
IL SISTEMA DI WHISTLEBLOWING DI CONSAP S.P.A.	88
INCARICHI CONFERITI A DIPENDENTI.....	90
INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI A TITOLO ONEROSO.....	91
INCARICHI CONNESSI AI COMPITI E DOVERI D'UFFICIO A TITOLO ONEROSO.....	91
INCENTIVI TECNICI DI CUI ALL'ART. 45, D.LGS. N. 36/2023 AL PERSONALE DIPENDENTE.....	91
MONITORAGGIO	94
REPORTING	95
FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL RPCT	95
ROTAZIONE DEL PERSONALE.....	97
ROTAZIONE ORDINARIA.....	97
VINCOLI SOGGETTIVI	98
VINCOLI OGGETTIVI.....	99
ROTAZIONE STRAORDINARIA.....	102
SISTEMA DISCIPLINARE	103
4. SEZIONE TRASPARENZA	104
TRASPARENZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI	105
TRASPARENZA E CONTRATTI PUBBLICI A SEGUITO DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL D.LGS. N. 36/2023.....	107
GLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DI CUI ALL'ART. 14 DEL D.LGS. N. 33/2013	110
4.1 IL PROCESSO DI ELABORAZIONE, ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLE MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA.....	113
METODOLOGIA APPLICATA	113
PRINCIPI SEGUITI PER LA REDAZIONE DEL DOCUMENTO	114
OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.....	115

OBIETTIVI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI IN MATERIA DI TRASPARENZA	117
MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER E RISULTATI DI TALE COINVOLGIMENTO	117
TERMINI E MODALITÀ DI ADOZIONE DELLE MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA	118
4.2 LE INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA.....	118
4.3 IL PROCESSO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE.....	119
SOGGETTI CUI COMPETE LA RESPONSABILITÀ IN MATERIA DI TRASMISSIONE, PUBBLICAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEI DATI.....	119
4.4 IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	120
4.5 LA PROCEDURA INFORMATICA PER LA GESTIONE DELLA TRASPARENZA	121
CARICAMENTO NELL'APPLICATIVO INFORMATIVO DELLE INFORMAZIONI DA PUBBLICARE	122
VERIFICA E PUBBLICAZIONE DELLE INFORMAZIONI E DEI DATI NELLA PAGINA WEB SOCIETÀ TRASPARENTE DEL SITO INTERNET DI CONSAP	122
4.6 ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DI CONSAP.....	123
4.7 I NUOVI COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (EX D.LGS. N. 231/2001) INTRODOTTI DALLA DELIBERA ANAC N.1134 DEL 8.11.2017 E L'ATTESTAZIONE SUL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA.....	123
4.8 MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA	124
STRUMENTI E TECNICHE DI RILEVAZIONE DELL'EFFETTIVO UTILIZZO DEI DATI DA PARTE DEGLI UTENTI DELLA SEZIONE DEL SITO "SOCIETÀ TRASPARENTE"	124
4.9 GESTIONE DELL'ACCESSO CIVICO A DATI E DOCUMENTI.....	125
4.10 LA SEZIONE DEL SITO "SOCIETÀ TRASPARENTE"	130
5. ELENCO ALLEGATI AL PTPCT 2026 - 2028	130

Legenda

- **CdA:** Consiglio di amministrazione
- **PRESIDENTE:** Presidente del Consiglio di amministrazione
- **AD:** Amministratore Delegato
- **DALGL:** Direzione Affari Legali e Giuridico-Legislativi
- **SAGL:** Servizio Affari Giuridici e Legislativi
- **SC:** Servizio Contenzioso
- **SACRMP:** Servizio Audit, Compliance, Risk Management e Privacy
- **SAS:** Servizio Affari Societari
- **SCRI:** Servizio Comunicazione e Relazioni Istituzionali
- **DAFC:** Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo
- **SBCG:** Servizio Budget e Controllo di Gestione
- **ST:** Servizio Tesoreria
- **SCBF:** Servizio Contabilità, Bilancio e Fiscalità
- **SAGS:** Servizio Amministrazione Gestioni Separate

- **DRU:** Direzione Risorse Umane
- **SGRURIS:** Servizio Gestione Risorse Umane, Relazioni Industriali e Sede
- **SAP:** Servizio Amministrazione del Personale
- **SOSG:** Servizio Organizzazione e Sistemi di Gestione
- **DSA:** Direzione Stazione Appaltante
- **STPG:** Servizio Tecnico e Progettazione Gare
- **SAG:** Servizio Affidamenti e Gare
- **SEMC:** Servizio Esecuzione e Monitoraggio Contratti
- **DICTFI:** Direzione ICT e Furto d'Identità
- **SSINF:** Servizio Sistemi Informativi
- **SSI:** Servizio Sicurezza Informatica
- **SPIGD:** Servizio Progetti Innovativi e Gestione Documentale
- **SSES:** Servizio Studi ed Elaborazioni Statistiche
- **SFI:** Servizio Furto d'Identità
- **DFSC:** Direzione Fondo Strada e Caccia
- **SAFVRP:** Servizio Amministrazione Fondi, Verifiche e Rivalse
- **SGF:** Servizio Gestione Fondi
- **SLCC:** Servizio Liquidazioni Coatte e Concordati
- **SCIAIODI:** Servizio Centro di Informazione, Accordi Internazionali e Organismo di Indennizzo
- **DGFS:** Direzione Garanzie Finanziarie e Solidarietà
- **SGFRD:** Servizio Garanzie Finanziarie e Rapporti Dormienti
- **SFMEURIVO:** Servizio Fondo Mafia, Reati Intenzionali Violenti e Orfani
- **SIGB:** Servizio Interventi in favore di Giovani e Bonus
- **DAFANI:** Direzione Altre Funzioni Assicurative e Nuove Iniziative
- **SISE:** Servizio Interventi Socio Economici
- **SSC:** Servizio Stanza di Compensazione
- **SRP:** Servizio Ruolo Periti
- **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione
- **RPCT:** Responsabile della Prevenzione Corruzione e della Trasparenza
- **DPCCS:** Dirigente Preposto ai Controlli Contabili Societari
- **RSPP:** Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
- **RUP:** Responsabile Unico del Progetto (D.lgs. n. 36/2023)
- **ODV:** Organismo di Vigilanza D.lgs. n. 231/2001
- **OIV:** Organismo Indipendente di Valutazione ex art. 14, comma, 4, lett. g), del D.lgs. n. 150/2009
- **MOGC:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Consap S.p.A. ai sensi del D.lgs. n. 231/2001
- **PTPCT:** Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- **RASA:** Responsabile Anagrafe Stazioni Appaltanti
- **AUSA:** Anagrafe Unica delle stazioni appaltanti
- **BDNCP:** Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici
- **FVOE:** Fasciolo Virtuale Operatore Economico
- **RPD:** Responsabile della Protezione dei Dati personali
- **RSW:** Responsabile delle Segnalazioni *Whistleblowing*
- **GSOS:** Gestore della Segnalazione Operazioni Sospette

1. PREMESSA

Con la Legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012, sono state approvate, in attuazione delle principali Convenzioni internazionali¹ in materia di contrasto ai fenomeni corruttivi, le *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*. La Legge è entrata in vigore il 28 novembre 2012 ed è stata interessata successivamente da rilevanti modifiche ad opera dell'art. 41 del D.lgs. n. 97 del 25 maggio 2016, entrato in vigore il 23 giugno 2016.

La normativa richiamata mira a definire un sistema di prevenzione della corruzione all'interno delle amministrazioni pubbliche (e delle società in controllo pubblico), mutuandolo, in larga misura, dai modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.lgs. n. 231/2001 (di seguito, in breve, *MOGC* o il *Modello*) per il settore privato.

A livello nazionale, il sistema prevede l'istituzione di un'Autorità (ANAC) cui compete, tra gli altri, il compito di analizzare le cause ed i fattori della corruzione, individuare gli interventi che ne possono favorire la prevenzione ed il contrasto, esercitare la vigilanza ed il controllo sulle misure adottate dalle amministrazioni pubbliche, fornire indirizzi in materia e sanzionare gli eventuali comportamenti difformi.

A livello delle singole amministrazioni ed enti, il sistema in parola si basa sull'adozione di un apposito documento formale, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), che contiene le misure organizzative necessarie a mitigare il rischio corruttivo "mappato", tenuto conto del contesto operativo e delle caratteristiche peculiari dell'ente, e sull'individuazione di una specifica figura, interna all'organizzazione (il RPCT), preposta a vigilare sul funzionamento del sistema e sulla corretta attuazione delle misure di prevenzione previste dalle amministrazioni stesse, in conformità alle indicazioni fornite dall'ANAC (principalmente, ma non solo, attraverso i PNA).

Il PTPCT è, dunque, il documento fondamentale attraverso cui l'amministrazione definisce la propria strategia di prevenzione della corruzione: esso analizza e individua gli specifici fattori di rischio presenti nell'organizzazione e le misure da implementare per la sua mitigazione, nonché i soggetti responsabili della loro attuazione.

In tale contesto si inserisce il presente PTPCT 2026-2028 adottato da Consap S.p.A., quale società *in house* del Ministero dell'Economia e delle Finanze, in continuità con i Piani già adottati negli anni precedenti (pubblicati sul sito internet www.consap.it, nella sezione "[Società Trasparente](#)" sotto-sezione "[Altri contenuti/Prevenzione della corruzione](#)" e nella sottosezione "[Disposizioni Generali](#)"), al cui contenuto si rimanda per una puntuale disamina dei riferimenti normativi e delle indicazioni di dettaglio.

¹ Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC) - adottata a Merida dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata dallo Stato italiano con la Legge 3 agosto 2009, n. 116 - e la Convenzione penale di Strasburgo sulla corruzione del 27 gennaio 1999, ratificata con la Legge n. 110/2012.

2. LA SOCIETÀ

Consap - Concessionaria Servizi Assicurativi Pubblici S.p.A. - è una Società per azioni interamente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, che opera secondo gli indirizzi strategici definiti dallo stesso Ministero. Essa si configura come società *in house* del Ministero dell'Economia e delle Finanze, che esercita su di essa il controllo analogo ai sensi delle disposizioni contenute nello Statuto (art. 15.6 e successivi).

La Società svolge, sempre ai sensi del vigente Statuto, le attività affidatele da amministrazioni dello Stato ai sensi dell'art. 19, comma 5, del D.L. 1° luglio 2009, n. 78, convertito con modificazioni, dalla Legge 3 agosto 2009, n. 102 e ss.mm.ii.; può inoltre assumere, ma solo in misura minoritaria e residuale, incarichi da parte di soggetti pubblici per la gestione, valorizzazione e dismissione di beni immobili e per la gestione di attività amministrative, informatiche, contabili ed attuariali.

Pertanto, oggetto principale di Consap è l'esercizio in regime di concessione di servizi assicurativi pubblici, nonché l'espletamento di altre attività e funzioni di interesse pubblico affidatele sulla base di disposizioni di Legge e in virtù di apposite concessioni e convenzioni con le Pubbliche Amministrazioni di riferimento. La Società, inoltre, all'esito di un lungo processo di certificazione delle Stazioni Appaltanti gestito da ANAC, ha ottenuto la qualifica di Stazione Appaltante e Centrale di Committenza di livello SF1, che le consente di svolgere, per sé o per altre Pubbliche Amministrazioni, gare aventi ad oggetto servizi e forniture di valore illimitato. Le principali attività svolte da Consap possono quindi essere raggruppate in tre macro-categorie:

- a) servizi per la collettività complementari al comparto assicurativo;
- b) servizi strumentali al mondo economico-finanziario;
- c) interventi di solidarietà e di sostegno.

Servizi per la collettività complementari al comparto assicurativo	Interventi di solidarietà e di sostegno	Servizi strumentali al mondo economico-finanziario
• Fondo di Garanzia per le Vittime della Strada e della Caccia • Organismo di indennizzo italiano • Stanza di Compensazione nell'ambito del sistema di risarcimento diretto RCA • Ruolo dei Periti Assicurativi • Centro di Informazione Italiano • Rilascio dei Certificati Blue Card, Bunker Oil e Athens Convention e pubblicazione dei certificati MLC • Fondo Dazieri • Fondo di Garanzia per i Mediatori di Assicurazione e Riassicurazione.	• Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti nonché agli orfani dei crimini domestici • Fondo di sospensione mutui per l'acquisto della prima casa • Fondo di solidarietà per gli acquirenti di beni immobili da costruire • Fondo prima Casa • Fondo per il Credito ai Giovani • Fondo di sostegno alla natalità • Carta della cultura e carta del merito (ex 18 APP) • Fondo Nuovi Nati • Carta del docente • Bonus patente • Sisma imprese • Attività di ricostruzione sul territorio delle regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche interessato dagli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023, per i quali è stato dichiarato lo stato di emergenza	• Sistema pubblico di prevenzione, sul piano amministrativo, delle frodi nel settore del credito al consumo dei pagamenti dilazionati o differiti, con specifico riferimento al furto di identità (c.d. Furto d'identità) • Fondo Debiti PA • Fondo Indennizzo Risparmiatori • Rapporti Dormienti • Polizze Dormienti • Fondo di Garanzia Cartolarizzazione Sofferenze (GACS) • Piano Juncker • Fondo legge 949/1952 e s.m.i. (ex gestione Artigiancassa) • Fondo centrale di garanzia - legge 1068/1964 (ex gestione Artigiancassa) • Fondo legge 35/1995 art.2 e s.m.i. (ex gestione MedioCredito Centrale) • Fondo centrale di garanzia - legge 1142/1966 (ex gestione MedioCredito Centrale).

3. LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE IN CONSAP S.p.A.

Nata con chiare, dichiarate finalità di contrasto al fenomeno della corruzione in “ambito pubblico”, la normativa anticorruzione ha avuto come prime, naturali – sebbene non esclusive – destinatarie le pubbliche amministrazioni. Ciò emerge in modo chiaro dalla lettura di numerose disposizioni, che nel dettare determinati principi regolatori dimostrano come il Legislatore, nel disegnare il complesso sistema di prevenzione della corruzione, abbia avuto a mente le strutture e i meccanismi di funzionamento tipici degli uffici pubblici.

Nondimeno, sin dall’origine è emersa la consapevolezza che l’ambito pubblico non potesse essere circoscritto alle sole attività istituzionali delle pubbliche amministrazioni, come definite dal D.lgs. n. 165/2001. Si è pertanto avvertita l’esigenza di considerare adeguatamente anche le strutture organizzative e operative delle società private a controllo pubblico, le quali, nel moderno panorama giuridico, rappresentano strumenti attraverso i quali si estende il tradizionale concetto di “pubblica amministrazione”, in ragione del perseguimento dell’interesse pubblico e dell’esercizio di compiti di natura istituzionale.

Il Legislatore ha conseguentemente ritenuto opportuno ampliare l’ambito soggettivo di applicazione dei principi e degli obblighi previsti dalla Legge n. 190/2012, definendone modalità e limiti sulla base del criterio della compatibilità con le disposizioni dettate per le pubbliche amministrazioni e per gli enti pubblici, così da ricomprendere anche contesti organizzativi differenti, quali le società in controllo pubblico, nelle quali sono state ravvisate analoghe esigenze di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi.

In tale prospettiva, Consap S.p.A., in quanto società *in house* del Ministero dell'Economia e delle Finanze, che esercita su di essa un controllo analogo ai sensi dell'art. 15.6 e seguenti dello Statuto, si è uniformata agli obblighi normativi sopra richiamati, procedendo all'adozione e al costante aggiornamento del proprio PTPCT, a partire dal triennio 2016-2018.

3.1 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito, "RPCT") rappresenta, all'interno della Società, il presidio deputato alla diffusione delle politiche di prevenzione della corruzione e all'attuazione delle disposizioni recate dalla Legge n. 190/2012, comunemente denominata "Legge Severino". La centralità della funzione emerge in modo evidente attraverso i compiti attribuiti al RPCT, cui competono l'elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, da sottoporre annualmente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, la vigilanza sulla concreta attuazione delle misure ivi previste e la formulazione di proposte di integrazione o modifica delle stesse qualora risultino inadeguate a mitigare i rischi di fenomeni di cattiva amministrazione, anche quando non assumano rilievo penalistico (c.d. *maladministration*).

Al fine di assicurare che la costruzione del sistema di prevenzione non si traduca in un adempimento meramente formale, ma si configuri quale modello organizzativo effettivo e strutturato, idoneo a riflettere le specificità dell'ente di riferimento, l'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 stabilisce espressamente che l'attività di elaborazione del Piano non può essere affidata a soggetti esterni alla Società².

Per quanto concerne i requisiti soggettivi per essere nominati RPCT, Il legislatore non ha fornito specifiche indicazioni in merito. Tuttavia, considerata la delicatezza e la complessità dell'incarico assegnato a detta figura, trasversale e, al contempo, d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione, si ravvisa l'opportunità che la scelta ricada su di un soggetto interno che abbia nel tempo dato dimostrazione di un comportamento integerrimo, che possieda un'adeguata conoscenza dell'organizzazione e che sia dotato di competenze qualificate per svolgere con effettività i propri compiti e funzioni.

L'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012 dispone al riguardo che *"L'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività"*.

In relazione alle caratteristiche strutturali dell'ente, la scelta finale sul RPCT è quindi rimessa all'autonoma determinazione dell'amministrazione e affidata all'organo di indirizzo, cui compete

² Il PNA 2022 precisa che *"in assenza di altre norme o principi dell'ordinamento che giustificano una deroga alle suddette disposizioni, l'elaborazione del PTPCT non può essere affidata a soggetti esterni all'ente, pena la configurazione di un danno all'erario a carico dell'ente (cfr. Corte dei conti, Sez. giurisdizionale Lazio, Sent. 269/2018 e Sez. giurisdizionale Piemonte, Sent. 253/2019)"*. Per ulteriori approfondimenti si rinvia altresì a quanto disposto dall'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 e dalla Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 recante *"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 dagli enti pubblici economici"*.

l'adozione di un apposito provvedimento di nomina e il compito di assicurare che il RPCT possa esercitare il proprio ruolo con autonomia ed effettività.

In coerenza con il dettato normativo e nel rispetto dei criteri elaborati dall'ANAC³ nei propri atti di indirizzo e di orientamento (Linee Guida e Determinazioni), l'incarico di RCPT:

- non può essere conferito ad un soggetto esterno alla Società, escludendo quindi che tali compiti possano essere affidati dall'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001;
- deve essere, per quanto possibile, mantenuto in capo ai dirigenti, i quali, stante il ruolo rivestito all'interno della Società, hanno poteri di interlocuzione reali con gli organi di indirizzo e con l'intera struttura organizzativa;
- può essere conferito anche ad un soggetto con profilo non dirigenziale in caso di carenza di posizioni dirigenziali ovvero qualora i dirigenti siano in numero così limitato da dover essere destinati allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo. In tal caso dovranno essere compiutamente esplicitate nel provvedimento di nomina le motivazioni organizzative che hanno indotto a soluzioni diverse⁴, spettando poi al Consiglio di Amministrazione una funzione di vigilanza stringente e periodica sulle attività del soggetto incaricato;
- non è opportuno venga assegnato ad un soggetto che si trova in posizione di comando (che pure prestando servizio presso e nell'interesse della Società non è incardinato nei ruoli della stessa) e, parimenti, a dirigenti assegnati ad uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva, nonché a quelli assegnati a settori che sono considerati più esposti al rischio della corruzione (a titolo esemplificativo, si intende far riferimento alla strutture operative di amministrazione del personale, di gestione di gare ed appalti, finanza e controllo). Tale commistione potrebbe infatti compromettere l'imparzialità del RPCT generando il rischio di conflitti di interesse, nonché contrastare con le mansioni allo stesso riconosciute, in particolare, di interlocuzione e controllo nei confronti di tutta la Società, nelle sue varie articolazioni.

Condizione essenziale ed imprescindibile affinché il RPCT possa espletare il proprio incarico è che sia garantito allo stesso un elevato grado di autonomia e di indipendenza adottando, a tal fine, le necessarie e più opportune soluzioni organizzative per la tutela da possibili ritorsioni (quali, ad esempio, la revoca anticipata dell'incarico o l'attuazione di misure discriminatorie). In merito il legislatore ha dettato precise disposizioni normative sia con riferimento ai provvedimenti di revoca di tutti gli incarichi amministrativi di vertice o dirigenziali, conferiti al soggetto cui sono state affidate le funzioni di RPCT⁵, sia con riferimento alle eventuali misure discriminatorie, comunque collegate direttamente o indirettamente allo svolgimento delle funzioni di RPCT⁶.

³ Legge n. 190/2012 e Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 "*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*".

⁴ Per maggiori approfondimenti si rinvia al PNA 2016, nonché all'aggiornamento PNA 2018, parte speciale (Approfondimento IV).

⁵ Ai sensi dell'art. 15, comma 3, D.lgs.n. 39/2013, le amministrazioni comunicano tempestivamente ad ANAC i provvedimenti di revoca, al fine di consentire alla stessa di formulare, entro trenta giorni, una richiesta di riesame del provvedimento, qualora si rilevi che lo stesso sia correlato alle attività svolte dal RPCT. Solo decorso tale termine, la revoca diviene efficace.

⁶ Ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012 "Eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni devono essere segnalate all'ANAC, che può chiedere informazioni all'Organo di indirizzo e intervenire nelle forme di cui al succitato comma 3 art. 15 del D.lgs.n. 39/2013. Si rinvia al riguardo al "*Regolamento*

Il provvedimento di nomina del RPCT, sempre necessario in quanto presupposto della strategia di prevenzione del rischio di corruzione all'interno dell'organizzazione aziendale, deve indicare:

- il nominativo del soggetto a cui è conferito l'incarico;
- le motivazioni che hanno indotto la Società a soluzioni organizzative eventualmente diverse rispetto ai criteri indicati dall'ANAC;
- la durata minima, ragionevole dell'incarico.

La normativa di riferimento non specifica i termini temporali di permanenza nella mansione; si ritiene, tuttavia, opportuno assicurare almeno un periodo di permanenza triennale, in analogia con la durata prevista per ciascun Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, per garantire la stabilità necessaria e la continuità di azione del RPCT rispetto al Piano dallo stesso elaborato, mettendo a frutto le competenze acquisite almeno per un ciclo di programmazione triennale.

Sul punto è intervenuta l'ANAC, per fornire alcuni importanti chiarimenti e criteri operativi; al punto 4 dell'Allegato 3 al PNA 2022, rubricato *"Principi generali sulla figura del RPCT nelle società a controllo pubblico e altri enti di diritto privati ad esse assimilati"*, l'ANAC si è soffermata, tra l'altro, sulla durata dell'incarico del RPCT nelle società a controllo pubblico precisando che:

- laddove il Responsabile svolga l'incarico in via esclusiva (circostanza che potrebbe verificarsi in enti di grandi dimensioni con organizzazione complessa), la durata dell'incarico dovrebbe non essere inferiore a tre anni e prorogabile una sola volta;
- laddove l'incarico di Responsabile si configuri, come di norma, quale incarico aggiuntivo a dirigente già titolare di altro incarico, la durata prevista è altamente raccomandato non sia inferiore a quella del contratto sottostante all'incarico già svolto e, comunque, nel rispetto del limite temporale di tre anni, prevedendo eventualmente una sola proroga.

Il predetto criterio temporale di riferimento assolve ad una duplice finalità: da un lato, assicurare la stabilità necessaria per avvalersi delle competenze acquisite dal RPCT, dall'altro consentire l'attuazione di un criterio di rotazione / alternanza tra più dirigenti (a condizione che all'interno dell'organizzazione aziendale vi siano più risorse in possesso dei requisiti e delle competenze per assumere il ruolo di RPCT).

Al riguardo, sempre nell'ottica di garantire continuità nell'espletamento dell'incarico, è opportuno che vengano, altresì, previste e definite misure idonee a fronteggiare un eventuale periodo di assenza temporanea del RPCT, che non consista in un'assenza fisiologica (ad es. per malattia di breve durata o per usufruire delle ferie) ma che, al contempo, non si traduca in una vera e propria *vacatio* del ruolo (ipotesi, quest'ultima, in presenza della quale l'organismo di indirizzo dovrebbe attivarsi immediatamente per l'adozione di un atto formale di conferimento di un nuovo incarico ad un soggetto diverso).

Qualora, inoltre, si verificino interventi di riorganizzazione interna o venga adottato un provvedimento di revoca anticipata dell'incarico dirigenziale preesistente quello di RCPT, è opportuno che quest'ultimo incarico prosegua fino al termine della naturale scadenza e,

sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottate nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RCPT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione", approvato dal Consiglio dell'Autorità con Delibera n. 657 in data 18 luglio 2018.

comunque, in coerenza con quanto previsto nel PTPCT. Non esiste, infatti, alcun nesso di consequenzialità diretta tra la revoca anticipata dell'incarico dirigenziale preesistente e la revoca dell'incarico di RPCT.

Discorso a parte e di dettaglio merita il criterio della rotazione del personale nell'assolvimento del ruolo di RCPT, strettamente correlato al periodo di durata dell'incarico.

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale (dirigenti e dipendenti) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione costituisce una specifica misura di contrasto della corruzione (intesa nel senso più ampio, ossia quale comportamento volto a favorire l'interesse privato dell'attore pubblico rispetto all'interesse generale). Detta misura è stata introdotta nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 190/2012⁷ e va tenuta distinta dalla rotazione c.d. "straordinaria", disciplinata dal D.lgs. n. 165/2001 (c.d. *Testo Unico sul Pubblico Impiego*) che solo nominalmente si associa ad essa⁸.

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale assolve ad una duplice funzione e finalità: da un lato, di misura di prevenzione della corruzione all'interno di uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio corruttivo; dall'altro lato, di criterio organizzativo che può contribuire alla formazione e all'utilizzo ottimale delle risorse umane, accrescendone le conoscenze e il livello di professionalità.

L'applicazione e attuazione di detta misura è in concreto complessa poiché richiede di contemperare, da un lato, l'esigenza di assicurare continuità dell'azione amministrativa e coerenza degli indirizzi, dall'altro di garantire la qualità delle competenze professionali per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato profilo tecnico-professionale. È pertanto opportuno procedere preliminarmente all'individuazione di criteri generali ed operativi che regolino la rotazione del personale e adottare un documento di programmazione, anche e soprattutto al fine di evitare il rischio che la rotazione possa essere intesa o utilizzata per finalità non funzionali alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione.

Coerentemente con l'impostazione generale a cui si è appena fatto cenno, l'ANAC ha previsto che il principio della rotazione si applichi anche rispetto all'incarico di RPCT, prevedendo un'alternanza di dirigenti nel ruolo di RPCT (sempre che ne sussistano le condizioni).

Per maggiori approfondimenti in merito si rinvia all'apposito paragrafo del presente Piano.

EVOLUZIONE NORMATIVA DEL RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA: UNIFICAZIONE DEL RUOLO DI RPC CON QUELLO DI RT.

La figura del RPCT è stata interessata nel corso del tempo da rilevanti modifiche, che ne hanno rafforzato l'autorevolezza, chiarendo in dettaglio compiti e relative responsabilità. Detta evoluzione ha determinato, da un lato, il significativo ampliamento delle funzioni allo stesso

⁷ Si rinvia, al riguardo, a quanto disposto dall'art. 1, comma 4, lett. e), comma 5, lett. b), comma 10 lett. b) della Legge n. 190/2012.

⁸ La rotazione c.d. "ordinaria" si differenzia nettamente dalla misura della rotazione c.d. "straordinaria" di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del D.lgs.n. 165/2001: mentre la prima costituisce uno strumento di natura preventiva e di portata organizzativa (non sanzionatoria), da utilizzare per la riduzione dei rischi corruttivi, la seconda è una misura cautelare, sempre di portata non sanzionatoria e di applicazione meramente eventuale, adottata nei confronti del personale successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi "nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva" al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione.

assegnate e, dall'altro, il riconoscimento di una maggiore autonomia ed effettività dell'incarico anche attraverso la previsione di specifici interventi di natura organizzativa.

L'originaria regolamentazione dettata dalla Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015⁹, a cui si fa integrale rinvio, contiene indicazioni destinate, in particolare, alle società e agli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni nonché agli enti pubblici economici al fine di dissipare numerose incertezze interpretative circa l'applicabilità delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza: incertezze determinate anche dalla disorganicità delle disposizioni della Legge n. 190/2012 e dai relativi decreti di attuazione.

Inizialmente, infatti, l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione (di seguito, in sigla, RPC) e quello di Responsabile della Trasparenza (di seguito, in sigla, RPT) erano tra loro distinti.

Successivamente, per effetto dell'entrata in vigore il 23 giugno 2016 del D.lgs.n. 97 del 25 maggio 2016¹⁰, è stato sostanzialmente modificato il preesistente regime giuridico in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

In particolare, l'art. 41, comma 1 lett. f) del summenzionato Decreto ha novellato l'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012 disponendo l'unificazione dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione con quello di Responsabile della Trasparenza da attuare, da parte degli enti interessati dalla riforma, entro sei mesi dall'entrata in vigore del Decreto, ossia entro il 23 dicembre 2016¹¹.

Il D.lgs. n. 97/2016 ha inoltre previsto che vengano assicurati al RPCT poteri e strumenti idonei all'esercizio delle funzioni assegnate, ferma restando l'autonomia di ogni amministrazione nella ricerca delle soluzioni organizzative ritenute migliori, anche attraverso la previsione di un'apposita struttura di supporto alle attività del RPCT.

L'ANAC è intervenuta nuovamente in argomento in occasione dell'approvazione del PNA 2022, il cui Allegato 3 è interamente dedicato al RPCT (e alla struttura di supporto di cui lo stesso dovrebbe essere dotato), con il dichiarato obiettivo di *"aggiornare le indicazioni di carattere generale sulla figura del RPCT e sulla struttura di supporto, al fine di orientare sia le amministrazioni pubbliche che gli enti di diritto privato, nelle decisioni da assumere per addivenire ad una corretta individuazione del RPCT"*.

In Consap la struttura di supporto al RPCT è costituita dalle risorse assegnate al Servizio *Audit, Compliance, Risk Management e Privacy*.

⁹ Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 recante *"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"*.

¹⁰ D.lgs.n. 97 del 25 maggio 2016 avente ad oggetto *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi della Legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* (pubblicato in G.U. n. 132 – Serie Generale – del 08 giugno 2016 ed entrato in vigore il 23 giugno 2016).

¹¹ A sua volta, l'ANAC, nella Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 – relativa all'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 – ha confermato, sotto il profilo interpretativo, che il RPC debba essere identificato con riferimento ad entrambi i ruoli come Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). In ordine ai requisiti soggettivi per lo svolgimento dell'incarico, l'ANAC ha altresì confermato i requisiti previsti dalla Delibera n. 8 del 17 giugno 2015.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA IN CONSAP. ATTIVITÀ E POTERI ALLA LUCE DEI SUCCESSIVI SVILUPPI NORMATIVI DEL RUOLO.

Il Consiglio di amministrazione di Consap S.p.A., nella seduta del 23 luglio 2015, ha assegnato la funzione di Responsabile della Prevenzione della Corruzione al funzionario responsabile dell'allora Settore *Audit* e Sicurezza (oggi Servizio *Audit, Compliance, Risk Management e Privacy*), Dott. Gianfranco Scanu.

L'atto di nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione è pubblicato sul sito *web* della Società all'indirizzo www.consap.it sezione *Società Trasparente* sottosezione *Altri contenuti-Prevenzione della corruzione*.

Successivamente, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 24 novembre 2016, in conformità alle modifiche introdotte dal D.lgs. n. 97/2016 e a quanto previsto nel PNA 2016, ha attribuito al Dr. Gianfranco Scanu (già Responsabile della Prevenzione della Corruzione) anche l'incarico di Responsabile della Trasparenza.

Il Consiglio di Amministrazione di Consap, all'atto della nomina del RPCT, al fine di garantire l'effettività delle funzioni allo stesso assegnate, ha previsto che lo stesso potesse avvalersi della struttura precedentemente preposta alla gestione degli adempimenti in materia di trasparenza (individuata, all'epoca, nel Servizio Organizzazione e Programmazione Aziendale) e ha assegnato al RPCT una dotazione economica annua, di cui lo stesso può disporre in piena autonomia, salvo l'obbligo di rendiconto al CdA, per far fronte ad eventuali esigenze che l'esercizio delle funzioni attribuite dovesse determinare (ricorrendo, se del caso, al supporto di consulenti esterni rispetto a singole tematiche).

L'unificazione dei due ruoli è stata comunicata all'ANAC in data 3 gennaio 2017, secondo le previste formalità (ricevuta di accettazione n. 002641/17). La delibera di nomina è stata pubblicata sul sito internet di Consap nell'apposita Sezione *Società Trasparente/sottosezione "Altri contenuti-Prevenzione della corruzione"*, unitamente alla precedente delibera di nomina del 23 luglio 2015.

Nella seduta del 31.01.2025 il Consiglio di amministrazione di Consap S.p.A., ha ritenuto di conferire l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza all'avv. Paola Primon, allineando la scadenza dell'incarico a quella del Consiglio di Amministrazione (approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2025, con proroga dell'incarico fino alla nomina del nuovo RPCT).

Attualmente il RPCT si avvale della collaborazione delle risorse interne al Servizio *Audit, Compliance, Risk Management e Privacy* e dispone di un *budget* quantificato in complessivi € 10.000,00 annui, da utilizzare come sopra indicato, salvo diverse e maggiori esigenze che dovranno essere adeguatamente motivate ed autorizzate da parte del Consiglio di Amministrazione. A presidio dell'autonomia ed indipendenza del RPCT eventuali riduzioni del predetto *budget* dovranno essere preventivamente portate alla cognizione del RPCT.

In considerazione dell'evoluzione normativa della figura e dei numerosi compiti attribuiti al RPCT, l'ANAC è intervenuta, a più riprese¹², per fornire indicazioni interpretative utili a perimetrare il tipo di poteri che il RPCT può esercitare.

Già con Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018¹³ - alla cui lettura integrale si rinvia - l'Autorità ha, tra gli altri, reso chiarimenti rispetto alle funzioni di verifica, controllo e istruttoria del RPCT nel caso in cui lo stesso rilevi o siano ad esso segnalati casi di presunta corruzione.

L'Autorità ha posto in evidenza come i poteri di vigilanza e controllo che il RPCT può esercitare devono restare connessi all'obiettivo della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione nonché della verifica della tenuta complessiva di tale sistema.

Pertanto, laddove il RPCT sia destinatario di segnalazioni o, comunque, riscontri fenomeni di corruzione, in senso ampio, i suoi compiti si sostanziano in una verifica sul *fumus* di quanto rappresentato, al fine di stabilire se esistano ragionevoli presupposti di fondatezza. Qualora ricorra tale evenienza, sarà cura del RPCT rivolgersi agli organi interni o agli enti/istituzioni esterni, preposti ai necessari controlli, in una logica di ottimizzazione del sistema dei controlli già esistenti. Resta fermo che non compete al RPCT né accertare responsabilità individuali – qualunque natura esse abbiano – né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati all'interno della struttura aziendale, a pena di sconfinare nelle competenze di altri soggetti a ciò preposti.

I contenuti della predetta Delibera sono stati integralmente ripresi nel PNA 2018¹⁴ all'interno del quale sono state altresì fornite alcune precisazioni ulteriori in merito alle cause ostative allo svolgimento e al mantenimento dell'incarico di RPCT. In particolare, ad avviso dell'Autorità, costituiscono causa di revoca dell'incarico di RPCT l'aver riportato condanne in primo grado ai sensi del Decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235, art. 7, comma 1, dalla lett. a) alla lett. f)¹⁵ nonché quelle per i reati contro la pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal D.lgs.n. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I "Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione".

Consap ha pertanto previsto che il RPCT, ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. n. 445/2000, dichiara, a partire dall'anno 2019, di non aver riportato condanne in primo grado ai sensi della normativa sopra citata. La dichiarazione è pubblicata, a cura dello stesso RPCT, nella Sezione "*Altri contenuti – Prevenzione della corruzione*" ed è aggiornata con cadenza annuale.

¹² Si fa riferimento, in particolare, al PNA 2013, adottato con Delibera Civit (ex ANAC) 72/2013; all'Aggiornamento 2015 al PNA adottato con Delibera ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015; al PNA 2016 adottato con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 nonché all'Aggiornamento 2017 al PNA adottato con Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017.

¹³ Si rinvia testualmente a quanto riportato nella pag. 8 della Delibera n. 840 del 02 ottobre 2018 (avente ad oggetto "*Richiesta di parere all'ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del RPCT*"): "*I poteri di vigilanza e di controllo del RPCT siano funzionali al ruolo principale che il legislatore assegna al RPCT che è quello di predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi (il PTPCT). L'Autorità precisa che tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interni delle amministrazioni al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema dei controlli previsti nelle amministrazioni anche al fine di contenere fenomeni di maladministration. In tale quadro l'Autorità esclude che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e regolarità amministrativa contabile*".

¹⁴ Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione".

¹⁵ "Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'art. 1, comma 63, della Legge 6 novembre 2012, n. 190".

Per quanto concerne, in dettaglio, attività e poteri del RPCT, rispetto alle indicazioni contenute nel PNA 2019¹⁶ immutati sono rimasti:

- la vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza;
- i compiti in materia di "AUSA e contrasto al riciclaggio". Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (in sigla, AUSA), istituita dall'art. 33-ter del decreto-legge n. 179/2012¹⁷, il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati da parte del RASA (*Responsabile Anagrafe per la Stazione Appaltante*) e a indicarne il nome all'interno del PTPCT. L'individuazione del RASA è, difatti, intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione;
- l'esercizio dei poteri di accertamento delle cause di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi di Vertice (ai sensi del D.lgs. n. 39/2013 e della successiva Delibera ANAC n. 833/2016).

Spetta, inoltre, al RPCT la verifica sul corretto adempimento degli obblighi di trasparenza e di valutazione dei casi di riesame dell'accesso civico nei casi di diniego totale o parziale o di mancata risposta nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza (artt. 5, commi 6 e 7, del D.lgs.n. 33/2013).

Relativamente a detto ultimo adempimento, ferme restando le attribuzioni di spettanza del RPCT ai sensi del D.lgs. n. 33/2013, è stata confermata l'individuazione nell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. n. 231/2001 del soggetto più idoneo a produrre l'attestazione in merito al rispetto degli obblighi di trasparenza.

Come anticipato, l'ANAC è intervenuta nuovamente sul ruolo, sulle funzioni, sui poteri e sui criteri di assegnazione e sulle modalità di svolgimento dell'incarico di RPCT (nonché sulla durata dello stesso) con il PNA 2022¹⁸: il documento in questione, in linea di continuità con i precedenti PNA, conferma¹⁹ sostanzialmente il regime giuridico applicabile alla figura del RPCT (i criteri da adottarsi per la sua scelta; i requisiti soggettivi per lo svolgimento dell'incarico; il supporto operativo di cui deve essere dotato il RPCT per lo svolgimento delle sue funzioni; i casi di revoca dall'incarico o di adozione di misure discriminatorie nei confronti del RPCT; la comunicazione tempestiva del provvedimento di revoca all'ANAC²⁰) e chiarisce in modo ancora più puntuale come si articolano le relative responsabilità.

Permane confermata la circostanza che dall'incarico di RPCT non possa derivare alcun compenso aggiuntivo, fatto salvo il solo riconoscimento, laddove sia configurabile, di eventuali retribuzioni di risultato legate all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi di *performance* predeterminati.

¹⁶ Per maggiori dettagli si rinvia al PNA 2019 al § 8.

¹⁷ Decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179 "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese", convertito, con modificazioni in Legge 17 dicembre 2012, n. 221: art. 33-bis "Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti".

¹⁸ Si rinvia all'Allegato 3 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 per una trattazione esaustiva e approfondita dell'argomento. Nell'intenzione dell'Autorità il documento in questione accorpa e riassume i precedenti indirizzi espressi dall'ANAC stessa sul RPCT.

¹⁹ Il riferimento è alla Delibera ANAC n. 840 del 2018.

²⁰ Regolamento ANAC del 18 luglio 2018.

Rispetto ai precedenti PNA, si rileva, tuttavia, che l'ANAC sollecita ad una maggiore attenzione al monitoraggio sull'attuazione delle misure programmate. Ciò al fine di garantire l'effettività dei presidi, con particolare riferimento agli ambiti in cui il rischio di fenomeni corruttivi dovuti alle quantità di flussi di denaro coinvolte è più elevato.

Nella stessa ottica di gestione e contenimento del rischio corruttivo l'Autorità fa altresì riferimento alle misure antiriciclaggio, che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a adottare ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 231/2007, valorizzando il più possibile il coordinamento con le misure anticorruzione in modo da realizzare gli obiettivi di semplificazione e razionalizzazione dei controlli pubblici previsti dalla legislazione vigente.

Nell'attuale momento storico, infatti, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi provenienti dal PNRR (e, più in generale, dei fondi pubblici) consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare, evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

In merito, una parte speciale del PNA 2022 è incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici in ragione dei forti cambiamenti conseguenti alle riforme attuate in ottemperanza agli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia e alla diffusione di numerose norme derogatorie in materia. Al riguardo, l'Autorità ha, innanzitutto, voluto offrire alle stazioni appaltanti un supporto nell'individuazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza agili ma allo stesso tempo utili ad evitare che l'urgenza degli interventi faciliti esperienze di cattiva amministrazione, propedeutiche a eventi corruttivi e a fenomeni criminali ad essi connessi. (Per maggiori approfondimenti in merito si rinvia all'apposito paragrafo del presente Piano).

Una menzione a parte meritano i compiti e le responsabilità previsti dal D.lgs. n. 24/2023 in capo al RPCT nella gestione delle segnalazioni dei dipendenti e collaboratori (c.d. "*Whistleblowing*"); in tale ambito notevoli risultano i compiti assegnati al RPCT, per la cui disamina di dettaglio si rimanda all'apposito paragrafo del presente Piano.

Infine, a completamento del quadro d'insieme delle attività svolte dal RPCT merita di essere menzionata anche la disciplina in materia di trattamento e protezione dei dati personali introdotta dal Reg. (UE) 2016/679, con conseguenti modifiche anche del D.lgs. n. 196/2003 (Codice della *privacy*), che attraverso l'introduzione della figura del Responsabile della protezione dei dati (in sigla, RPD) ha posto la necessità di una corretta delimitazione e regolamentazione delle aree di intervento delle due figure (RPD e RPCT), chiarendone i rispettivi ambiti e le precise funzioni; al riguardo l'ANAC e il Garante per la protezione dei dati personali²¹ hanno ritenuto che la sovrapposizione dei due ruoli di RPD e RPCT, mediante affidamento dei due incarichi ad un unico individuo all'interno dell'organizzazione – sovrapposizione comunque possibile, in casi eccezionali – rischi di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che le normative di riferimento attribuiscono, rispettivamente, al RPD ed al RPCT. Inoltre, Per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT.

²¹ FAQ n. 7 relativa al RPD in ambito pubblico e § 1.10.6 dell'Allegato 3 al PNA 2022.

3.2 IL PROCESSO DI ELABORAZIONE, ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PTPCT

Il PTPCT è il documento di natura “programmatoria” con il quale ogni amministrazione o ente determina il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione e individua le misure volte a prevenire tale rischio.

La Predisposizione del PTPCT avviene a cura del RPCT, che ne propone l'adozione all'organo di indirizzo. In ogni caso la predisposizione del PTPCT deve avvenire con il coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa, richiedendo una conoscenza approfondita delle attività svolte da parte dell'amministrazione o dell'ente, dei processi decisionali e dei relativi profili di rischio e deve implicare l'assunzione di un espresso impegno, da parte dell'amministrazione o dell'ente, all'attuazione delle misure di prevenzione del rischio.

Adozione del PTPCT

Il PTPCT è adottato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del RPCT, entro il 31 gennaio di ogni anno, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012, salvo diverse indicazioni che l'ANAC può impartire mediante specifico Comunicato del Presidente. Il Piano deve essere trasmesso all'ANAC, ove previsto, e dell'avvenuta adozione deve essere data tempestiva comunicazione a tutto il personale mediante apposita Comunicazione di servizio predisposta dalla Direzione Risorse Umane – Servizio Gestione Risorse, Organizzazione e Relazioni Industriali.

Il primo Piano (PTPC 2016-2018) è stato predisposto dal RPCT in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, che ne ha condiviso i contenuti nella seduta del 25 novembre 2015. Tale Piano era stato inserito come sezione autonoma all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001, in quanto le misure in esso contenute integravano i protocolli del MOGC relativi alla prevenzione dei reati di natura corruttiva rilevanti ai sensi del Decreto 231.

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato il primo Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza con delibera del 22 gennaio 2016, a seguito di un esame preliminare svolto nella seduta del 22 dicembre 2015.

Il PTPC 2016-2018 è stato pubblicato tempestivamente sul sito istituzionale della Società (www.consap.it), nella sezione “Società Trasparente”, sottosezione “Altri contenuti – Prevenzione della corruzione”, a cura del Servizio Organizzazione e Sistemi di Gestione, che ha provveduto a darne comunicazione a tutto il personale tramite Comunicazione di servizio. Il Piano, unitamente ai successivi aggiornamenti, è rimasto pubblicato per il periodo di cinque anni previsto dalla normativa.

Aggiornamento del PTPCT

Il RPCT trasmette al Consiglio di Amministrazione la proposta di aggiornamento del Piano in tempo utile per l'approvazione nel rispetto dei termini previsti dall'ANAC (vedasi quanto

precisato in nota con riferimento al presente Piano). Gli aggiornamenti sono effettuati in conseguenza di:

- a) significative violazioni delle prescrizioni delle misure;
- b) mutamenti dell'assetto organizzativo o delle attività svolte dalla Società;
- c) identificazione di nuove attività o variazione di quelle precedentemente identificate;
- d) modifiche normative;
- e) nuove indicazioni dell'ANAC;
- f) riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni delle misure a seguito di verifiche sull'efficacia delle medesime, occasionali o svolte dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, e, comunque, in ogni altro caso in cui il RPCT lo reputi necessario o opportuno, tenuto anche conto degli esiti del monitoraggio sull'attuazione delle misure previste.

Ogni proposta di aggiornamento del PTPCT deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione e deve essere comunicata a tutto il personale dipendente a cura della Direzione Risorse Umane - Servizio Organizzazione e Sistemi di Gestione. Ogni aggiornamento deve essere pubblicato sul sito *internet* della Società nell'apposita sezione *Società Trasparente*, sottosezione *Altri contenuti-Prevenzione della corruzione* a cura del RPCT; dei successivi aggiornamenti deve essere mantenuta traccia nell'apposita sezione del sito *Società Trasparente* per cinque anni²².

Tutti i PTPCT elencati sono pubblicati nella sezione *Società Trasparente*, sottosezione *Altri contenuti-Prevenzione della corruzione* e nella sezione *Disposizioni generali* (mediante *link* alla sezione precedente) e sono stati portati a conoscenza di tutto il personale dipendente mediante apposita Comunicazione di Servizio.

Il presente PTPCT 2026-2028 mantiene l'impostazione del precedente Piano per quanto attiene alla valutazione del rischio corruttivo, effettuata in recepimento delle indicazioni metodologiche fornite dall'ANAC nell'Allegato 1 del PNA 2019 (riproposte anche dal PNA 2022) e nell'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 in materia di contratti pubblici.

L'aggiornamento del PTPCT 2026-2028, recepisce, inoltre, i seguenti interventi di modifica/integrazione:

- a) sono state aggiornate la descrizione dei processi aziendali (*Allegato n. 1 – Parte 1*) e la mappatura delle attività a rischio, inserendo le nuove attività assegnate a Consap ed eliminando quelle oramai cessate;
- b) sono state recepite le recenti variazioni intervenute a livello organizzativo, nell'articolazione delle strutture aziendali e nell'attribuzione di compiti e connesse responsabilità, recependo la situazione risultante dall'ultimo organigramma aggiornato nel corso del mese di luglio 2025;

²² Successivamente all'adozione del primo Piano si sono avuti sette aggiornamenti del PTPCT, rispettivamente: il PTPCT 2017-2019, approvato nella seduta del 23 gennaio 2017; il PTPCT 2018-2020, approvato nella seduta del 26 gennaio 2018; il PTPCT 2019-2021, approvato nella seduta del 28 gennaio 2019; il PTPCT 2020-2022, approvato nella seduta del 27 gennaio 2020; il PTPCT 2021-2023, approvato nella seduta del 30 marzo 2021; il PTPCT 2022-2024, approvato nella seduta del 29 aprile 2022; il PTPCT 2023-2025, approvato nella seduta del 20 aprile 2023; il PTPCT 2024-2026, approvato nella seduta del 30 gennaio 2024; il PTPCT 2025-2027, approvato nella seduta del 31 gennaio 2025.

- c) si è dato conto dell'esito del monitoraggio relativo all'esercizio 2025 sul rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- d) sono stati riportati gli estremi della pubblicazione in "Società Trasparente" della dichiarazione resa dall'Organismo di Vigilanza, in qualità di OIV, sul rispetto degli obblighi di pubblicità di cui alla Delibera ANAC n. 1134/2017;
- e) in materia di trasparenza è stato rielaborato *l'Allegato 2* al Piano per adeguare il relativo contenuto all'attuale assetto organizzativo ed alla Delibera Anac n. 495 del 25 settembre 2024 con la quale sono stati approvati tre nuovi schemi di pubblicazione relativi alle sottosezioni: utilizzo delle risorse pubbliche, organizzazione e controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione.

La pubblicazione del PTPCT sul sito internet di Consap assolve all'obbligo di trasmissione all'ANAC ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012, come indicato nel Comunicato del Presidente dell'Autorità del 18 febbraio 2015.

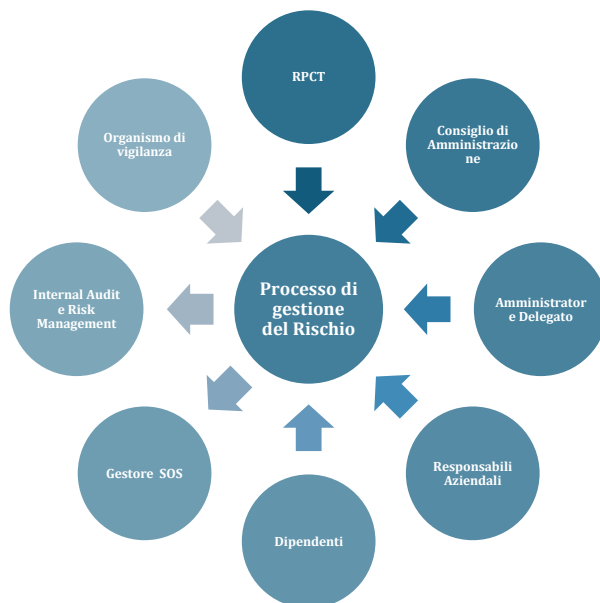
Ai fini dell'attività di aggiornamento del Piano e per la corretta individuazione e valorizzazione dei rischi di corruzione, il RPCT - qualora rilevi che le modifiche intervenute nell'assetto organizzativo abbiano un impatto significativo sul processo di valutazione dei rischi in materia di corruzione – invia ai Responsabili di Direzione e ai Titolari di Servizio le schede di valutazione del rischio di competenza al fine di ricevere, entro i successivi quindici giorni, le informazioni/documenti utili per procedere all'aggiornamento del Piano. Le informative rese dai Responsabili di Direzione dovranno contenere le seguenti informazioni minime:

- svolgimento di nuove attività;
- adozione di modalità di svolgimento delle attività diverse da quelle previste dal Piano;
- eventuali provvedimenti/richiami delle Autorità vigilanti anche riferiti a segnalazioni o a ritardi nelle tempistiche di erogazione dei servizi alla collettività;
- eventuali provvedimenti delle autorità giudiziarie che interessano le attività svolte e che possono determinare una diversa valutazione del rischio;
- reclami dell'utenza.

Analogamente il RPCT, all'atto della predisposizione delle misure finalizzate alla riduzione del rischio corruttivo, condivide con i responsabili di Direzione le misure da adottarsi e valuta le loro eventuali proposte di modifica/integrazione.

Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Società

Gli attori che partecipano al sistema di gestione del rischio di corruzione sono riportati graficamente nello schema che segue. Ci si soffermerà, quindi, sul ruolo attribuito a ciascuno di essi nell'ambito del processo di gestione del rischio, esaminando i rispettivi compiti e poteri.



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

Si ritiene utile riepilogare sinteticamente i principali compiti e responsabilità attribuiti al RPCT dalla normativa vigente:

- il RPCT predispone in via esclusiva il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e lo sottopone all'Organo di indirizzo per l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno (*art. 1, comma 8, legge n. 190/2012*);
- il RPCT segnala all'Organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza e indica agli uffici competenti i dipendenti responsabili di inadempienze, ai fini dell'attivazione dell'azione disciplinare (*art. 1, comma 7, legge n. 190/2012*);
- il PTPCT deve prevedere gli obblighi informativi nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano (*art. 1, comma 9, lett. c), legge n. 190/2012*).
- il RPCT verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del PTPCT e propone modifiche in caso di violazioni o cambiamenti organizzativi; verifica, inoltre, con il dirigente competente, l'effettiva rotazione negli uffici a rischio e definisce le procedure per la selezione e formazione del personale destinato alle aree a rischio (*art. 1, comma 10, legge n. 190/2012*);
- al RPCT sono attribuite, di norma, anche le funzioni di Responsabile della trasparenza, esercitando un controllo sugli obblighi di pubblicazione e segnalando eventuali

inadempienze all'Organo di indirizzo, all'OIV, all'ANAC e all'ufficio disciplina (*art. 43, d.lgs. n. 33/2013*).

- il RPCT decide sui riesami in materia di accesso civico in caso di diniego o mancata risposta, con provvedimento motivato da adottare entro venti giorni (*art. 5, comma 7, d.lgs. n. 33/2013*).
- nei casi in cui l'istanza di accesso civico riguardi dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT segnala l'inadempienza all'ufficio disciplina (*art. 5, comma 10, d.lgs. n. 33/2013*).
- l'Organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, strettamente connessi ai compiti del RPCT nella predisposizione, verifica e modifica del PTPCT; la figura competente a svolgere tali attività è individuata nel RPCT (*art. 1, comma 8, legge n. 190/2012*).
- il RPCT redige annualmente una relazione sull'attività svolta, da trasmettere all'Organo di indirizzo e da pubblicare entro il 15 dicembre; riferisce inoltre su richiesta dell'Organo di indirizzo (*art. 1, comma 14, legge n. 190/2012*).
- la relazione annuale del RPCT deve essere trasmessa anche all'OIV, che ne verifica i contenuti (*art. 1, comma 8-bis, legge n. 190/2012*).
- il RPCT segnala all'Organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni nell'attuazione delle misure e l'Organo di indirizzo adotta le modifiche organizzative necessarie a garantire al RPCT l'autonomia e i poteri necessari allo svolgimento dell'incarico (*art. 1, comma 7, legge n. 190/2012*).
- al RPCT è affidata la gestione del canale di segnalazione interna (whistleblowing) negli enti tenuti a prevedere tale figura (*art. 4, comma 5, d.lgs. n. 24/2023*).

In materia di garanzie a tutela dell'indipendenza del RPCT, il legislatore ha previsto un sistema di protezione particolarmente robusto, volto a prevenire ritorsioni connesse all'esercizio delle funzioni attribuite a tale figura (*art. 1, commi 7 e 8, legge n. 190/2012; art. 15, comma 3, d.lgs. n. 39/2013*). In tale ambito rientra anche il potere di intervento dell'ANAC, disciplinato dal "Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del RPCT", adottato dal Consiglio dell'Autorità il 18 luglio 2018.

Per quanto riguarda l'inconferibilità e l'incompatibilità degli incarichi, al RPCT è attribuito il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni del D.lgs. n. 39/2013, con poteri propri di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalazione delle violazioni all'ANAC (*art. 15, D.lgs. n. 39/2013*). L'Autorità ha chiarito, nelle "*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del RPCT*", che spetta al RPCT avviare il procedimento sanzionatorio volto all'accertamento dell'elemento soggettivo in capo all'organo conferente e, ove necessario, irrogare la sanzione interdittiva prevista per le sole inconferibilità (*Delibera ANAC n. 833/2016; art. 18, D.lgs. n. 39/2013*).

Quanto alle responsabilità del RPCT, la Legge n. 190/2012 prevede obblighi particolarmente rilevanti. Il RPCT risponde, in caso di reato di corruzione accertato con sentenza definitiva all'interno dell'amministrazione, ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 165/2001, nonché sul piano disciplinare ed erariale, salvo prova dell'avvenuta predisposizione del Piano e della vigilanza sulla sua attuazione (*art. 1, comma 12, Legge n. 190/2012*). In caso di ripetute violazioni delle

misure previste dal Piano, il RPCT risponde inoltre per omesso controllo, salvo prova di aver comunicato agli uffici competenti le misure da adottare e di aver vigilato sulla loro osservanza; la violazione delle misure da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, Legge n. 190/2012).

L'ANAC, nel PNA 2022, ha approfondito le diverse forme di responsabilità del RPCT, illustrandone natura, fonti e ambiti applicativi, nonché le condizioni per l'applicazione delle prove liberatorie previste dalla normativa.

**Tabella – Responsabilità del RPCT e Fonti normative*

Responsabilità del RPCT	Contenuto dell'obbligo / funzione	Fonte normativa
Predisposizione del PTPCT	Redige in via esclusiva il Piano triennale e lo sottopone all'Organo di indirizzo per l'adozione entro il 31 gennaio	Art. 1, comma 8, L. n. 190/2012
Segnalazione delle disfunzioni	Segnala a Organo di indirizzo e OIV eventuali disfunzioni nell'attuazione delle misure del Piano; indica i dipendenti inadempienti agli uffici disciplinari	Art. 1, comma 7, L. n. 190/2012
Obblighi informativi interni	Riceve dagli uffici le informazioni necessarie a verificare il rispetto delle misure del Piano	Art. 1, comma 9, lett. c), L. n. 190/2012
Verifica attuazione e idoneità del Piano	Verifica l'efficace attuazione e propone modifiche in caso di violazioni o mutamenti organizzativi	Art. 1, comma 10, L. n. 190/2012
Rotazione del personale	Verifica, con il dirigente competente, l'effettiva rotazione negli uffici esposti al rischio corruzione	Art. 1, comma 10, L. n. 190/2012
Formazione e selezione del personale a rischio	Definisce le procedure per selezione e formazione di personale destinato ad aree a rischio	Art. 1, comma 10, L. n. 190/2012
Responsabile della trasparenza	Controlla adempimento degli obblighi di pubblicazione; segnala inadempimenti a Organo di indirizzo, OIV, ANAC e ufficio disciplina	Art. 43, d.lgs. n. 33/2013
Riesame accesso civico	Decide sulle richieste di riesame in caso di diniego totale/parziale o mancata risposta	Art. 5, comma 7, D.lgs. n. 33/2013
Segnalazione per mancata pubblicazione	Segnala all'ufficio disciplina in caso di mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione	Art. 5, comma 10, D.lgs. n. 33/2013
Definizione obiettivi strategici anticorruzione	Collabora con l'Organo di indirizzo alla definizione degli obiettivi strategici in materia	Art. 1, comma 8, L. n. 190/2012
Redazione relazione annuale	Redige la relazione annuale sulle attività svolte e la pubblica entro il 15 dicembre	Art. 1, comma 14, L. n. 190/2012
Trasmissione relazione annuale all'OIV	Trasmette all'OIV la relazione annuale per la verifica dei contenuti	Art. 1, comma 8-bis, L. n. 190/2012

Responsabilità del RPCT	Contenuto dell'obbligo / funzione	Fonte normativa
Poteri e autonomia organizzativa	Segnala disfunzioni; l'Organo di indirizzo assicura poteri adeguati e autonomia	Art. 1, comma 7, L. n. 190/2012
Gestione whistleblowing	Gestisce il canale di segnalazione interna nei soggetti obbligati	Art. 4, comma 5, D.lgs. n. 24/2023
Vigilanza inconferibilità e incompatibilità	Vigila sul rispetto del d.lgs. 39/2013, con poteri istruttori e sanzionatori	Art. 15, D.lgs. n. 39/2013
Avvio procedimento sanzionatorio per inconferibilità	Avvia il procedimento sanzionatorio e, se dovuto, irroga la sanzione interdittiva all'organo conferente	Delibera ANAC n. 833/2016; Art. 18, d.lgs. n. 39/2013
Tutela contro misure discriminatorie	Beneficia delle tutele contro atti ritorsivi; ANAC può richiedere il riesame dei provvedimenti	Art. 1, commi 7 e 8, L. 190/2012; Art. 15, comma 3, d.lgs. 39/2013; Regolamento ANAC 18.7.2018
Responsabilità in caso di reato di corruzione	Risponde per danno erariale, disciplinare e d'immagine, salvo prova liberatoria	Art. 1, comma 12, L. n. 190/2012
Responsabilità per omesso controllo	Risponde per omesso controllo in caso di ripetute violazioni delle misure del PTPC	Art. 1, comma 14, L. n. 190/2012

Il Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 (così come modificato dall'art. 41 del D.lgs. n.97/2016) *“l'organo di indirizzo (CdA) definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del piano triennale per la prevenzione della corruzione”*.
Il Consiglio di Amministrazione:

- a) nomina e revoca il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012) ed esercita una funzione di vigilanza stringente e periodica sulle attività svolte;
- b) dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;
- c) adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed i successivi aggiornamenti annuali (entro il 31 gennaio) e ne cura la trasmissione all'ANAC;
- d) riceve dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza le segnalazioni riguardanti disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione;
- e) definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza inserendoli nei documenti di programmazione strategico gestionale e nel PTPCT;

- f) osserva quanto previsto nel PTPCT.

L'Amministratore Delegato:

- a) indirizza e coordina il processo di attuazione delle misure previste dal PTPCT;
- b) assegna al personale dirigente gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza in coerenza con quelli stabiliti dal CDA all'interno del PTPCT;
- c) osserva quanto previsto nel PTPCT.

I Responsabili delle Direzioni e i Titolari di Servizio:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio;
- b) adottano le misure di prevenzione contenute nel PTPCT, ciascuno per la direzione / servizio di competenza, e curano la realizzazione degli obiettivi assegnati;
- c) sono individuati come referenti del RPCT;
- d) osservano quanto previsto dal PTPCT;
- e) assicurano i flussi di informazione definiti dal PTPCT;
- f) aggiornano periodicamente il RPCT sullo stato di attuazione del PTPCT e/o sulle eventuali criticità/violazioni riscontrate;
- g) segnalano al RPCT le violazioni delle misure del PTPCT e/o le eventuali commissioni di illeciti;
- h) sono individuati come referenti della pubblicazione dei dati/informazioni obbligatorie ai sensi del D.lgs.n. 33/2013 e del D.lgs.n. 175/2016 e assicurano la realizzazione delle misure contenute nel PTPCT.

I Dipendenti:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio;
- b) osservano quanto previsto nel PTPCT;
- c) segnalano le violazioni delle misure contenute nel PTPCT e/o l'eventuale commissione di illeciti.

L'Internal Audit e il Risk Management:

- a) partecipa al processo di gestione del rischio;
- b) effettua il monitoraggio periodico sull'implementazione delle azioni di miglioramento previste dal Piano;
- c) verifica l'efficacia e l'efficienza dei controlli interni, individua le aree di miglioramento, suggerisce le azioni da implementare e svolge le attività di *follow-up* rispetto all'attuazione delle azioni in questione;
- d) supporta il RPCT nella definizione della metodologia di mappatura del rischio corruttivo e nell'aggiornamento periodico del PTPCT attraverso le risorse assegnate alla struttura di supporto del RPCT;
- e) osserva quanto previsto nel PTPCT.

L'Organismo di Vigilanza:

- a) partecipa al processo di gestione del rischio;
- b) vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società al fine di prevenire le fattispecie di reato previste dal D.lgs.n. 231/2001;
- c) si coordina costantemente con il RPCT;
- d) definisce d'intesa con il RPCT gli interventi formativi necessari;
- e) svolge all'interno di CONSAP i compiti propri degli OIV delle PA in conformità a quanto stabilito nella determina ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 ed effettua l'attestazione sul rispetto degli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. n. 33/2013;
- f) osserva quanto previsto dal PTPCT.

Il Responsabile dell'anagrafe delle stazioni appaltanti (RSA)

Il PNA 2016 (Determinazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016) ha previsto l'obbligo di indicare all'interno del PTPCT il soggetto a cui compete la responsabilità in ordine all'inserimento e all'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita dalla Legge n. 179/2012. L'atto di nomina del RSA risulta essere pubblicato in Società Trasparente, sottosezione *Altri contenuti-Dati ulteriori*.

3.3 IL CORRETTIVO AL CODICE APPALTI: cenni alle modifiche apportate al D.lgs. n. 36/2023.

La recente adozione del D.lgs. n. 209/2024, recante disposizioni integrative e correttive al Codice dei contratti pubblici, determina effetti rilevanti anche sul sistema di prevenzione della corruzione. Le modifiche introdotte dal legislatore riguardano infatti diversi aspetti della gestione degli appalti pubblici che, come riconosciuto da ANAC nei propri Piani Nazionali Anticorruzione, rappresentano ambiti a più elevata esposizione al rischio corruttivo e richiedono, quindi, un costante monitoraggio da parte delle amministrazioni e del RPCT.

In primo luogo, il rafforzamento della digitalizzazione del ciclo di vita del contratto costituisce un elemento centrale ai fini della prevenzione. L'obbligo di utilizzare piattaforme certificate, la maggiore integrazione dei flussi informativi e la progressiva estensione del fascicolo digitale dell'operatore economico aumentano infatti la tracciabilità delle attività e riducono i margini di discrezionalità nella gestione delle procedure di gara. Si tratta di innovazioni che richiedono un aggiornamento delle misure del PTPCT, sia nella mappatura dei processi a rischio sia nella definizione dei controlli operativi, e che comportano per il RPCT un più intenso esercizio delle funzioni di vigilanza sul corretto utilizzo degli strumenti digitali e sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Anche la revisione del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti incide direttamente sulle dinamiche di prevenzione. Il nuovo impianto valorizza infatti le competenze interne e il livello di professionalizzazione delle strutture coinvolte nel ciclo degli appalti. Una stazione appaltante adeguatamente qualificata riduce le probabilità di errori procedurali, comportamenti impropri o interferenze esterne. Per tali motivi, il PTPCT dovrà tenere conto degli aggiornamenti introdotti, valorizzando le misure di formazione e di organizzazione interna e prevedendo

specifici controlli sul mantenimento dei requisiti di qualificazione. Analogamente, il RPCT dovrà verificare la coerenza tra la struttura organizzativa e i requisiti richiesti dalla normativa, con particolare attenzione alle funzioni maggiormente esposte.

Un ulteriore ambito di interesse riguarda la disciplina del RUP. Il Correttivo prevede infatti una maggiore flessibilità nella possibilità di nominare un RUP esterno, qualora la struttura non disponga delle competenze necessarie. Tale previsione, se da un lato rappresenta un'opportunità per assicurare una gestione qualificata delle procedure, dall'altro richiede di rafforzare i presidi anticorruzione relativi alla verifica dei requisiti soggettivi, di eventuali conflitti di interesse e delle condizioni di incompatibilità. È quindi necessario aggiornare il PTPCT inserendo misure specifiche dedicate alla selezione e al controllo del RUP esterno, mentre il RPCT sarà chiamato a vigilare su eventuali rischi connessi a questa nuova modalità di nomina.

Un impatto altrettanto significativo deriva dalle modifiche introdotte nella fase esecutiva dei contratti, soprattutto in relazione a varianti, sospensioni, revisione dei prezzi, tempi di pagamento e collaudo. Si tratta di ambiti tradizionalmente sensibili dal punto di vista del rischio corruttivo, in quanto caratterizzati da elevata discrezionalità e da un'interazione costante tra amministrazione e operatore economico. Le innovazioni normative, che precisano procedure, limiti e condizioni operative, hanno l'obiettivo di rendere tali fasi più trasparenti e prevedibili. Di conseguenza, il PTPCT dovrà aggiornare la mappatura dei rischi e rafforzare i presidi di controllo su queste attività, mentre il RPCT dovrà intensificare l'attività di vigilanza, anche attraverso un monitoraggio dei flussi informativi provenienti dal RUP, dal direttore dei lavori e dagli uffici competenti.

Il Correttivo interviene inoltre al fine di ampliare la partecipazione delle micro, piccole e medie imprese, favorendo una maggiore apertura del mercato e una più equilibrata distribuzione degli affidamenti. L'aumento della concorrenza rappresenta un fattore che incide direttamente sulle dinamiche corruttive, riducendo il rischio di pratiche escludenti o di affidamenti ripetitivi. Da ciò discende la necessità di verificare nel PTPCT l'adeguata applicazione del principio di rotazione e di inserire indicatori specifici per monitorare eventuali concentrazioni di affidamenti. Anche in questo ambito è prevista una funzione attiva del RPCT attraverso il controllo delle modalità di affidamento e dei flussi informativi provenienti dagli uffici.

Infine, l'introduzione di modifiche rilevanti nella disciplina del partenariato pubblico-privato (PPP), che comporta processi complessi e articolati, richiede l'integrazione di misure anticorruzione più strutturate. La revisione dei criteri di valutazione della sostenibilità economico-finanziaria, la distribuzione del rischio e le nuove regole sui controlli in fase esecutiva rendono necessario aggiornare le misure del Piano dedicate a questa tipologia di procedimenti e rafforzare la vigilanza del RPCT nelle fasi negoziali, autorizzative ed esecutive.

In conclusione, il Correttivo al Codice Appalti, pur mantenendo l'impostazione originaria del d.lgs. n. 36/2023, incide su molteplici aspetti di diretto interesse per il sistema di prevenzione della corruzione. L'attuazione delle nuove disposizioni richiede un aggiornamento delle misure del PTPCT, una revisione dei processi a rischio e un più stretto coordinamento tra RPCT, RUP, RASA e le strutture operative coinvolte nelle diverse fasi del ciclo di vita del contratto. In tale prospettiva, l'azione del RPCT assume un ruolo ancor più centrale nel garantire che le innovazioni normative si traducano in presidi effettivi di trasparenza, legalità e corretto andamento dell'attività contrattuale.

Ecco una tabella chiara e sistematica che riepiloga le principali modifiche introdotte dal Correttivo al Codice Appalti (d.lgs. n. 209/2024) e il relativo impatto sul rischio corruttivo, utile per il PTPCT e per l'attività del RPCT.

** Tabella – Modifiche del Correttivo al Codice Appalti e impatto sul rischio corruttivo*

Area di intervento	Modifica introdotta dal Correttivo	Impatto sul rischio corruttivo
Digitalizzazione del ciclo di vita del contratto	Rafforzamento delle piattaforme certificate, interoperabilità ENAD, ampliamento fascicolo digitale operatore economico	Aumento tracciabilità; riduzione discrezionalità; minori spazi per alterazioni documentali e irregolarità nelle fasi di gara
Qualificazione delle stazioni appaltanti	Chiarimento e rafforzamento dei requisiti di qualificazione; valorizzazione delle competenze	Più alti standard professionali; riduzione errori procedurali; maggiore presidio nei processi ad alta complessità
Nomina esterna del RUP	Possibilità estesa di nominare un RUP esterno in caso di carenza di competenze interne	Mitigazione di conflitti di interesse; ma rischio di scelte non trasparenti → necessità di controlli più stringenti
Varianti in corso d'opera	Maggiore definizione dei presupposti e limiti; criteri più stringenti	Riduzione manipolazioni contrattuali; limitazione di varianti ingiustificate; maggiore prevedibilità delle decisioni
Revisione dei prezzi	Introduzione di criteri più oggettivi e uniformi	Diminuzione rischi di negoziazioni opache; riduzione margini per interventi discrezionali in corso d'opera
Sospensioni e proroghe	Norme più precise su condizioni e responsabilità	Minore rischio di sospensioni strumentali o proroghe ingiustificate; maggiore responsabilizzazione del RUP e DL
Pagamenti e SAL	Regole più chiare su verifiche, tempistiche e condizioni	Riduzione rischi di favoritismi e ritardi strumentali; maggiore trasparenza nei rapporti con l'appaltatore
Controlli nella fase esecutiva	Rafforzamento degli obblighi di monitoraggio e collaudo	Minori margini per comportamenti opportunistici nell'esecuzione; maggiore evidenza documentale
Incentivi tecnici	Chiarimenti sui beneficiari (anche dirigenti) e criteri	Possibili rischi di assegnazioni non trasparenti → necessità di criteri chiari e verificabili

Area di intervento	Modifica introdotta dal Correttivo	Impatto sul rischio corruttivo
Equo compenso	Rafforzamento disciplina per professionisti e servizi tecnici	Maggiore trasparenza nella remunerazione; riduzione rischi di affidamenti sottocosto correlati a indebite influenze
Tutela MPPI	Misure per favorire la partecipazione; maggiore utilizzo lotti	Aumento concorrenza; riduzione consolidamento posizioni dominanti e accordi collusivi
Partenariato pubblico-privato (PPP)	Rafforzamento criteri di sostenibilità, ripartizione rischi e controlli	Maggiore trasparenza nelle fasi negoziali; riduzione rischi di squilibri contrattuali o di indebite pressioni
Obblighi informativi e trasparenza	Rafforzamento obblighi ENAD, pubblicazioni e interoperabilità	Minori possibilità di occultamento dati; maggiore accountability della stazione appaltante

3.4 L'Aggiornamento 2023 del PNA 2022

In ragione della complessa fase di transizione nell'applicazione del nuovo Codice introdotto dal D.lgs. n. 36/2023, l'ANAC ha deciso di dedicare l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 esclusivamente ai contratti pubblici: le indicazioni contenute nell'aggiornamento sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati per consentire un efficace presidio di detta area con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.

In dettaglio, gli ambiti di intervento dell'Aggiornamento 2023 al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- 1) alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione (nell'accezione ampia di *maladministration*) e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni.

In particolare, in merito ai profili di prevenzione, l'ANAC ha riproposto, sostituendole integralmente, le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure già contenute nel PNA 2022, tuttavia con gli opportuni adattamenti, modifiche e aggiornamenti normativi ed eliminazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del D.lgs. n. 36/2023 del 1° luglio 2023.

L'identificazione dei rischi corruttivi e delle misure di contenimento si riferiscono, in parte, a precedenti disposizioni confermate nel D.lgs. n. 36/2023 e, in parte, a ulteriori, primissimi elementi di rischio ipotizzabili in relazione alla nuova disciplina e che l'Autorità stessa si riserva di aggiornare all'esito di un adeguato periodo di monitoraggio sulla concreta applicazione delle nuove norme.

Alla luce delle predette indicazioni è stato pertanto revisionato l'Allegato 1 – Parte 2 Mappa dei rischi di corruzione del Piano del 2025;

- 2) alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, comma 5 e 28, comma 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (si rinvia, al riguardo, rispettivamente, al contenuto delle delibere Anac n. 261 e n. 264 del 2023, quest'ultima come successivamente modificata dalla Delibera n. 601 del 19 dicembre 2023) il cui contenuto è stato recepito all'interno dell'Allegato 2 "Elenco degli obblighi di pubblicazione PTPCT 2026-2028".

3.5 Aggiornamento 2024 del PNA 2022 (Delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025).

L'Aggiornamento 2024 del PNA 2022 è un documento mirato a supportare i comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti nella predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. Il testo recepisce tutte le semplificazioni normative introdotte negli ultimi anni e propone indicazioni operative, strutturate in modo pratico e adattabile alle realtà amministrative di dimensioni ridotte.

L'obiettivo principale dell'aggiornamento è aiutare gli enti più piccoli a costruire un sistema di prevenzione efficace, nonostante la limitatezza di risorse umane e organizzative. A tal fine, ANAC mette a disposizione anche un applicativo informatico che consente ai RPCT di compilare la sezione del PIAO attraverso procedure guidate basate sul modello definito nel PNA aggiornato. Questo strumento, finanziato nell'ambito del Programma Operativo Nazionale Legalità, semplifica la compilazione e uniforma gli adempimenti.

Il documento chiarisce come articolare la sezione del PIAO dedicata ai rischi corruttivi: dall'anagrafica dell'ente, alla definizione degli obiettivi strategici, fino all'analisi del contesto esterno e interno. Ampio spazio è dedicato alla mappatura delle aree e dei processi a rischio, per i quali ANAC fornisce modelli precompilati specificamente pensati per i piccoli comuni, indicanti attività, possibili eventi corruttivi, misure, indicatori, responsabili e tempi di attuazione. I RPCT possono utilizzare tali modelli adattandoli alla propria realtà.

L'aggiornamento disciplina anche il funzionamento della sottosezione *Trasparenza*, fornendo un file *Excel* che elenca, in modo chiaro e completo, tutti gli obblighi di pubblicazione applicabili ai piccoli comuni. Per ciascun obbligo devono essere identificati il responsabile della pubblicazione, le tempistiche, la modalità di aggiornamento e il monitoraggio. Quest'ultimo può essere campionato, purché nell'arco del triennio venga coperta l'intera platea degli obblighi previsti dal D.lgs. n. 33/2013.

Il documento ribadisce il ruolo centrale del RPCT, che deve coordinare la predisposizione della sezione del PIAO, coinvolgendo attivamente tutti i responsabili delle aree gestionali. Viene inoltre richiamata l'esigenza di mantenere coerenza tra PIAO e programmazione finanziaria e tra le diverse sezioni del piano, evitando duplicazioni o difformità informative.

In sintesi, l'Aggiornamento 2024 del PNA 2022 costituisce una guida operativa, pensata soprattutto per gli enti di piccole dimensioni, che fornisce strumenti concreti per costruire un efficace sistema di prevenzione della corruzione, potenziando la capacità di mappare i rischi, programmare le misure, gestire gli obblighi di trasparenza e monitorarne l'attuazione.

3.6 IL PROCESSO DI GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE

Il processo di gestione del rischio di corruzione rappresenta, per l'Autorità Nazionale Anticorruzione, uno degli elementi fondamentali ed imprescindibili dei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi della Legge n. 190/2012.

Tale concetto è stato affermato, per la prima volta, nella Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, nella quale è stato previsto che le misure poste in essere dalle amministrazioni devono necessariamente includere la "gestione del rischio corruzione" quale strumento volto a ridurre le probabilità che si creino le condizioni per la manifestazione di fenomeni corruttivi all'interno dell'organizzazione.

In conformità alle indicazioni formulate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione in materia, Consap S.p.A. ha previsto, nell'ambito del Piano di prevenzione della corruzione, un apposito documento, allegato al Piano stesso, denominato "***Allegato 1- Mappa dei rischi di corruzione***" all'interno del quale sono stati individuati e valorizzati in termini qualitativi, per ciascun processo aziendale, i potenziali rischi di corruzione (nell'accezione ampia di maladministration accolta da ANAC).

L'attività di c.d. *mappatura dei rischi*, al fine di individuare i livelli di esposizione al rischio di corruzione è stata effettuata attraverso un'analisi dei singoli processi condotta insieme ai referenti aziendali (Titolari di Servizio/Responsabili di Direzione).

Si ricorda che l'Autorità adotta una nozione di corruzione più ampia rispetto all'accezione penalistica, ricomprendendovi tutta una serie di situazioni in cui venga riscontrata una deviazione dell'attività amministrativa dalle finalità sue proprie. Tale nozione, come si è visto, ha peraltro subito modifiche nel corso degli anni, prestandosi a formulazioni solo parzialmente differenti e, in ultima analisi, non contrastanti tra loro: se infatti inizialmente l'ANAC vi ricomprendeva quelle situazioni in cui si riscontri "l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati" (PNA 2013), in seguito l'Autorità ha fatto riferimento a decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) "devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio di interessi particolari" (PNA 2016, 2017 e 2018), fino ad arrivare all'attuale, lapidaria e olistica interpretazione di "caduta dell'imparzialità" (PNA 2019), con evidente spostamento del punto di osservazione dall'atto (decisione) "inquinato" da interferenze e condizionamenti esterni al pregiudizio potenziale, cioè agli effetti che quell'atto potrebbe determinare rispetto all'interesse primario all'imparzialità.

Pertanto, sono state ricomprese nell'analisi, oltre alle fattispecie disciplinate dal Libro II, Titolo II, Capo I, del codice penale (espressamente valutate all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Consap S.p.A.) anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si verifichi 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: circostanze che potrebbero evidentemente compromettere l'imparzialità dell'azione amministrativa, sicché deve esserne impedito il verificarsi, nei limiti del possibile (cioè nei limiti di ciò che è controllabile in quanto logicamente prevedibile, sulla base di una analisi e valutazione compiuta attraverso criteri prestabiliti e oggettivabili).

Per le misure connesse alle fattispecie di reato considerate come rilevanti (anche) ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 si rimanda ai presidi individuati all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Consap, che si intendono ai fini del presente Piano integralmente richiamati; le fattispecie di reato sono, tuttavia, a differenza di quanto accade nel richiamato Modello organizzativo, qui considerate con riferimento all'ipotesi in cui la condotta sottostante sia posta in essere non solo nell'interesse o a vantaggio della Società ma anche in suo danno.

Quanto alla valutazione del rischio di corruzione, e alle misure da adottare di conseguenza, come si è detto, il primo PNA del 2013 non si limitava solo a definire la nozione di corruzione da prendere a riferimento per condurre l'analisi richiesta (che, come più volte ribadito, si spinge oltre le fattispecie di rilevanza penale), ma individuava anche i principi fondamentali della metodologia che gli enti avrebbero dovuto adottare per la gestione del rischio; in particolare, il PNA 2013 faceva riferimento alla specifica norma UNI ISO 31000:2010. Tale metodologia si fondava su alcuni punti cardine di seguito schematicamente individuati:

- mappatura ed analisi dei processi;
- individuazione delle aree c.d. obbligatorie e delle aree di rischio ulteriori (a tal proposito si noti che l'obbligatorietà o meno di una specifica area è prevista dall'art.1, co.16, della Legge n. 190/2012);
- identificazione dei rischi corruzione che caratterizzano i macro-processi o i singoli sotto-processi;
- valutazione e definizione del livello di esposizione al rischio, considerando la **probabilità** che si realizzino i comportamenti sottostanti il rischio ipotizzato e l'**impatto** che tali comportamenti potrebbero avere sulla Società.

Con l'aggiornamento del PNA del 2015 l'Autorità, in un'ottica di continuità con il lavoro precedentemente svolto, ha ritenuto utile fornire ulteriori indicazioni metodologiche sulla gestione del rischio di corruzione, delineando un processo articolato in tre fasi, come di seguito rappresentato:

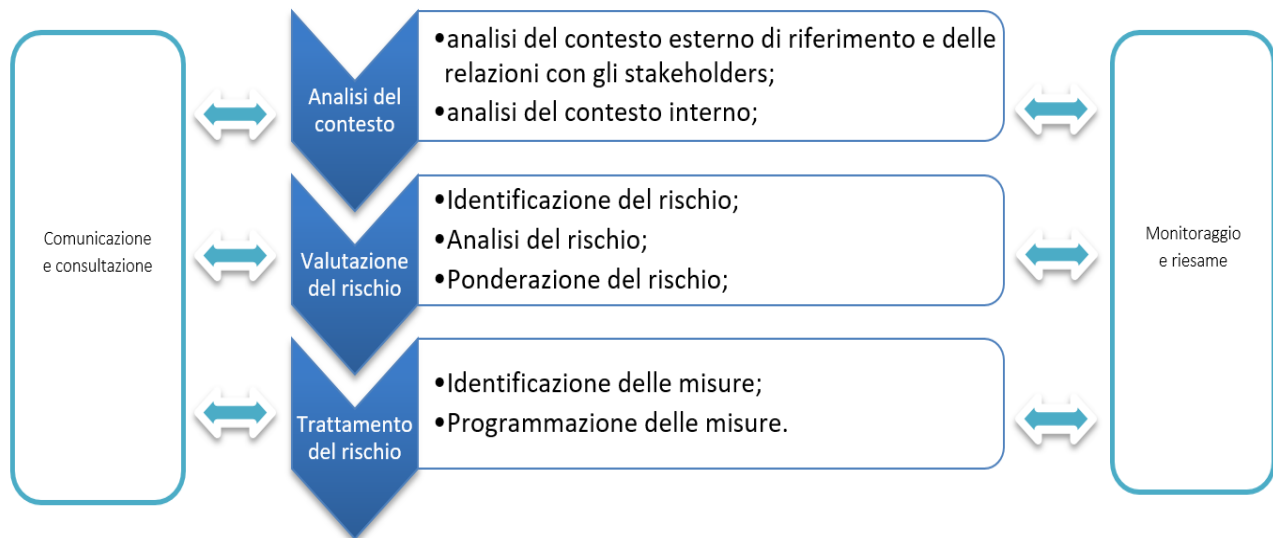
**Metodologia di analisi rischio corruzione*



Consap ha recepito i suggerimenti formulati da ANAC nel PNA 2013, integrandoli con le successive indicazioni formulate dall'Autorità nei successivi Piani Nazionali: la metodologia in questione è stata applicata da Consap fino all'approvazione del PTPCT 2020-2022.

Con l'approvazione del PNA 2019, l'ANAC ha invitato le amministrazioni a modificare l'approccio metodologico precedentemente seguito nella valutazione del rischio, fondato sull'applicazione di criteri quantitativi, indicati dall'Autorità stessa. Il nuovo approccio prevede, a partire dal PTPCT 2021-2023, l'utilizzo di criteri esclusivamente di natura qualitativa, meglio precisati da ANAC nell'*Allegato 1 del PNA 2019* (che è diventato, quindi, l'unico documento cui fare riferimento nella predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'identificazione e valutazione del rischio di corruzione).

**Metodologia di analisi rischio corruzione - dettaglio*



Il RPCT, in conformità alle indicazioni formulate dall'Autorità nell'*All.1 del PNA 2019*, ha conseguentemente rivisto la metodologia di valutazione del rischio in precedenza adottata, ma, al contempo, ha cercato di evitare che si creasse una netta cesura rispetto ai PTPCT degli anni precedenti, valorizzando gli elementi utili a mantenere una certa continuità. Tale nuova metodologia (esclusivamente di natura qualitativa) mantiene sostanzialmente invariate le fasi logiche attraverso cui si articola il processo di gestione del rischio che si articola come di seguito indicato:

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è finalizzata a individuare il sistema dei portatori di interesse (*stakeholders*) rispetto alle attività di CONSAP S.p.A., onde poter valutare in che misura le istanze o le interrelazioni con gli stessi possano favorire fenomeni corruttivi all'interno della Società. Tale valutazione non può risultare slegata da considerazioni sull'ambito di operatività della Società, come delineato da un complesso sistema normativo di disciplina dei vari ambiti di intervento.

La descrizione puntuale del contesto in cui la Società opera è effettuata principalmente nel documento aziendale "*Bilancio di Sostenibilità*", ai cui contenuti – presi in considerazione per

quanto di interesse ai fini dell'elaborazione del presente PTPCT, dunque per la ricostruzione e analisi del contesto esterno – espressamente si rinvia. Tale documento è pubblicato in *Società Trasparente* all'interno della sottosezione “*Bilanci*” ed è aggiornato annualmente a cura del Servizio Budget e Controllo di Gestione.

Come già evidenziato nel corso dei precedenti paragrafi, il contesto in cui la Società opera risulta particolarmente complesso ed eterogeneo e ricomprende una pluralità di Amministrazioni pubbliche, per le quali Consap svolge rilevanti funzioni di natura pubblicistica sulla base di disposizioni di Legge, concessioni e convenzioni, nonché altri interlocutori privati. I principali *stakeholders* con i quali la Società si relaziona abitualmente nello svolgimento dei compiti ad essa assegnati possono individuarsi principalmente: nell'Azionista Unico, nelle Amministrazioni concedenti e nella Pubblica Amministrazione in generale (MIMIT, MIUR, MIMS, ecc.), negli utenti finali (destinatari dei servizi erogati dalla società), nelle autorità di vigilanza (IVASS, ANAC, INPS, Garante per la protezione dei dati personali, ecc.), nei fornitori di beni e servizi e nelle Associazioni di consumatori e di categoria e, da ultimo, nella struttura commissariale del Generale Figliuolo, a cui è succeduto nell'incarico l'Ing. Fabrizio Curcio.

Un altro elemento da considerare nella definizione del contesto esterno è sicuramente rappresentato dal territorio e dal tessuto socio-culturale nel quale i diversi *stakeholders* operano: l'interazione di tali categorie di soggetti e dei loro interessi con CONSAP ha portato alla definizione di una matrice, attraverso la quale viene analizzato il contesto esterno in relazione alle diverse categorie di *stakeholders* e viene effettuata una prima valutazione del rischio corruttivo rispetto al fattore costituito dal “*contesto ambientale*”. Di tali aspetti si è tenuto, inoltre, conto anche in sede di predisposizione ed aggiornamento dell'***Allegato 1*** del presente Piano (valutazione del rischio).

La matrice di analisi del contesto esterno della Società, di seguito riportata, rappresenta una valutazione complessiva e più ampia del contesto esterno in cui operano i diversi portatori di interessi. La valutazione di detto contesto ai fini corruttivi si basa principalmente su indicatori di tipo qualitativo, che tengono conto di elementi come: le eventuali truffe accertate a danno della Società in passato, le segnalazioni pervenute tramite il sistema di whistleblowing, i reclami presentati alla Società da parte di beneficiari o da altri portatori di interessi.

Matrice di analisi del contesto esterno di Consap

CATEGORIE DI STAKEHOLDERS	SOGGETTI	TIPOLOGIA DI RELAZIONE		EVENTUALE INCIDENZA DI VARIABILI ESOGENE (ES. TERRITORIALI; CULTURALI; CRIMINOLOGICHE; SOCIALI ED ECONOMICHE)	IMPATTO	PROBABILITÀ	RISCHIO
		INPUT	OUTPUT				
Beneficiari	Giovani, famiglie, soggetti danneggiati, vittime dei reati, docenti mecenati, banche, ex dazieri, banche, finanziarie, assicurazioni, soggetti beneficiari di garanzie, contributi economici o rimborsi.	Richieste di accesso ai benefici, richieste di informazioni.	Concessione ed erogazione del beneficio richiesto; Attività di informazione e di risposta alle diverse esigenze.	Territoriali, culturali, criminologiche, sociali ed economiche	Alto	Basso	Medio

Azionista Unico	MEF	Attività di indirizzo e coordinamento; Definizione di Convenzioni/ disciplinari per lo svolgimento delle attività conferite; Vigilanza sulle attività svolte; Ricezione di Dati e Informazioni.	Convenzioni/ disciplinari che regolano le attività da svolgere; Report e dati sull'attività svolta.	Culturali, sociali ed economiche	Alto	Basso	Medio
Autorità, istituzioni e PA	Corte dei conti, MIMIT, Ministero dell'Interno, MIUR, CIPE, MIBACT, Ministero dei Trasporti, Ministero della Giustizia, IVASS, ANAC, Garanti, P.C.M., Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale, Dipartimento per le Politiche della Famiglia, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, Dipartimento della Protezione Civile, Dipartimento del Tesoro, Regioni. Struttura commissaria del Generale Figliolo per la ricostruzione dei territori colpiti dall'alluvione del 2023.	Attività di indirizzo e coordinamento; Definizione di Convenzioni/ disciplinari per lo svolgimento delle attività conferite; Vigilanza sulle attività svolte.	Convenzioni/ disciplinari che regolano le attività da svolgere; Report e dati sull'attività svolta e sui servizi erogati Centrale di committenza	Culturali, sociali ed economiche	Alto	Basso	Medio
Collaboratori e dipendenti	Personale, avvocati, periti, imprese designate, commissari liquidatori, imprese cessionarie, società di consulenza specializzate.	Ricezione di informazioni; ricezione di dati; ricezione di pareri; Attività di collaborazione in materia di contenzioso; Attività professionali.	Attività di difesa; Perizie; Accordi con imprese in liquidazione; attività professionali.	Criminologiche, culturali, sociali ed economiche	Alto	Medio	Alto
Associazioni dei consumatori	Associazioni dei consumatori	Ricezione di informazioni; ricezione di dati; ricezione di segnalazioni.	Attività di informazione e di risposta alle segnalazioni pervenute.	Territoriali; culturali, sociali ed economiche	Medio	Basso	Medio
Associazioni di categoria	ANIA, Associazioni delle vittime, Associazioni commercianti e industriali, Collaborazione Organizzazioni sindacali FIBA/CISL, FISAC/CGIL, F.N.A., SNFIA, UILCA, FIDIA	Ricezione di informazioni; ricezione di dati; ricezione di segnalazioni.	Attività di informazione e di risposta alle segnalazioni pervenute.	Territoriali; culturali, sociali ed economiche	Medio	Basso	Medio
Fornitori	Fornitori di servizi; Operatori economici;	Ricezioni di informazioni e dati (relativi ai fornitori); attività di	Attività di verifica sulle prestazioni di beni e servizi erogate; attività di	Territoriali; criminologiche, culturali, sociali ed economiche	Alto	Medio	Alto

		fornitura servizi e beni.	collaudo e rendicontazione.				
Enti e Autorità internazionali	International Maritime Organization, Centri di Informazione esteri, ecc.	Ricezione di informazioni e dati.	Attività di scambio di dati e informazioni; Attività di rimborso sinistri.	culturali, sociali ed economiche.	Alto	Basso	Medio

Analisi del contesto organizzativo interno.

A decorrere dal 1° settembre 2025, come stabilito con la Comunicazione di Servizio n. 30 del 31 luglio 2025, è entrato in vigore un nuovo assetto organizzativo che ha inciso in modo significativo sulla precedente configurazione strutturale e operativa di Consap. Analogamente a quanto avvenuto nel corso del 2024, gli interventi di natura strutturale attuati nell'anno hanno perseguito l'obiettivo prioritario di migliorare l'efficienza dei processi aziendali, senza tuttavia modificare la macrostruttura complessiva dell'organizzazione

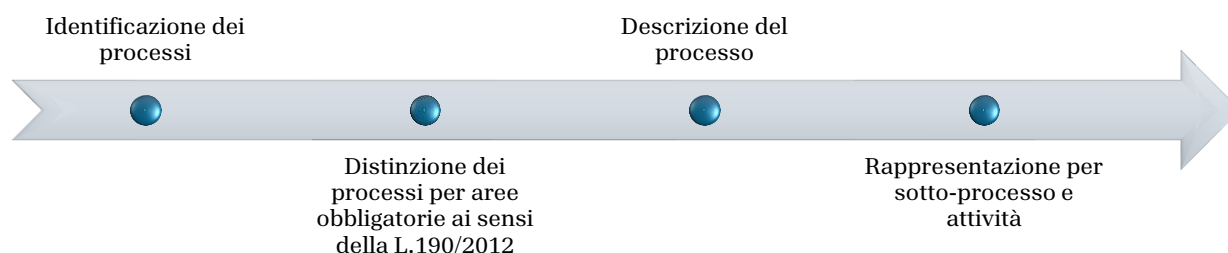
I compiti e le relative responsabilità attribuite ai Titolari delle diverse unità organizzative sono definiti all'interno delle Comunicazioni di Servizio e del Funzionigramma aziendale. Tali documenti, che descrivono in modo puntuale la struttura organizzativa e la ripartizione delle funzioni, sono consultabili nelle apposite sezioni del sito istituzionale:

- **Organigramma aziendale:** Società Trasparente → Organizzazione → Articolazione degli uffici → organigramma aziendale
- **Funzionigramma aziendale:** Società Trasparente → Organizzazione → Articolazione degli uffici → Funzionigramma aziendale

Contesto interno - Mappatura dei processi di Consap

Nel presente Piano è stata effettuata, così come previsto dall'*Allegato 1 del PNA 2019*, la mappatura di tutti i processi aziendali della Società. Ciascun processo è stato scomposto in attività elementari ed individuati i possibili rischi. Di seguito si indicano le fasi attraverso le quali è stata elaborata la mappatura:

**Metodologia della mappatura dei processi*



Si riportano di seguito le aree di rischio individuate e la mappatura dei relativi processi secondo la classificazione proposta da ANAC:

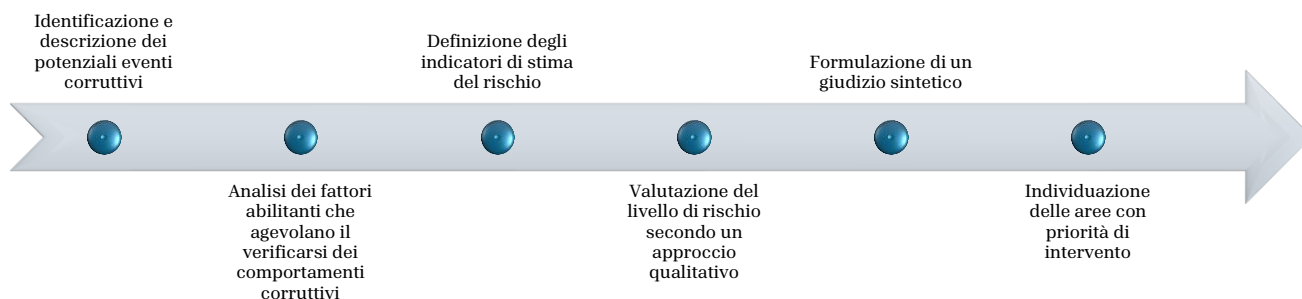
Aree di Rischio	Processi
A. Concorsi e prove selettive	Ruolo dei Periti Assicurativi
	Gestione e amministrazione del personale
B. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica privi di effetto economico diretto ed immediato per i destinatari (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	Fondo nuovi nati
	Fondo per il credito ai giovani c.d. Fondo per lo Studio
	Certificazioni Athens Convention
	Certificazioni Bunker Oil
	Certificazioni MLC
	Certificazioni Blu Card - CLC
	Fondo GACS
	Fondo Junker
	Stanza di Compensazione
	Fondo di garanzia per l'acquisto della prima casa
	Furto d'Identità
	Fondo Sostegno Natalità
	Gestione del Centro di Informazione Italiano
	Fondo di solidarietà per la sospensione dei mutui prima casa
	Fondo Rapporti Dormienti
	Fondo Indennizzo Risparmiatori (FIR)
	Carta della cultura giovani, Carta del merito e Carta del docente
	Bonus e contributi a carattere temporaneo ((bonus vista e bonus patente autotrasporti))
	Fondo ex Artigiancassa - Fondo centrale di garanzia L. 1068/1964
	Fondo Alluvionati - Fondo centrale di garanzia L. 1142/1966
	Fondo Alluvionati - Fondo L. 295/1973
	Fondo Alluvionati - Fondo L. 35/1995 art. 2 e ss.mm.ii.
	Fondo Alluvionati ex MCC - Fondo L. 35/95 art. 3-bis
	Ricostruzione eventi alluvionali maggio 2023
	Fondo Broker
	Fondo Debiti PA
	Fondo di garanzia vittime della caccia
	Fondo di garanzia vittime della strada
	Fondo vittime delle richieste estorsive
	Fondo vittime dell'usura
	Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, dei reati intenzionali violenti e agli orfani per i crimini domestici
	Fondo ex Artigiancassa - Fondo L. 949/52 e ss.mm.ii.
	Fondo acquirenti beni immobili da costruire
	Fondo Dazieri
	Organismo di Indennizzo
	Sisma Imprese
D.1 Contratti pubblici - Programmazione	Gestione Appalti e Contratti Pubblici (anche per conto della Struttura Commissariale)
D.2 Contratti pubblici - Progettazione della gara	Gestione Appalti e Contratti Pubblici (anche per conto della Struttura Commissariale)
D.3 Contratti pubblici - Selezione del contraente	Gestione Appalti e Contratti Pubblici (anche per conto della Struttura Commissariale)
D.4 Contratti pubblici - Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	Gestione Appalti e Contratti Pubblici (anche per conto della Struttura Commissariale)
D.5 Contratti pubblici - Esecuzione	Gestione Appalti e Contratti Pubblici (anche per conto della Struttura Commissariale)

D.6 Contratti pubblici - Rendicontazione	Gestione Appalti e Contratti Pubblici (anche per conto della Struttura Commissariale)
F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione di imposte e tributi
	Amministrazione e contabilità
	Tesoreria/Rapporti con le banche e Intermediari assicurativi
	Redazione dei Rendiconti delle Gestioni Separate
	Redazione del Bilancio d'esercizio
G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Gestione dei Recuperi
	Audit, risk assessment, compliance, antiriciclaggio e prevenzione della corruzione
H. Affari legali e contenzioso	Verifiche Imprese designate
	Affari legali e contenzioso
	Affari societari
	Gestione dei sistemi informativi
	Gestione Sostenibilità Ambientale
	Gestione della sede aziendale

La valutazione del rischio - Metodologia applicata

Definiti il contesto esterno ed il contesto interno di riferimento, si è proceduto alla successiva individuazione e valorizzazione del rischio di corruzione. Alla luce delle modifiche introdotte dall'ANAC con il PNA 2019 rispetto alla configurazione del sistema di gestione del rischio corruttivo, a partire dal PTPCT 2021-2023 la valutazione del rischio è stata effettuata applicando la nuova metodologia definita nell' *Allegato 1 al PNA 2019*, recepita dal RPCT, che prevede le seguenti fasi:

**Fasi di analisi della valutazione del rischio*



L'identificazione dei potenziali eventi rischiosi è stata effettuata dal RPCT su tutti i processi aziendali, applicando la metodologia suggerita da ANAC, attraverso:

- interviste ed incontri con i referenti delle varie attività, volti ad acquisire informazioni di dettaglio sui processi e a conoscere la percezione del rischio di corruzione da parte di ciascuno di essi, tenuto conto delle funzioni svolte e delle modalità operative (metodologia del *risk self assessment*);
- analisi delle risultanze dell'attività di *Risk assesment* svolta dal Servizio preposto;
- analisi delle risultanze degli *audit* condotti negli anni precedenti;
- valorizzazione delle risultanze dei monitoraggi sulle misure contenute nel PTPCT;

- analisi dei flussi informativi e delle comunicazioni pervenuti dalle strutture aziendali;
- valutazione di aspetti oggetto di eventuali segnalazioni pervenute attraverso il canale *whistleblowing* o attraverso altri canali.

Sulla base degli elementi acquisiti dal RPCT, si è proceduto alla descrizione sintetica dei potenziali rischi – o meglio, delle concrete modalità attraverso le quali l'evento corruttivo potrebbe realizzarsi o delle forme con cui potrebbe manifestarsi – rispetto ai processi e sotto-processi/attività considerati, tenuto conto delle loro caratteristiche, e alla successiva individuazione, per ogni potenziale evento corruttivo, dei fattori abilitanti che possono astrattamente innescarlo; quindi, i fattori di contesto che agevolano il verificarsi dei comportamenti o fatti di corruzione sono stati associati alla descrizione degli scenari di rischio individuati per ciascun processo.

La mappatura dei processi ai fini dell'identificazione dei rischi è stata effettuata prendendo in considerazione: (i) gli elementi che innescano o fanno terminare il processo (input e output); (ii) le fasi di avvio, sviluppo e conclusione del processo; (iii) le decisioni che devono essere prese e chi le assume / esegue; (iv) le informazioni ricevute, generate o trasmesse durante il processo, così da consentire di identificare l'impatto dei processi sugli interessi in gioco, il modo in cui le attività, le decisioni e le informazioni possono essere manipolate nell'ambito della gestione del processo e il livello di consapevolezza dei principali soggetti coinvolti riguardo all'impatto e alla alterabilità dei processi.

I fattori abilitanti possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro; qui sotto sono riportati quelli individuati dal RPCT e dall'organizzazione come rilevanti per la Società:

Fattori Abilitanti

1. Mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli relativi agli eventi rischiosi;
2. Mancanza di trasparenza;
3. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. Mancato/ errato recepimento della normativa di settore;
5. Mancato rispetto delle procedure interne risultanti da audit;
6. Inesistente/scarsa regolamentazione del processo o sua particolare complessità;
7. Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
8. Scarsa responsabilizzazione interna;
9. Accordi illeciti;
10. Inadeguatezza/assenza di competenze del personale addetto ai processi;
11. Inadeguata diffusione della cultura della legalità.

A livello operativo, tenuto conto delle numerose interrelazioni tra i diversi fattori abilitanti e delle parziali sovrapposizioni degli ambiti di rispettiva rilevanza – tali da non consentire una distinzione sempre netta in termini di incidenza su uno specifico scenario di rischio – si è ritenuto di effettuare la valutazione dei rischi considerando nel loro insieme i diversi fattori abilitanti sopra indicati, a livello di processo; cionondimeno, l'incidenza di ciascun fattore abilitante (uno o

più) rispetto all'evento rischioso associato emerge dalla valorizzazione degli indicatori di stima del rischio, da un lato, e dalle misure di trattamento del rischio, dall'altro.

Successivamente, ai fini dell'analisi e della valutazione del rischio, sono stati definiti degli appositi indicatori di rischio (*key risk indicator*), in grado di consentire la formulazione di un giudizio, di natura qualitativa, sintetico e motivato, sul livello di esposizione del processo o delle sue attività componenti alle fattispecie di rischio individuate. In particolare, sono stati individuati 8 tipi di indicatori di stima del rischio, di seguito riportati:

KRI - Key Risk Indicator

- Rilevanza esterna del processo;
- Discrezionalità nel processo decisionale, poteri e responsabilità;
- Opacità/trasparenza del processo decisionale;
- Livello di regolamentazione del processo;
- Tracciabilità;
- Rilevanza del processo sotto il profilo economico;
- Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata;
- Livello di collaborazione nel processo di attuazione delle misure.

Nella valutazione dei singoli indicatori rispetto all'evento corruttivo considerato e al/ai fattore/i abilitante/i si è adottato, come si è detto, un approccio di tipo qualitativo, applicando una scala di misurazione ordinale (molto rilevante, rilevante, medio, basso e marginale).

Di seguito, si riportano gli indicatori di stima e la scala di misurazione adottata per la valutazione di ciascuno in relazione dell'evento corruttivo di volta in volta mappato.

KRI - Indicatori di Rischio	Elementi di Valutazione del Rischio	Valutazione
Rilevanza esterna del processo	L'output del processo ha come destinatario finale un ufficio interno	Marginale
	NA	Basso
	L'output del processo è parzialmente rivolto all'esterno	Medio
	NA	Rilevante
	L'output del processo è completamente rivolto all'esterno	Molto Rilevante
Discrezionalità nel processo decisionale, poteri e responsabilità	Il processo è del tutto vincolato nell' <i>an</i> e nel <i>quantum</i> ; esiste una chiara separazione tra la fase istruttoria e quella decisionale e sono presenti diversi livelli autorizzativi anche trasversali (responsabili di funzioni diverse attraverso sistemi di doppia firma)	Marginale

	Il processo è vincolato in larga misura nell' <i>an</i> e nel <i>quantum</i> ; esiste una chiara separazione tra la fase istruttoria e quella decisionale e sono presenti diversi livelli autorizzativi (controlli di natura gerarchica)	Basso
	Il processo è solo parzialmente vincolato nell' <i>an</i> e nel <i>quantum</i> ; non esiste una netta separazione tra la fase istruttoria e quella deliberativa; le decisioni possono essere assunte anche da un'unica persona	Medio
	Il processo presenta ampi margini di discrezionalità nell' <i>an</i> e nel <i>quantum</i> ; esiste la possibilità che le decisioni siano assunte da un'unica persona	Rilevante
	Il processo è altamente discrezionale; le decisioni sono assunte da un'unica persona	Molto Rilevante
Opacità/trasparenza del processo	Il processo è altamente trasparente: tutte le fasi/attività del processo ed i dati e le informazioni rilevanti di esso sono oggetto di pubblicazione in società trasparente o attraverso altre forme di pubblicità (pubblicazione sul sito <i>internet</i> , nell' <i>intranet</i> aziendale, diffusione attraverso Comunicazioni di Servizio, ecc.)	Marginale
	Il processo è trasparente: la maggior parte delle fasi/attività del processo ed i dati e le informazioni rilevanti di esso sono oggetto di pubblicazione in società trasparente o attraverso altre forme di pubblicità (pubblicazione sul sito <i>internet</i> , nell' <i>intranet</i> aziendale, diffusione attraverso Comunicazioni di Servizio, ecc.)	Basso
	Il processo è parzialmente trasparente: solo alcune fasi/attività del processo ed alcuni dati ed informazioni di esso sono oggetto di pubblicazione in società trasparente o attraverso altre forme di pubblicità (pubblicazione sul sito <i>internet</i> , nell' <i>intranet</i> aziendale, diffusione al personale dipendente attraverso Comunicazioni di Servizio, ecc.).	Medio
	Il processo non è trasparente: nessuna delle fasi/attività del processo ed i dati e le informazioni di esso sono oggetto di pubblicazione in società trasparente o attraverso altre forme di pubblicità (pubblicazione sul sito <i>internet</i> , nell' <i>intranet</i> aziendale, diffusione al personale dipendente attraverso Comunicazioni di Servizio, ecc.).	Rilevante
	Il processo non è trasparente: per nessuna delle fasi/attività del processo è prevista alcuna forma di pubblicità e nessun dato o informazione di esso è pubblicato in società trasparente, nel sito <i>internet</i> , nell' <i>intranet</i> aziendale o attraverso Comunicazioni di Servizio, ecc.).	Molto Rilevante
Livello di regolamentazione del processo	Il processo è regolamentato da una dettagliata e chiara normativa primaria e secondaria, (sono inoltre previste specifiche procedure interne e sistemi informativi dedicati)	Marginale
	Il processo è regolamentato da una dettagliata e chiara normativa primaria e secondaria di immediata interpretazione (sono previste procedure interne ma non sono previsti specifici sistemi informativi a supporto delle attività)	Basso
	Il processo è regolamentato da una normativa primaria e secondaria generica e poco dettagliata o la normativa risulta essere di difficile interpretazione (non sono previste procedure interne e sistemi informativi a supporto delle attività)	Medio
	Il livello di regolamentazione lascia ampi spazi interpretativi e risulta essere poco dettagliato o la regolamentazione risulta di difficile interpretazione per la sua complessità (non sono previste procedure interne e sistemi informativi a supporto delle attività)	Rilevante
	Non esiste una specifica regolamentazione dell'attività o la normativa risulta estremamente complessa e richiede competenze altamente specialistiche (non sono previste procedure interne e sistemi informativi a supporto delle attività)	Molto Rilevante
Tracciabilità	Il processo è completamente verificabile ex post, in quanto le operazioni e i controlli sono adeguatamente documentati / registrati	Marginale

	Il processo è parzialmente verificabile <i>ex post</i> , in quanto le operazioni e i controlli sono sufficientemente documentati / registrati	Basso
	Il processo è comunque verificabile <i>ex post</i> , sebbene la documentazione / registrazione delle operazioni e dei controlli risulti in parte carente e richieda dei miglioramenti	Medio
	Il processo non è verificabile <i>ex post</i> , in quanto le operazioni e i controlli sono documentati / registrati in modo inadeguato o comunque insufficiente	Rilevante
	Il processo non è verificabile <i>ex post</i> , in quanto le operazioni e i controlli non sono affatto documentati / registrati	Molto Rilevante
Rilevanza del processo sotto il profilo economico	Non comporta vantaggi di natura economica per terzi	Marginale
	Comporta vantaggi di natura economica per terzi limitati (ad es. fino ad € 10.000)	Basso
	Comporta vantaggi di natura economica per terzi significativi (ad es. superiori a € 10.000 fino a € 40.000)	Medio
	Comporta vantaggi di natura economica per terzi rilevanti (superiori ad € 40.000 fino ad € 200.000)	Rilevante
	Comporta vantaggi di natura economica per terzi molto rilevanti (superiori ad € 200.000)	Molto Rilevante
Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata	Non si sono registrati eventi corruttivi	Marginale
	Non si sono registrati eventi corruttivi negli ultimi 5 anni	Basso
	Non si sono registrati eventi corruttivi negli ultimi 3 anni	Medio
	Si sono registrati eventi corruttivi negli ultimi 3 anni	Rilevante
	Si sono registrati eventi corruttivi nell'ultimo anno	Molto Rilevante
Livello di collaborazione nel processo di attuazione delle misure	Le strutture hanno attuato nei tempi previsti le misure di trattamento del rischio previste dal PTPCT	Marginale
	Le strutture hanno attuato le misure di trattamento del rischio previste dal PTPCT oltre i termini previsti dal PTPCT	Basso
	Le strutture hanno attuato solo in parte le misure di trattamento del rischio previste dal PTPCT	Medio
	Le strutture hanno attuato le misure di trattamento del rischio previste dal PTPCT in minima parte	Rilevante
	Le strutture non hanno attuato le misure di trattamento del rischio previste dal PTPCT	Molto Rilevante

Partendo dalla valorizzazione dei singoli indicatori – che tengono conto della presenza / assenza di misure di trattamento del rischio, nonché dell’effettiva attuazione ed efficacia dei presidi individuati e attuati sulla base dei precedenti PTPCT – si è proceduto alla formulazione di un giudizio sintetico sul livello di esposizione al rischio risultante all’esito del processo di analisi e stima. La valutazione finale ha lo scopo di fornire una misurazione complessiva del livello di rischio, da intendersi alla stregua di un rischio “residuo”, nonostante la diversa metodologia utilizzata, associabile all’evento mappato, al fine di definire le priorità di intervento e le misure specifiche da attuare per ridurre/eliminare l’esposizione al rischio stesso.

Giudizio Sintetico	Legenda Valutazioni
---------------------------	----------------------------

Il livello di rischio del processo può ritenersi trascurabile; il processo non necessita la previsione nel PTPCT di ulteriori misure di trattamento del rischio.	Ottimo
Il livello di rischio del processo è ritenuto accettabile; il processo non richiede la previsione nel PTPCT di ulteriori misure di trattamento del rischio.	Buono
Il livello di rischio del processo è ritenuto parzialmente migliorabile: possono essere previste nel PTPCT alcune ulteriori misure di trattamento del rischio da attuare in un orizzonte temporale di medio periodo (tre anni). L'attuazione della misura suggerita presenta ampi margini di discrezionalità da parte dell'azienda; di norma viene proposto un termine per l'attuazione della misura di medio periodo (3 anni)	Sufficiente
Il livello di rischio del processo è da migliorare: sono previste nel PTPCT misure aggiuntive di trattamento del rischio da implementare in un orizzonte temporale di breve periodo (un anno).	Non del tutto sufficiente
Il livello di rischio del processo è da migliorare in tempi rapidi: sono previste nel PTPCT rilevanti misure aggiuntive di trattamento del rischio da implementare immediatamente.	Insufficiente

Esiti del monitoraggio sul PTPCT 2025 -2027

Al fine di verificare l'efficace attuazione del PTPCT e la sua idoneità a prevenire i rischi corruttivi, il RPCT, in coerenza con quanto previsto dal PTPCT 2025-2027 e secondo le indicazioni del PNA 2015, ha svolto il monitoraggio sullo stato di avanzamento delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza riferito all'annualità 2025.

Gli esiti del monitoraggio effettuato dal RPCT al termine del secondo semestre dell'esercizio 2025 sono riportati nell'allegato sub **All. 3 "Esiti del monitoraggio sul PTPCT 2025-2027"**, parte integrante del presente Piano.

Analisi dei rischi individuati

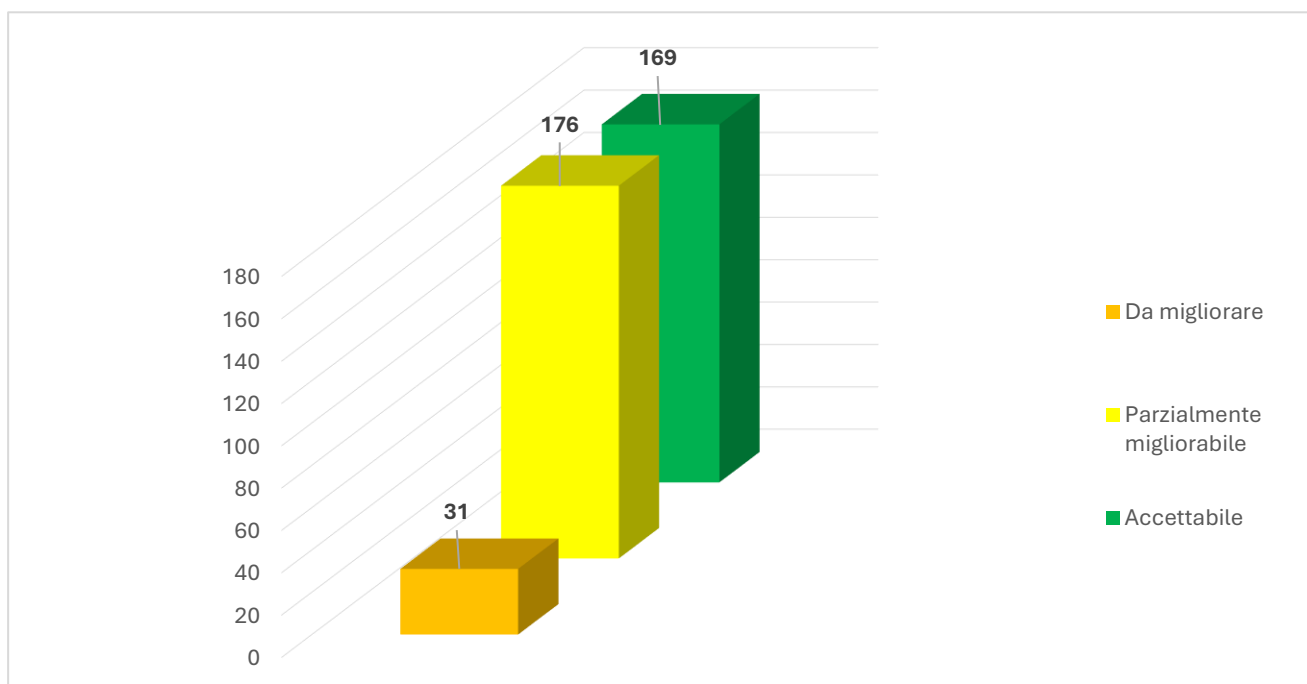
L'analisi dei rischi riportata nel PTPCT 2026-2028 – effettuata secondo la metodologia sopra esposta - ha portato alla valutazione di 55 processi, ritenuti in astratto, rilevanti rispetto al rischio di corruzione. Ciascuno dei processi individuati è stato a sua volta scomposto in attività elementari, rispetto alle quali si è proceduto all'individuazione dei singoli rischi. I rischi complessivamente censiti nel Piano sono risultati n. 376 (in tale numero sono ricompresi anche i rischi comuni a più attività). Rispetto ai rischi complessivamente censiti, il sistema di controllo è stato ritenuto adeguato per 169 rischi e conseguentemente non sono state suggerite ulteriori misure di trattamento del rischio; per ulteriori 176 casi i rischi sono stati ritenuti parzialmente migliorabili in un orizzonte di medio-termine (tre anni); in 31 casi il livello di rischio è stato ritenuto da migliorare in un orizzonte temporale di un anno e conseguentemente sono state previste specifiche misure (cfr. **Grafico 1**).

Nel rispetto delle indicazioni formulate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nell'aggiornamento del PNA relativo all'esercizio 2023, l'analisi condotta ha riservato un notevole spazio alla valutazione dei rischi incidenti nell'area "Contratti pubblici". Solo in tale ambito, i rischi censiti sono risultati 41.

Rischi individuati	31	176	169
---------------------------	----	-----	-----

Giudizio sintetico	Il livello di rischio del sottoprocesso è da migliorare: sono previste nel PTPCT misure aggiuntive di trattamento del rischio da implementare in un orizzonte temporale di breve periodo (un anno).	Il livello di rischio del sottoprocesso è ritenuto parzialmente migliorabile: possono essere previste nel PTPCT alcune ulteriori misure di trattamento del rischio da attuare in un orizzonte temporale di medio periodo (tre anni).	Il livello di rischio del sottoprocesso è ritenuto accettabile: non sono richieste nel PTPCT di ulteriori misure di trattamento del rischio.
---------------------------	---	--	--

**Grafico 1: Valutazione dei rischi rispetto ai singoli sottoprocessi.*



Nell' **Allegato 1 – Parte 2 Mappa dei rischi di corruzione** al presente Piano sono riportate le schede di valutazione del rischio di corruzione relative ai singoli processi sopra indicati (Mappa dei rischi di corruzione).

La descrizione dei processi mappati è contenuta nell' **Allegato 1 – Parte 1 Descrizione dei Processi**.

LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'obiettivo del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) è quello di prevenire e contrastare la corruzione all'interno di un'amministrazione pubblica mediante l'attuazione di una strategia sistematica che consiste nella programmazione e

adozione di idonee misure organizzative basate sull'identificazione, l'analisi e il trattamento dei rischi.

Le misure organizzative si atteggianno a “generali” o “specifiche”, a seconda dell'ambito di riferimento della loro operatività: nel primo caso esteso all'intera organizzazione aziendale complessivamente considerata o, comunque, trasversalmente, a più processi o attività; nel secondo caso, limitato al singolo processo o attività.

Ai fini dell'individuazione della misura più idonea allo scopo, considerati l'evento rischioso, i fattori abilitanti, le caratteristiche del processo / attività oggetto di analisi e il livello di esposizione al rischio, è necessario rispettare i seguenti requisiti:

- presenza e adeguatezza delle misure e/o dei controlli specifici eseguiti regolarmente o a campione sul rischio individuato, rispetto al quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione;
- capacità della misura di neutralizzare, potenzialmente ma in concreto, i fattori abilitanti il rischio;
- sostenibilità economica e organizzativa delle misure: per ogni evento rischioso rilevante e per ogni processo significativamente esposto al rischio deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace e deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/ efficacia;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione mediante l'adozione di scelte strategiche appropriate;
- gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione al rischio residuo.

In questo Piano è stata, altresì, recepita l'importanza di affiancare alle misure programmate l'individuazione di appositi indicatori e obiettivi (valori attesi), utili per verificare la corretta attuazione delle stesse. Si riportano, per completezza, le tipologie di misure di mitigazione del rischio adottate nel presente piano, in base alla classificazione suggerita da ANAC nel PNA 2022.

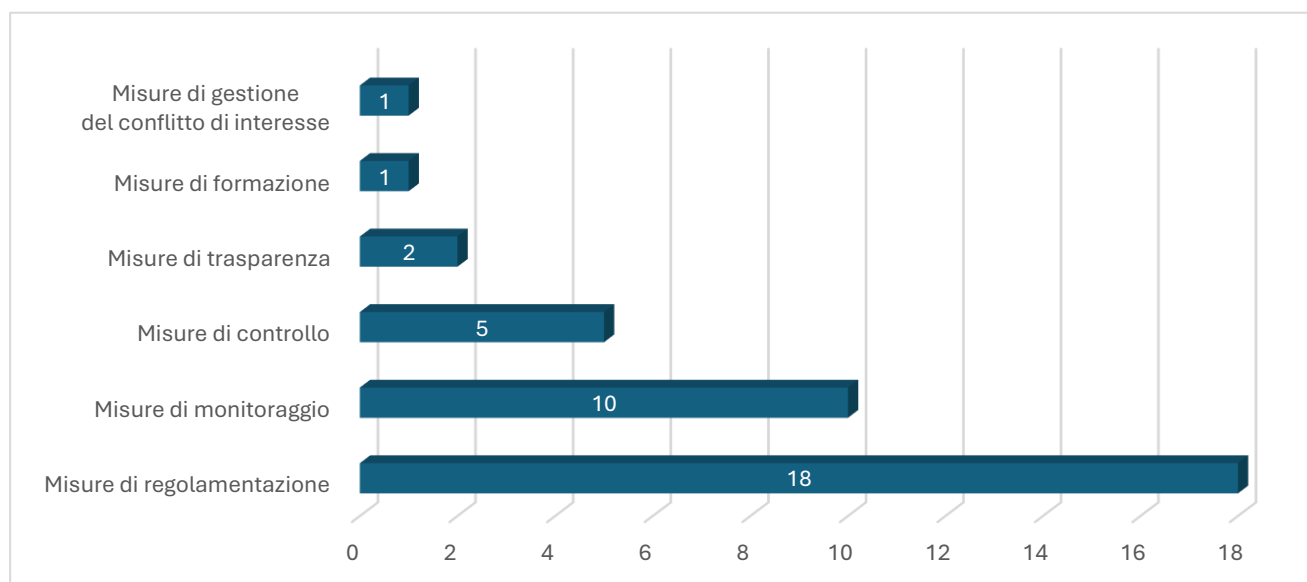
Tipologia di misura	Indicatori di monitoraggio (esempi)
Misure di controllo	Verifica dell'effettiva implementazione e utilizzo del sistema informatico da parte del Servizio (SI/NO)
Misura di monitoraggio	Verifica dell'acquisizione delle dichiarazioni sull'inconferibilità e l'incompatibilità degli incarichi
Misura di segnalazione e protezione	Verifica dell'effettiva emanazione della <i>policy</i> nei tempi previsti. Verifica dell'aggiornamento della piattaforma <i>Whistleblowing</i> e del suo utilizzo
Misure di formazione	Numero di partecipanti al corso di formazione (target 90% dei partecipanti);
Misure di gestione del conflitto di interesse	Verifica dell'effettiva adozione della <i>policy</i> sul conflitto di interessi nell'area contratti nei tempi previsti dal piano (SI/NO)
Misure di gestione del <i>pantouflage</i>	Verifica a campione (10%) delle lettere di assunzione e delle dichiarazioni sottoscritte dai dipendenti assunti (Dirigenti) nell'esercizio
Misure di regolamentazione	Verifica dell'adozione del regolamento/ procedura/ <i>policy</i> nei tempi previsti dal piano (SI/NO)
Misure di semplificazione	Verifica dell'utilizzo della <i>check list</i> (Campione del 10% delle pratiche di attivazione della garanzia)
Misure di definizione e promozione dell'etica e di <i>standard</i> di comportamento	Verifica a campione (10%) dell'effettiva sottoscrizione dei patti di integrità da parte degli O.E. che partecipano alle procedure di gara della Società

Misure di trasparenza	Verifica in società trasparente di un campione rappresentativo del 10% del contenuto delle determine a contrarre pubblicate
-----------------------	---

È, altresì, importante dare il giusto peso – tanto in sede di analisi dei rischi quanto nella fase di individuazione e valutazione delle misure di prevenzione – alla dimensione relazionale nella gestione delle attività del processo considerato, che riguarda le dinamiche e le interazioni tra persone e organizzazioni che possono influenzare i rischi o essere a loro volta influenzate da essi, considerando non solo gli aspetti tecnici ma anche quelli umani e sociali (ad es., durante la fase di identificazione, devono essere considerati i rischi legati alle relazioni con i fornitori o ai cambiamenti organizzativi).

Il grafico di seguito riporta la tipologia di misure presenti nel PTPCT 2026-2028, raggruppate secondo la classificazione proposta dall’Autorità nel PNA 2022.

**Tipologia di misure adottate.*



Le azioni di miglioramento del PTPCT 2026-2028.

In continuità con le indicazioni fornite dall’ANAC, per ciascuna attività, processo /sotto-processo, sono state valutate le esigenze di intervento finalizzate a ridurre i livelli di rischio associati alle varie attività. Sono state quindi individuate le misure di volta in volta necessarie, precisandone la valenza generale o specifica e programmati gli interventi correttivi, mediante la puntuale indicazione:

- delle modalità di realizzazione;
- dei soggetti responsabili dell’implementazione;
- dei tempi stimati per la loro attuazione;
- degli indicatori di monitoraggio individuati per ciascuna tipologia di misura.

La concreta individuazione delle misure e la programmazione delle diverse fasi di intervento, volte all'attuazione delle stesse, sono state effettuate dal RPCT in collaborazione con i Dirigenti e i Titolari di Servizio responsabili della loro implementazione.

Le attività appena menzionate hanno ovviamente tenuto conto, analogamente a quanto accaduto in fase di analisi dei processi e di valutazione dei rischi, dei presidi già adottati dalla Società nell'ambito e ai fini del Sistema di controllo interno (vedasi *infra*) e dei correttivi già posti in essere nel corso dell'esercizio 2024, in attuazione delle previsioni del PTPCT 2024-2026, e dell'esito dei monitoraggi effettuati dal RPCT.

LIVELLO DI RISCHIO – GIUDIZIO SINTETICO	MISURE DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO E PRIORITA' DI INTERVENTO
Ottimo	non necessarie ulteriori misure
Buono	non necessarie ulteriori misure
Sufficiente	l'attuazione della misura suggerita presenta ampi margini di discrezionalità da parte dell'azienda; di norma viene proposto un termine per l'attuazione della misura di medio periodo (3 anni)
Non del tutto sufficiente	necessarie ulteriori misure, di integrazione dei presidi esistenti, da attuare nel breve periodo (1 anno)
Insufficiente	necessarie misure mancanti in precedenza oppure rilevanti misure aggiuntive, da attuare tempestivamente, in via prioritaria.

Nella tabella che segue sono riportate, analiticamente, le azioni di miglioramento in materia di prevenzione della corruzione individuate per il PTPCT 2026-2028, distinte per tipologia di misura, le strutture responsabili dell'implementazione (ciascuna in relazione ai compiti attribuitigli dal vigente funzionigramma), i tempi stimati per la loro conclusione e gli indicatori di monitoraggio utilizzati dal RPCT per verificare l'effettiva attuazione delle stesse.

Le azioni di miglioramento previste dal PTPCT 2025-2027, non implementate nel corso dell'esercizio 2025, sono state reinserite nel presente PTPCT 2026-2028, con una diversa programmazione.

Le misure individuate risultano 37 di cui: 17 di tipo generale e 20 di tipo specifico.

Direzione/Servizio di Staff responsabile/i dell'attuazione della Misura	Processo	Misure di mitigazione del Rischio	Data finale stimata per l'attuazione della Misura	Classificazione delle misure secondo PNA 2022	Classificazione delle misure (generali - specifiche)
---	----------	-----------------------------------	---	---	--

Direzione stazione appaltante	Gestione appalti e contratti	Redazione di un Report annuale sugli interventi effettuati l'anno precedente con procedure d'urgenza non ricomprese nei fabbisogni individuati dalle strutture e nel programma triennale acquisti	31/12/2026	misure di monitoraggio	Misure specifiche
		Redazione di un Report annuale sulle forniture di beni e servizi e lavori effettuati nell'anno precedente in deroga al Programma triennale degli acquisti ed al Programma triennale dei lavori	31/12/2026	misure di monitoraggio	Misure specifiche
		Redazione di un Report periodico sugli affidamenti ricorrenti allo stesso operatore	31/12/2026	misure di monitoraggio	Misure specifiche
		Predisposizione di un sistema di controllo sugli adempimenti di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente"	30/03/2026	misura di trasparenza	Misure specifiche
		Redazione di un regolamento interno sul conflitto di interessi nelle procedure di gara ad evidenza pubblica	30/03/2026	misure di gestione del conflitto di interesse	Misure generali
		Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici, all'interno di applicativi informatici, per la puntuale esecuzione del contratto rispetto alle previsioni contrattuali	30/06/2026	misure di controllo	Misure specifiche
		Prevedere dei controlli dei subappalti, in particolare verificare la conformità normativa e contrattuale, la regolarità dei pagamenti ai subappaltatori e la tracciabilità delle verifiche	31/12/2026	misure di monitoraggio	Misure specifiche
		Mappatura del ciclo di vita del contratto dalla programmazione, alla progettazione, alla scelta del contraente alle esecuzioni varianti ed infine collaudo e valutazione	31/12/2026	misura di regolamentazione	Misure specifiche
		Formalizzazione di contratti per gli affidamenti diretti di servizi, con particolare riferimento ai contratti di appalto e sub appalto.	30/03/2026	misura di regolamentazione	Misure specifiche
		Monitoraggio sistematico delle varianti in corso d'opera, mediante la verifica preventiva e successiva della	31/12/2026	misure di monitoraggio	Misure specifiche

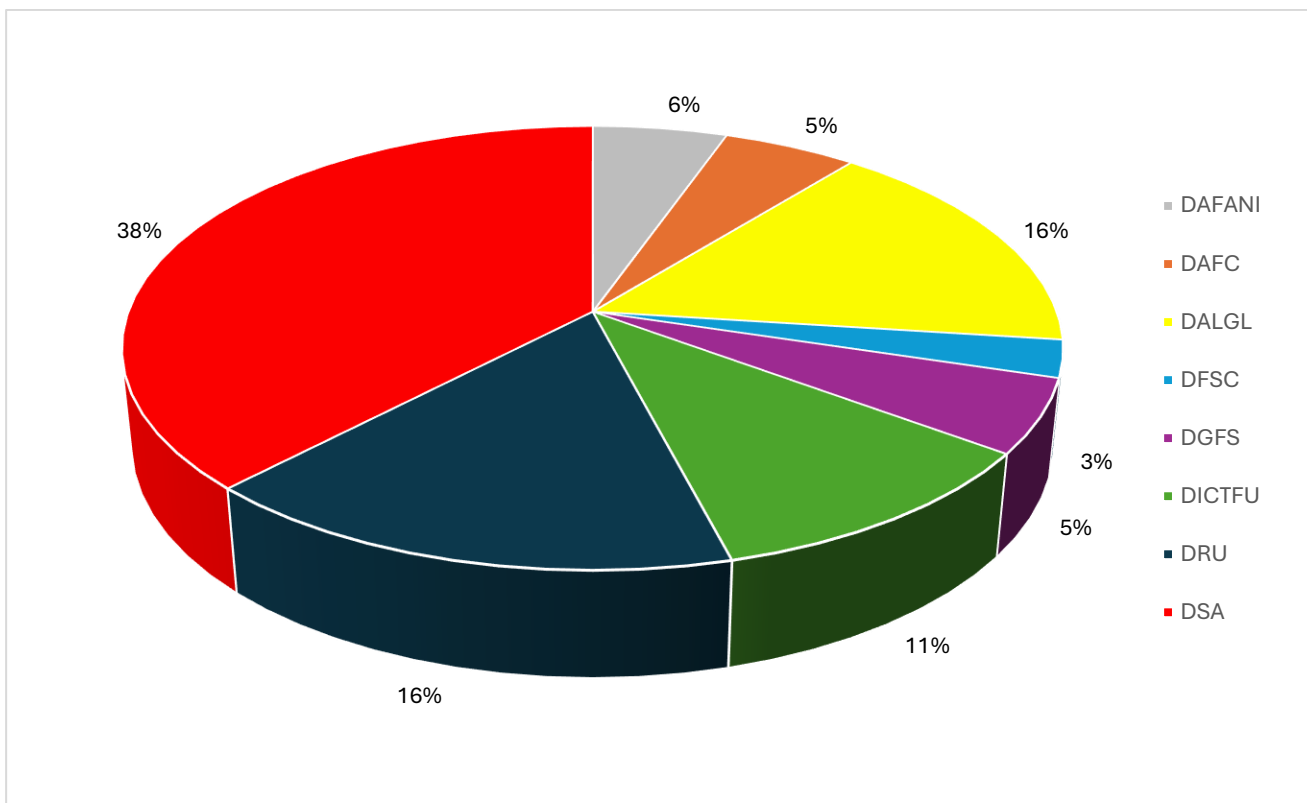
		sussistenza dei presupposti normativi, tecnici ed economici che ne giustificano l'adozione, nonché della relativa incidenza su tempi, costi e prestazioni contrattuali, con tracciabilità delle decisioni assunte e formalizzazione dei controlli effettuati.			
		Adozione di un Regolamento interno per la verifica dei requisiti degli Operatori Economici (O.E.) e per l'esecuzione di controlli a campione.	30/06/2026	misure di controllo	Misure specifiche
		Svolgimento di verifiche annuali sulle dichiarazioni rese degli operatori economici iscritti all'Albo Fornitori, anche a campione, al fine di accertare il mantenimento dei requisiti soggettivi e oggettivi richiesti per l'iscrizione.	31/12/2026	misure di controllo	Misure specifiche
		Svolgimento di verifiche periodiche dei dati inseriti in AUSA e relativo aggiornamento puntuale	31/12/2026	misure di controllo	Misure specifiche
		Aggiornamento del Regolamento appalti, con particolare riferimento alla digitalizzazione del ciclo di vita degli acquisti di beni e servizi, ai criteri per l'individuazione del RUP, alla rotazione, alla disciplina del sub appalto a cascata, conferimento delle collaborazioni	30/03/2026	misure di controllo	Misure specifiche
Direzione Risorse umane	Gestione risorse umane	Rilascio/aggiornamento da parte dei dirigenti di una dichiarazione sull'assenza di cause di inconfiribilità/incompatibilità degli incarichi ai sensi del d.lgs.39/13 e pubblicazione nell'apposita sezione del sito società trasparente	31/12/2026	Misure di trasparenza	Misure generali
	Gestione risorse umane	Pianificazione di incontri formativi con il personale dipendente in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	31/12/2026	Misure di formazione	Misure generali
	Organizzazione e sistemi di gestione	Revisione della procedura di selezione del personale con particolare riferimento ai principi di pubblicità mediante la pubblicazione sui canali aziendali	31/12/2026	Misure di regolamentazione	Misure generali

	Gestione risorse umane	Redazione di un regolamento interno di on-boarding e off-boarding con particolare riferimento agli aspetti di natura corruttiva (consegna di una copia del codice etico, indicazioni per la presa visione del PTPCT e MOGC, dichiarazioni sul pantouflage)	31/10/2026	Misure di regolamentazione	Misure generali
	Gestione risorse umane	Redazione di un regolamento interno per la gestione delle missioni	30/06/2026	Misure di regolamentazione	Misure specifiche
	Gestione risorse umane	Redazione di un regolamento interno sui procedimenti disciplinari	30/06/2026	Misure di regolamentazione	Misure generali
Direzione ICT e furto d'identità	Sistemi informativi	Aggiornamento semestrale del registro degli amministratori di sistema		Misure di monitoraggio	Misure generali
	Sistemi informativi	Predisposizione di una procedura di gestione delle utenze e dei profili di accesso ai sistemi informativi e alle banche dati, finalizzata a garantire che gli accessi siano attribuiti secondo i principi di necessità, minimizzazione e segregazione dei compiti, assicurando tracciabilità, controllo e tempestiva revoca in caso di variazioni organizzative.	30/06/2026	Misure di regolamentazione	Misure generali
	Sistemi informativi	Censimento delle abilitazioni e dei profili di accesso concessi agli utenti degli applicativi informatici a supporto dei processi a elevato rischio corruttivo, con particolare riferimento ai sistemi di HR e contabilità	31/12/2026	Misure di monitoraggio	Misure generali
	Sicurezza informatica	Predisposizione di un allegato tecnico standardizzato (capitolato/appendice tecnica) per gli affidamenti di servizi ICT, che integri requisiti di cybersecurity, continuità operativa e gestione del rischio coerenti con il quadro NIS2 e con le misure nazionali di recepimento/applicazione	30/06/2026	Misure di regolamentazione	Misure generali

Direzione affari legali e giuridici legislativi	Affari legali e contenzioso	Predisposizione di un processo di revisione periodica, aggiornamento e standardizzazione delle clausole contrattuali in materia di prevenzione della corruzione, tracciabilità dei flussi finanziari e responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. 231/2001	31/12/2026	Misure di monitoraggio	Misure generali
	Affidamenti e gare				
	Affari legali e contenzioso	Istituzione e aggiornamento del Registro dei procedimenti pendenti e delle criticità (monitoraggio rischi e anomalie) con particolare riferimento a profili operativi, reputazionali e di compliance	31/12/2026	Misure di monitoraggio	Misure generali
	Affari societari	Redazione di un regolamento interno per l'affidamento di incarichi notarili	30/06/2026	Misure di regolamentazione	Misure generali
	Affari legali e contenzioso				
	Gestione appalti e contratti	Redazione di un Regolamento interno per l'acquisizione di beni e servizi a titolo gratuito o senza corrispettivo, con particolare riferimento alle sponsorizzazioni, donazioni e alla gestione di omaggi e regalie	30/06/2026	Misure di regolamentazione	Misure generali
	Affari legali e contenzioso				
	Gestione appalti e contratti	Predisposizione di schemi contrattuali standard, differenziati per categorie di acquisto (beni, servizi, lavori e ulteriori tipologie omogenee). Contenuti minimi: clausole di legalità e anticorruzione, richiamo al Codice etico e agli obblighi di integrità e al D.lgs. 231/2001; clausole su tracciabilità dei flussi finanziari e obblighi di comunicazione; disciplina di conflitto di interessi, dichiarazioni e obblighi informativi dell'operatore economico; responsabilità e rimedi in caso di violazioni/inadempimenti (penali, risoluzione/recesso).	30/06/2026	Misure di regolamentazione	Misure generali
	Affari legali e contenzioso				
	Fondo di garanzia vittime della strada	Aggiornamento del sistema di deleghe e procure	30/07/2026	Misure di regolamentazione	Misure generali
	Gestione delle Attività Finanziarie				

	Gestione di imposte e tributi				
Direzione amministrazione finanza e controllo	Tesoreria e Insurance	Redazione di un Regolamento interno per la gestione delle deleghe bancarie	30/03/2026	Misure di regolamentazione	Misure specifiche
	Tesoreria e Insurance	Redazione di un Regolamento interno per la gestione dei processi contabili (impegni, liquidazioni, mandati di pagamento, incassi, riconciliazioni, rimborsi e gestione crediti), con particolare riferimento alla definizione di ruoli tra richiesta/istruttoria, certificazione dell'esecuzione o del diritto al pagamento, autorizzazione e disposizione del pagamento	30/06/2026	Misure di regolamentazione	Misure specifiche
	Contabilità bilancio e fiscalità				
	Budget e controllo di gestione				
Direzione Garanzie finanziarie e solidarietà	Fondo rapporti dormienti	Aggiornamento della procedura sul Fondo rapporti dormienti	31/12/2026	Misure di regolamentazione	Misure specifiche
	Fondo per lo studio	Aggiornamento della procedura del Fondo per lo studio	30/06/2026	Misure di regolamentazione	Misure specifiche
Direzione Altre funzioni assicurative e nuove iniziative	FIR	Aggiornamento della procedura relativa al Fondo indennizzo risparmiatori	30/06/2026	Misure di regolamentazione	Misure specifiche
	Ruolo periti	Attivazione di un monitoraggio annuale volto a verificare la corretta e tempestiva tenuta e aggiornamento del Ruolo dei periti assicurativi, con controllo della completezza delle informazioni, della regolarità delle iscrizioni/cancellazioni/reiscrizioni e della permanenza dei requisiti	31/12/2026	Misure di monitoraggio	Misure specifiche
Direzione Fondo strada e caccia	Amministrazione e Fondi	Predisposizione di una procedura per la gestione delle liquidazioni coatte amministrative	31/07/2026	Misure di regolamentazione	Misure generali

**Distribuzione delle misure per unità organizzativa.*



LE ALTRE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PREVISTE DAL PTPCT

Il Sistema dei Controlli

Il Sistema di Controllo Interno è rappresentato dalle linee di azione, dall'insieme delle regole e delle procedure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi aziendali e al conseguente presidio dei principali rischi.

Consap adotta, per ogni processo interno, i seguenti presidi generali:

- segregazione delle funzioni e chiara attribuzione di compiti, attraverso la formalizzazione dei ruoli e delle responsabilità (risultante dall'organigramma e dal Funzionigramma aziendali) e l'adozione di un sistema formalizzato di deleghe, che contribuisce a definire gli ambiti di competenza e individua i poteri assegnati, ai diversi livelli (secondo un criterio strettamente gerarchico), ai responsabili delle diverse unità organizzative;
- principi contenuti nel codice etico;
- protocolli per la prevenzione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/2001 contenuti nel MOGC 231;
- tracciabilità delle operazioni e dei controlli;
- sistema formalizzato dei pagamenti;
- sistema di procedure, che descrive le modalità di gestione operativa dei processi e declina compiti e responsabilità dei soggetti che vi intervengono;

- g) crescente utilizzo e sviluppo nella gestione dei processi aziendali di sistemi informativi con l'obiettivo di garantire la sicurezza delle attività, l'affidabilità e l'integrità delle informazioni, la chiara riconducibilità delle operazioni ai rispettivi autori in conformità ai poteri a ciascuno di essi attribuiti, oltre che sistemi di controllo e monitoraggio automatico.

Quanto alle *funzioni di controllo*, l'esame della struttura organizzativa di Consap porta ad evidenziare un Sistema di Controllo Interno articolato su tre diversi livelli, in relazione ai quali possono concretamente individuarsi precise strutture organizzative e/o figure responsabili di riferimento, in conformità alle *best practices* e agli *standard* nazionali e internazionali. In dettaglio:

Controlli di primo livello o controlli specifici

Sono finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle attività operative al fine di individuare, prevenire e correggere errori o irregolarità che possono impedire il raggiungimento degli obiettivi societari: ricomprendono attività diverse quali, la supervisione, la verifica dell'operato dei singoli addetti, operazioni di riconciliazione dei dati, rilascio di autorizzazioni, ecc. Tale tipologia di controlli è svolta, in Consap, a livello dei Servizi.

Controlli di secondo livello o controlli pervasivi

I controlli pervasivi sono finalizzati a stabilire un contesto generale volto ad assicurare che le attività di processo siano eseguite e controllate in accordo con gli obiettivi definiti dal *management*.

I controlli di tale tipologia possono sostanzialmente individuarsi in Consap nelle attività poste in essere dai responsabili delle Direzioni, ai quali compete l'indirizzo, il coordinamento e la vigilanza delle attività svolte dai Servizi.

Rientrano inoltre nei controlli di secondo livello alcune figure, alle quali sono demandati specifici compiti di controllo, individuate nel:

- **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**, a cui competono la predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e l'esercizio dei compiti di vigilanza sull'attuazione delle misure previste nel suddetto Piano e sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di trasparenza, in conformità alla Legge 190/2012, al D.lgs. n. 33/2013 e alle Determine dell'ANAC;
- **Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili Societari**, a cui compete – ai sensi dell'art. 16.9 dello Statuto e in conformità alle previsioni della Legge 262/2005 – predisporre adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio d'esercizio e verificarne l'effettiva applicazione;
- **Servizio controllo di gestione**, a cui compete l'analisi dei costi e dei ricavi e del *cash flow* relativo ai singoli progetti;
- **Gestore delle segnalazioni delle operazioni sospette**, a cui compete il presidio degli specifici fattori di rischio in materia di antiriciclaggio;
- **Responsabile della transizione al digitale**, a cui compete garantire operativamente la trasformazione digitale della Società;

- **Responsabile della protezione dei dati personali**, a cui competono funzioni di supporto e consulenza, quanto alla gestione degli adempimenti previsti dalla normativa, alla valutazione dei rischi connessi alle attività di trattamento dei dati personali e all'individuazione delle misure di sicurezza e, in generale, di vigilanza sull'osservanza delle politiche adottate dall'azienda in materia di trattamento e protezione dei dati personali nonché di informativa verso il Garante per la Protezione dei dati personali nei casi di *data breach*.

Controlli di terzo livello o controlli di monitoraggio

I controlli di terzo livello sono finalizzati alla valutazione periodica della completezza e funzionalità del sistema di controllo interno, complessivamente considerato; tale attività, tipica delle funzioni di *Internal Audit*, è svolta all'interno di Consap dal *Servizio Audit, Compliance, Risk Management e Privacy*, cui compete, oltre all'analisi dei rischi aziendali, il monitoraggio continuo del sistema di controllo interno, in esecuzione del mandato affidato dal Consiglio di Amministrazione, a cui il Servizio riporta in via diretta.

In particolare, l'*Internal Audit* svolge un'indipendente ed obiettiva attività di *assurance*, attraverso la valutazione (secondo un approccio *risk based*) delle evidenze di *audit*, finalizzata alla formulazione di giudizi e/o raccomandazioni riferiti all'organizzazione nel suo complesso, singole attività, funzioni, processi, sistemi o altro: ciò al fine di valutare, apportare valore aggiunto e contribuire al complessivo miglioramento del Sistema dei Controlli Interni della Società.

L'*Internal Audit* può svolgere anche servizi di consulenza, con lo scopo di fornire supporto alla Società nel raggiungimento dei propri obiettivi, attraverso l'offerta di servizi di *advisory* relativi al disegno, al funzionamento ed al miglioramento del Sistema dei Controlli Interni, con un approccio sistematico e professionale nel valutare e migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'adequatezza del Sistema dei Controlli Interni della Società.

Quest'ultima tipologia di controlli è svolta a valle del completamento delle attività operative, secondo una periodicità definita dal piano delle attività di *audit*, presentato annualmente al Consiglio di amministrazione per la sua approvazione.

* La gerarchia dei controlli

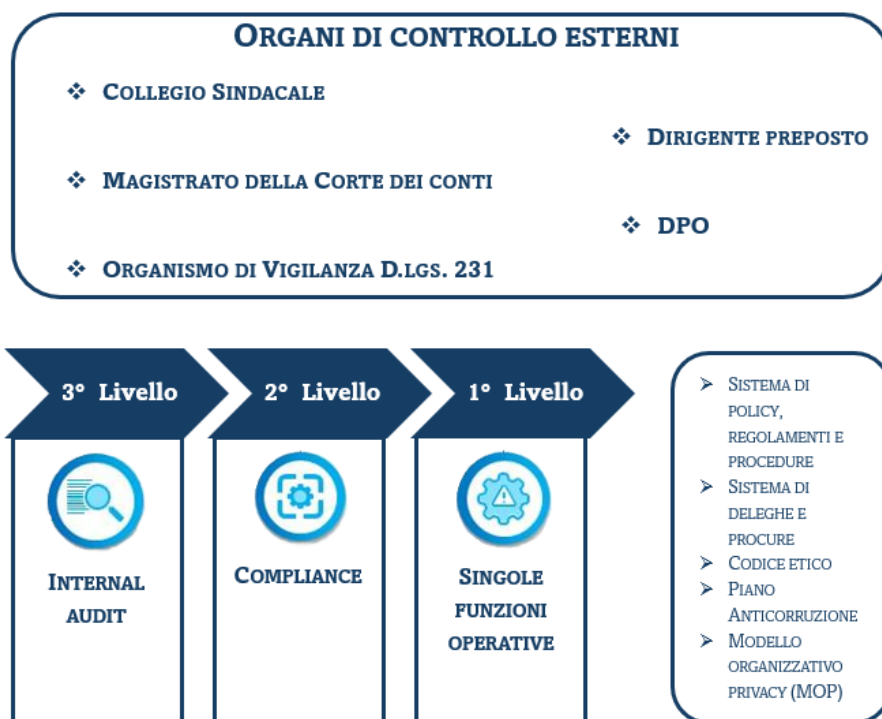


Alle funzioni di controllo sopra menzionate si aggiungono gli organi/soggetti a cui l'ordinamento, il sistema di *governance* adottato, lo Statuto o precise scelte aziendali, hanno assegnato specifici compiti di supervisione e controllo.

Tali figure possono sostanzialmente individuarsi, in Consap, nel:

- **Collegio Sindacale**, cui compete vigilare sull'osservanza della Legge e dello Statuto sociale, sul principio di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto amministrativo, organizzativo e contabile della Società;
- **Magistrato delegato della Corte dei conti**, cui compete svolgere, ai sensi della Legge 21 marzo 1958, n. 259, il controllo sulla gestione finanziaria delle Società a capitale pubblico;
- **Società di Revisione**, cui compete effettuare la revisione legale dei conti, ai sensi dell'art. 20.5 dello Statuto sociale (si tratta di Società iscritta in apposito albo, all'uopo incaricata dall'Assemblea);
- **Organismo di Vigilanza**, nominato ai sensi dell'art. 6, co. 1 lett. b) del D.lgs.n. 231/2001, cui compete vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, in breve, MOGC o Modello 231) – ove lo ritenga opportuno, anche avvalendosi del supporto del Servizio *Audit, Compliance, Risk Management e Privacy* – e di curarne l'aggiornamento (e, da ultimo, di svolgere anche le funzioni proprie degli OIV delle PA con riferimento alla verifica dell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza);
- **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**, nominato ai sensi dell'art. 2, lett. f) del D.lgs.n. 81/2008 dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

**Sistema di controllo*



Il Codice Etico

Consap, nello svolgimento delle attività, impronta la propria azione al perseguimento di obiettivi che vanno al di là della mera erogazione dei servizi in favore della collettività, avendo quale scopo la creazione di valore a beneficio dei vari *stakeholders*, come dichiarato dalla stessa Società nella Carta dei Servizi adottata all'inizio del 2022²³. Attraverso l'adozione di un proprio Codice etico (che costituisce parte integrante del MOGC ex D.lgs. n 231/2001), la Società ha individuato ed enunciato i principi e i valori che considera fondamentali e imprescindibili, a cui la stessa intende attenersi nella conduzione del *business*, affinché sia improntata anche alla sostenibilità (nella triplice accezione di sostenibilità economica, sociale²⁴ e ambientale²⁵).

La scelta, compiuta nell'anno 2004, è stata confermata negli anni successivi attraverso vari aggiornamenti²⁶, l'ultimo dei quali effettuato nell'anno 2025, unitamente ad una complessiva revisione del Modello 231 in ragione dell'introduzione di nuove fattispecie di reati presupposto.

²³ La Carta dei Servizi di Consap è stata redatta in conformità alle prescrizioni normative del D. Lgs 27/10/2009 n. 150 e s.m.i. che richiedono la definizione, misurazione e trasparenza degli *standard* di qualità per attuare il «Ciclo di gestione della *Performance*». Il documento formalizza l'impegno della Società nell'informare gli *stakeholders* sui servizi offerti e sulle loro modalità di erogazione, sugli *standard* minimi garantiti, e sulle tutele previste (sicurezza delle informazioni e protezione dei dati, legalità, rispetto dell'ambiente, tutela dei lavoratori, tutela dei diritti dell'utenza). Il documento è pubblicato nella pagina web Società trasparente del sito internet di Consap nella sezione «*Servizi erogati*».

²⁴ Per *sostenibilità sociale*, nella definizione data dalla Commissione Europea nel 1987, si intende uno sviluppo che soddisfi le necessità del presente, senza compromettere la capacità delle prossime generazioni di fare lo stesso; scopo principale della sostenibilità è raggiungere il principio di equità, lottare contro la povertà, quindi in senso più ampio anche il divario sociale e agire per la realizzazione di condizioni di dignità per la vita di ogni uomo

²⁵ La *sostenibilità ambientale* implica un utilizzo responsabile delle risorse della natura e l'attenzione alla tutela degli eco-sistemi, prediligendo un uso efficiente delle fonti d'energia (con preferenza per quelle rinnovabili) e sviluppando una maggior consapevolezza dell'impatto delle azioni, favorendo il riciclo e lottando contro gli sprechi, intesi in senso generale.

²⁶ Nell'anno 2016 (CDA seduta del 21/09/2016) sono stati recepiti nel Codice Etico di Consap alcuni principi del codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013).

Il recente Codice Etico si caratterizza per una struttura sistematica valoriale: sono stati aggiunti principi fondamentali non presenti nella precedente versione, quali la parità di genere, la tutela della maternità e della paternità, il primato della cooperazione sulla competizione, la sostenibilità ambientale quale principio fondante di uno sviluppo economico e sociale, il rispetto delle esigenze della comunità nel cui ambito la Società svolge la propria attività, l'impegno della Società ad informare il proprio operato ai principi di trasparenza.

In ragione della rilevanza dei principi declinati nel documento, è richiesta la formale accettazione da parte di ciascun dipendente e dirigente della Società nonché ai membri del Consiglio di Amministrazione. La medesima diffusione è garantita nei confronti degli stakeholders esterni (come Consulenti, Collaboratori, Procuratori, Agenti e Terzi che intrattengono rapporti con la Società), i quali, prima di intrattenere ogni rapporto con Consap sottoscrivono un'informativa all'interno della quale dichiarano di aver preso visione dei contenuti del Codice Etico, impegnandosi espressamente al rispetto delle norme ivi contenute.

Il Codice Etico è pubblicato sul sito internet *www.consap.it*, nella Sezione *Società Trasparente - Disposizioni Generali - Atti generali* ed è reso disponibile attraverso l'intranet aziendale.

Il processo sanzionatorio per le violazioni delle disposizioni contenute nel Codice Etico può essere attivato anche dal RPCT.

Protocolli di legalità

Con l'espressione Protocolli di legalità (o Patti di integrità) si fa riferimento a quegli accordi con cui le Stazioni Appaltanti assumono l'obbligo di inserire nei bandi e negli altri atti di indizione di gara, quale condizione per la partecipazione, l'accettazione preventiva da parte degli Operatori economici di determinate clausole intese alla prevenzione, al controllo e al contrasto delle attività criminali, nonché alla verifica della sicurezza e della regolarità dei luoghi di lavoro²⁷.

La finalità di dette pattuizioni è quella di ampliare e rafforzare l'efficacia delle misure di prevenzione e di contrasto al fenomeno delle infiltrazioni della criminalità organizzata e, più in generale, alle diffuse forme di illegalità nel settore degli appalti pubblici.

Mediante la sottoscrizione delle clausole inserite nei protocolli di legalità l'impresa concorrente accetta regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, dell'estromissione dalla gara stessa²⁸.

L'accettazione del Protocollo da parte dei concorrenti comporta, quindi, l'ampliamento dei loro obblighi nei confronti della Stazione Appaltante sotto un duplice profilo:

- **temporale**: gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto: la dichiarazione avente ad oggetto il patto d'integrità deve essere

²⁷ Definizione data dall'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici (Determinazione n. 4/2012 par. 3). I protocolli di legalità traggono origine dal patto di integrità sviluppato negli anni '90 del secolo scorso da *Transparency International* Italia per aiutare il Governo italiano nella lotta alla corruzione nel settore degli appalti pubblici.

²⁸ Cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., sez. VI, 9 settembre 2011, n. 5066; Cons. St., sez. V, 6 aprile 2009, n. 2142; Cons. St., sez. V, 24 marzo 2005, n. 1258.

consegnata dall'Operatore economico in sede di offerta e costituisce condizione di ammissione alla procedura di gara;

- **contenutistico**: si richiede all'impresa di impegnarsi, non solo per la corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad integrare nel proprio modo di agire un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

L'evoluzione della legislazione antimafia ha condotto al riconoscimento dei Protocolli di legalità²⁹ nell'art. 1, co. 17, della Legge n. 190/2012, il quale recita testualmente: *"Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara."*

Come già detto al Par. 2, Consap, all'esito di un lungo processo di certificazione delle Stazioni Appaltanti gestito da ANAC, ha ottenuto la qualifica di Stazione Appaltante e Centrale di Committenza di livello SF1, che le consente di svolgere, per sé o per altre Pubbliche Amministrazioni, gare aventi ad oggetto servizi e forniture di valore illimitato.

Pertanto, in ottemperanza alla vigente normativa in materia di contratti pubblici e alle delibere emanate dall'ANAC³⁰, la Società ha adottato un proprio Protocollo di legalità che provvede ad allegare alla legge speciale di gara per forniture di beni, servizi e lavori e che costituisce parte integrante e sostanziale del Disciplinare di gara.

Il Protocollo obbliga gli Operatori economici, tramite la formale accettazione e sottoscrizione del documento, a:

- a) impegnarsi al rispetto delle norme e dei principi di cui al MOGC 231, al Codice Etico, al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e alla *Policy* Antiriciclaggio adottati da Consap;
- b) rispettare clausole specifiche, tra cui, monitoraggio e tracciamento dei flussi di manodopera, sicurezza sui luoghi di lavoro, norme vigenti in materia di tutela dell'ambiente, regolarità dei subappalti, trasparenza dei flussi finanziari, pena la revoca dell'aggiudicazione o la risoluzione del contratto;
- c) far rispettare il Protocollo anche agli eventuali propri sub-contraenti;
- d) conformare, in generale, i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, con assunzione, in ottica di prevenzione della corruzione a:
 - non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, utilità, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente, tramite intermediari, al fine

²⁹ L'orientamento giurisprudenziale prevalente annovera i patti di integrità nel *genus* degli accordi fra pubbliche amministrazioni previsti dall'art. 15 della Legge n. 241/'90. Pertanto, si osservano, in quanto applicabili, le disposizioni previste dall'articolo 11, commi 2 e 3, ossia: a) richiedono la forma scritta *ad substantiam*, salvo che la legge disponga altrimenti; b) sono soggetti, salvo che sia diversamente previsto, ai principi del Codice civile in materia di obbligazioni e contratti in quanto compatibili. Al pari di qualsivoglia accordo ex art. 15, Legge n. 241/'90, i Protocolli devono essere approvati nel rispetto dei principi di proporzionalità, di ragionevolezza, di parità di trattamento e di non discriminazione, di concorrenza, di trasparenza e non possono mai costituire un inutile aggravamento del procedimento amministrativo stante il divieto di cui all'art. 1, co. 2 della medesima legge n. 241/'90 sul procedimento.

³⁰ Delibera n. 494 del 5 giugno 2019 (Linee Guida ANAC, n. 15); Delibera n. 1120 del 22 dicembre 2020.

dell'assegnazione del contratto e/o al fine di influenzarne, perturbare o distorcerne la relativa corretta esecuzione;

- non influenzare il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando di gara o atto equipollente o ad essi allegati al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente;
- segnalare a Consap qualsiasi tentativo di turbativa, irregolarità o distorsione nelle fasi di svolgimento della procedura di gara e/o durante l'esecuzione dei contratti da parte di ogni interessato o addetto o di chiunque possa influenzare le decisioni relative alla procedura di gara;
- denunciare immediatamente all'Autorità Giudiziaria e/o alla Pubblica Autorità competente ogni tentativo di estorsione, intimidazione o condizionamento di natura illecita, in qualunque forma esso si manifesti, nei confronti dell'Operatore stesso, dei componenti della propria compagine sociale e/o dei loro familiari, pena l'esclusione dalla procedura di affidamento e/o la risoluzione del contratto affidato (richieste di tangenti, pressioni per indirizzare l'assunzione del personale o l'affidamento di subappalti a imprese terze, danneggianti/furti di beni personali e/o in cantiere).

In coerenza con il principio comunitario di proporzionalità, le previsioni del Protocollo adottato da Consap non eccedono la finalità di scongiurare illecite interferenze nelle procedure di gara³¹.

Con riferimento al carattere cogente delle clausole inserite nei Protocolli stipulati ai sensi dell'art. 1, co. 17, della L. n. 190/2012, il Consiglio di Stato³² ha ribadito che le previsioni in essi contenute, laddove configurino specifiche cause di esclusione dalla procedura di gara, sono idonee (data la base giuridica fondata sulla norma di rango legislativo) ad integrare il catalogo tassativo delle cause di esclusione contemplate dal Codice dei contratti pubblici (artt. 94 e 95 del d.lgs. 36 del 2023).

Pertanto, la Stazione Appaltante valuta il comportamento del concorrente anche ai sensi dell'art. 94 del nuovo Codice dei contratti pubblici: l'accertamento del mancato rispetto da parte dell'Operatore economico anche di uno solo degli obblighi indicati nel Protocollo potrà comportare l'applicazione, anche in via cumulativa, di una o più delle seguenti sanzioni:

- a) esclusione dalla procedura di affidamento o revoca dell'aggiudicazione, con conseguente escussione della cauzione provvisoria, a seconda che la violazione venga accertata nella fase precedente all'aggiudicazione dell'appalto o nella fase successiva all'aggiudicazione;
- b) revoca dell'aggiudicazione ed escussione della cauzione se la violazione è accertata nella fase successiva all'aggiudicazione dell'appalto ma precedente alla stipula del contratto;
- c) risoluzione del contratto ed escussione della cauzione definitiva, se la violazione è accertata nella fase di esecuzione dell'appalto. Resta fermo l'eventuale diritto al risarcimento del danno e l'applicazione di eventuali penali.

³¹ Corte di giustizia europea del 22 ottobre 2025 (causa C-425/14): la Corte ha precisato che gli impegni assunti nei protocolli non devono eccedere quanto necessario per raggiungere l'obiettivo perseguito, conformemente al principio di proporzionalità, che, al pari della parità di trattamento, non discriminazione e trasparenza, costituisce un principio generale del diritto dell'Unione.

³² Consiglio di Stato, Sezione Quinta, Sentenza 13 gennaio 2021, n. 425.

La “sanzione espulsiva” viene comminata in ottemperanza ai canoni del procedimento amministrativo che richiedono la previa valutazione della sussistenza dei presupposti di fatto e di diritto, la garanzia del contraddittorio e l'obbligo di idonea motivazione delle scelte adottate³³.

Conflitto di interesse e obbligo di astensione

Secondo l'interpretazione della giurisprudenza amministrativa, la situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. La gestione del conflitto di interessi è dunque espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.

L'interesse privato che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico può essere di natura finanziaria, economica o derivante da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa.

Nell'ordinamento italiano non esiste, di fatto, una norma che preveda analiticamente gli elementi costitutivi e le diverse ipotesi della fattispecie di “conflitto di interessi”.

La gestione del conflitto di interesse è stata affrontata in maniera organica dalla Legge n. 190/2012, mediante l'introduzione di alcuni istituti utili a prevenire e/o gestire il fenomeno, quali:

- il regime di astensione del dipendente dall'assumere decisioni nei casi in cui possa trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale (artt. 6, 7 e 14 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*);
- la disciplina dei casi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di Vertice (D.lgs. n. 39/2013);
- la disciplina dei casi di c.d. *pantouflage* (ovvero anche *revolving-doors*, ex art. 53, co. 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001);
- la disciplina relativa al conferimento e all'autorizzazione degli incarichi interni ed esterni conferiti a dipendenti (art. 21 del D.lgs. n. 39/2010).

A partire dal 2013 l'ANAC, attraverso i Piani Nazionali Anticorruzione, ha fornito alle amministrazioni indicazioni operative per l'applicazione concreta dei suddetti istituti³⁴.

Consap, in adempimento alle disposizioni normative e regolamentari e alle raccomandazioni impartite dall'ANAC nel PNA 2019, ha adottato specifiche misure in materia di conflitto di interessi declinate, in particolare, nei seguenti documenti aziendali:

1) nel Codice Etico, ove all'art. 38 è disposto che:

“I Destinatari del Codice Etico devono astenersi da attività, anche occasionali, che possano configurare un conflitto di interesse con la Società, operando con imparzialità, trasparenza e correttezza.

³³ Delibera ANAC n. 1120 del 22 dicembre 2020.

³⁴ L'Autorità non dispone di specifici poteri di intervento e sanzionatori: svolge una funzione di supporto nell'interpretazione della normativa di settore, che ha condotto all'emanazione di atti di valenza generale e di linee guida. Le singole amministrazioni restano sempre competenti a prevenire e vigilare, nonché a risolvere gli eventuali conflitti di interesse che riguardano i propri funzionari.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura anche non patrimoniali, come quelli derivanti da pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Nel caso in cui si configuri un conflitto di interesse, anche potenziale, il Destinatario informa per iscritto il proprio responsabile gerarchico e l'Organismo di vigilanza ex D.lgs. 231/01 che, a sua volta, informerà il Responsabile per la prevenzione della corruzione ex L. n. 190/2012.

I Destinatari interni del Codice Etico sono tenuti a rispettare la policy aziendale relativa all'autorizzazione/comunicazione degli incarichi provenienti da altre società/persone fisiche o da enti/Pubbliche Amministrazioni.

I Destinatari del Codice Etico si astengono in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza”.

Al fine di rendere effettiva l'applicazione dei predetti principi, sono adottate le seguenti misure specifiche:

- a) il Servizio Gestione Risorse, Organizzazione e Relazioni Industriali, all'atto dell'assunzione di nuovo personale, acquisisce una dichiarazione concernente l'impegno del neo-assunto a prendere visione e a rispettare i contenuti del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs.n. 231/2001, costituendo l'osservanza delle disposizioni ivi contenute parte integrante della prestazione lavorativa, con particolare riferimento al rispetto degli obblighi di diligenza e fedeltà del dipendente. Eguali dichiarazioni sono sottoscritte ed acquisite dal Servizio Gestione Risorse, Organizzazione e Relazioni Industriali anche al momento dell'assegnazione della titolarità di una unità organizzativa interna o della nomina a Responsabile unico del procedimento (RUP);
 - b) il Servizio Affari Societari, all'atto della nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione, consegna, nel corso della prima seduta utile, il Codice Etico, verbalizzando l'impegno dei neo-nominati Consiglieri al rispetto delle disposizioni ivi contenute;
- 2) Nel PTPCT nella parte in cui:
- a) sono disciplinati i casi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di vertice ai sensi del D.lgs. n. 39/2013;
 - b) è regolamentato il conferimento di incarichi successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. *pantouflage*), ai sensi del comma 16-ter dell'art. 53 del D.lgs.n. 165/2001;
 - c) si fa riferimento al regime autorizzatorio dei dipendenti degli incarichi interni ed extra-istituzionali;
 - d) sono disciplinati i casi di conflitto di interesse nelle procedure di gara, ex art. 16 del D.lgs. n. 36/2023.

Le previsioni si applicano a tutto il personale interno della Società ed anche ai soggetti esterni che operano stabilmente con essa in virtù di un contratto di collaborazione o di consulenza. La violazione degli obblighi di comunicazione e di astensione di cui agli artt. 6, 7 e 14 del D.P.R. n. 62/2013 sono fonte di responsabilità disciplinare, accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, ai sensi dell'art. 16 del Decreto citato.

Il Conflitto di interessi nelle procedure di gara secondo il nuovo Codice dei Contratti Pubblici.

La prevenzione di possibili conflitti di interessi negli appalti pubblici è un elemento di rilievo nella normativa vigente, finalizzata a garantire la trasparenza e l'imparzialità delle procedure di gara.

L'attuale Codice dei Contratti Pubblici, D.lgs. n. 36/2023, disciplina l'istituto all'art. 16 ove è disposto quanto segue:

“Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico e altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia concreta ed effettiva della sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione”.

“In coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro”.

“Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione”.

“Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate a individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al comma 3 siano rispettati”.

Perché il conflitto di interessi sia rilevante ai fini della procedura di gara devono, quindi, coesistere due presupposti:

- 1) **un ruolo funzionale** all'interno della procedura di aggiudicazione o dell'esecuzione del contratto che consenta al soggetto di influenzarne l'esito;
- 2) **un interesse finanziario, economico o altro interesse personale**, anche potenziale, idoneo a minare l'imparzialità della procedura.

Sul versante probatorio, l'art. 16 del nuovo Codice degli appalti introduce la regola dell'inversione dell'onere della prova: l'esistenza del conflitto di interessi deve essere provata dal soggetto che lo invoca, sulla base di presupposti specifici e documentati³⁵. Il conflitto di interessi deve, inoltre, riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione è conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.

Obiettivo primario della disposizione è preservare l'imparzialità e l'indipendenza dell'azione amministrativa in funzione della realizzazione del *principio del risultato*, evitando qualsiasi situazione in cui possano sorgere influenze indebite nel procedimento di aggiudicazione, indipendentemente dal fatto che si sia verificato un vantaggio concreto o meno. La mera esistenza di una relazione che possa compromettere l'imparzialità è sufficiente a determinare

³⁵ Consiglio di Stato, sez. III, 26 marzo 2021, n. 2581, l'ipotesi di conflitto “deve essere supportata da elementi concreti, specifici ed attuali”

l'obbligo di astensione o, nei casi più gravi, l'esclusione degli operatori economici dalla gara, ai sensi dell'art. 95 del Codice³⁶.

In ragione di ciò, le ipotesi di conflitto di interessi sono da intendersi come *latu sensu* "di pericolo", in quanto le misure che vengono considerate (astensione dei dipendenti) o adottate (esclusione dalla gara dell'impresa concorrente) operano per il solo pericolo di pregiudizio che la situazione conflittuale possa determinare³⁷.

L'ANAC, anche nel PNA 2025, ha riservato particolare attenzione al conflitto di interessi nell'ambito dei contratti pubblici, invitando le Stazioni Appaltanti / enti concedenti a programmare idonee misure organizzative di prevenzione della corruzione che integrino le prescrizioni contenute nell'art. 16³⁸, raccomandando l'utilizzo di un modello di dichiarazione in cui siano evidenziate le possibili circostanze rilevanti (attività professionale e lavorativa pregressa, interessi finanziari, rapporti e relazioni personali, etc.) oltre all'adozione di ulteriori e più mirate misure.

Al riguardo Consap, in ottemperanza alle indicazioni impartite dell'ANAC, ha adottato quale misura organizzativa il rilascio da parte dei dipendenti che prendono parte alla procedura di gara in qualità di membri di commissione di una preventiva dichiarazione, resa ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 455/2000, che attesta l'assenza di situazioni di conflitto di interessi.

Si elencano di seguito, in dettaglio, le macro-aree considerate ai fini della valutazione della sussistenza del conflitto di interessi:³⁹

1. Attività lavorative e professionali pregresse
Elencazione degli impieghi a tempo determinato/indeterminato, pieno o parziale, in qualsiasi qualifica o ruolo, anche di consulenza, retribuiti e/o a titolo gratuito, presso soggetti pubblici o privati che sono riconducibili al titolare effettivo dell'operatore economico, Va precisato se gli impieghi sono svolti attualmente o nei tre anni antecedenti la partecipazione alla procedura.
Elencazione degli accordi di collaborazione scientifica, delle partecipazioni ad iniziative o a società e studi di professionisti, comunque denominati (ad es. incarichi di ricercatore, responsabile scientifico, collaboratore di progetti), condotti con soggetti privati riconducibili al titolare effettivo dell'operatore economico. Va precisato se si tratta di rapporti attuali ovvero relativi ai tre anni antecedenti la partecipazione alla procedura.

³⁶ L'articolo 95 del d.lgs. 36/2023 annovera il conflitto di interessi tra le cause di esclusione dalle procedure di gara. Tuttavia, l'esclusione dell'operatore economico non è automatica, ma subordinata alla verifica concreta della rilevanza del conflitto e della sua incidenza sulla procedura.

³⁷ Consiglio di Stato, sez. III, 14 gennaio 2019, n. 355

³⁸ In merito alle misure per individuare e gestire i conflitti di interesse nella committenza pubblica, restano utili, quando compatibili, le indicazioni contenute nel PNA 2022, parte speciale *Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici*, che forniscono chiarimenti sull'ambito applicativo della fattispecie (soggettivo e oggettivo), sulla dichiarazione relativa all'insussistenza di conflitti di interessi (anche in relazione alla specifica procedura di aggiudicazione) e raccomandano l'utilizzo di un modello di dichiarazione in cui siano evidenziate le possibili circostanze rilevanti (attività pro

³⁹ Secondo la Comunicazione della Commissione Europea "Orientamenti sulla prevenzione e sulla gestione dei conflitti d'interessi a norma del regolamento finanziario" può esistere un conflitto d'interessi quando l'esercizio imparziale e obiettivo delle funzioni di un pubblico funzionario è compromesso da motivi familiari, affettivi, da affinità politica, da interesse economico o da qualsiasi altro interesse personale diretto o indiretto.

Elencazione delle partecipazioni, a titolo oneroso e/o gratuito, ad organi collegiali (ad es. comitati, organi consultivi, commissioni o gruppi di lavoro) comunque denominati, che sono riconducibili al titolare effettivo dell'operatore economico. Va precisato se le partecipazioni si hanno attualmente o nei tre anni antecedenti la partecipazione alla procedura.
2. Interessi finanziari
Elencazione delle partecipazioni, con o senza incarico di amministrazione, a società di persone e/o citazioni di capitali, pubbliche o private, che sono riconducibili al titolare effettivo dell'operatore economico. Va precisato se le partecipazioni sono detenute attualmente ovvero nei tre anni antecedenti la partecipazione alla procedura.
3. Rapporti e relazioni personali
Se, attualmente o nei tre anni precedenti la procedura di gara, il coniuge e i parenti affini almeno entro il secondo grado o il convivente del dichiarante posseggono e/o hanno posseduto partecipazioni, con o senza incarico, in società a capitale pubblico o privato che sono riconducibili al titolare effettivo dell'operatore economico.
Se, attualmente o nei tre anni precedenti la procedura di gara, il coniuge, i parenti affini entro il secondo grado o il convivente del dichiarante rivestono o abbiano rivestito, titolo gratuito o oneroso, cariche o incarichi nell'ambito di soggetti pubblici e privati che sono riconducibili al titolare effettivo dell'operatore economico ovvero abbiano prestato per tali soggetti attività professionale, comunque denominata, a titolo gratuito o oneroso.
Se, attualmente o nei tre anni precedenti, la procedura di gara, in prima persona, ovvero il coniuge, i parenti e affini entro il secondo grado o il convivente del dichiarante abbiano un contenzioso giurisdizionale, pendente o concluso, con il titolare effettivo dell'operatore economico o con persone fisiche o soggetti pubblici o privati con o senza personalità giuridica riconducibili al titolare effettivo.

Laddove dalla dichiarazione emerga una situazione di conflitto, il responsabile dell'ufficio di appartenenza valuta, in contraddittorio con il dipendente interessato, se la situazione sia tale da mettere a rischio l'imparzialità dell'azione amministrativa e il corretto esercizio delle sue funzioni e conseguentemente individua una misura⁴⁰ idonea ad arrestare il dispiegarsi della situazione dannosa e ad evitare il prodursi del danno erariale.

Laddove, invece, sia oggettivamente impossibile sostituire il dipendente in conflitto ovvero applicare altre misure alternative (ad es. attraverso la sostituzione del dipendente o l'avocazione della sua attività al responsabile del servizio oppure mediante il ricorso a formule organizzative alternative), in ultima istanza, come *extrema ratio*, si può prevedere l'esclusione del concorrente dalla gara ai sensi dell'articolo 95, lett. b) del nuovo codice.

Al fine, inoltre, di rendere trasparente l'*iter* da seguire nella fase di predisposizione e gestione di una gara, Consap ha previsto già dal precedente Piano, la redazione, a cura della DSA, di un'apposita *policy* sul conflitto di interessi nelle procedure di gara ad evidenza pubblica ex art. 16 del D.lgs. n. 36/2023.

⁴⁰ Ad esempio, l'allontanamento del funzionario in conflitto ovvero la possibilità per il dirigente o responsabile del servizio di avocare a sé lo svolgimento del procedimento amministrativo o di optare per l'adozione di formule organizzative alternative come il richiamo all'intervento di altri soggetti, con funzione di supervisione e controllo, o l'imposizione di obblighi più stringenti di motivazione delle scelte adottate (cfr. Delibera ANAC n. 25 del 15 gennaio 2020).

La *Policy*, in linea con quanto previsto dall'ANAC nel PNA 2019 e 2022, dovrà contenere i seguenti contenuti minimi:

- adeguate modalità di acquisizione, conservazione, verifica e monitoraggio delle dichiarazioni;
- identificazione degli uffici e dei soggetti deputati ad assicurare la conformità della disposizione;
- identificazione del soggetto *“titolare del potere sostitutivo che valuta l'esistenza del conflitto di interesse in caso di dirigente apicale”*.

Inconferibilità ed Incompatibilità degli incarichi di vertice e dirigenziali

Con l'obiettivo di prevenire situazioni ritenute, anche potenzialmente, portatrici di conflitto di interessi o, comunque, ogni possibile situazione contrastante con il principio costituzionale di imparzialità, in attuazione dell'art. 1, co. 49 e 50 della L. n. 190/2012, è stato approvato il Decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39, recante *Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico*, (c.d. Legge Severino).

Il Decreto rappresenta uno degli strumenti più incisivi del sistema nazionale di prevenzione della corruzione, configurandosi come presidio normativo essenziale per la tutela dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

La disciplina si inserisce nel più ampio quadro delle misure anticorruzione introdotte dalla riforma del 2012, che **ha ridefinito l'approccio alla prevenzione della corruzione secondo una logica non più meramente repressiva ma preventiva e sistemica**.

In particolare, il Decreto:

- 1) predetermina ipotesi assolute e tassative di conflitto di interessi che precludono a monte l'accesso alla funzione oppure impediscono il contestuale svolgimento di diversi ruoli, rispondendo alla constatazione che talune situazioni personali dell'agente determinano una condizione ineliminabile di conflitto di interessi non altrimenti neutralizzabile attraverso le ordinarie misure di gestione del conflitto;
- 2) contempla una serie articolata di cause di inconferibilità e incompatibilità, con riferimento alle seguenti tipologie di incarichi:
 - a) amministrativi di vertice;
 - b) dirigenziali o di responsabilità, interni ed esterni, nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico;
 - c) amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico.

Ad esse si aggiungono le previsioni statutarie relative a specifici limiti al cumulo degli incarichi, quelle in materia di ineleggibilità/incompatibilità relativamente alla carica di amministratore, in conformità alle disposizioni normative del Codice civile.

Il sistema di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni del Decreto è affidata all'azione sinergica di due soggetti:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) di ciascuna amministrazione, che esercita la vigilanza interna;
- l'Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac o Autorità), che svolge la vigilanza esterna.

La duplice articolazione garantisce un controllo sistematico, assicurando, al contempo, una costante attività di verifica interna e un presidio di garanzia esterno con l'intervento dell'Autorità, secondo una dialettica che sia articola in via preventiva e in fase di accertamento per garantire il pieno rispetto della normativa.

Il quadro normativo in materia di inconferibilità e incompatibilità, sin dalla sua adozione, è apparso di difficile interpretazione ed attuazione. In ragione di ciò, anche a seguito di richieste da parte di ANAC⁴¹, ha subito significative modifiche negli ultimi anni che hanno inciso profondamente sull'applicazione pratica della disciplina.

Le modifiche apportate rispondono all'esigenza di correggere eccessi di rigidità emersi nell'applicazione pratica della normativa senza compromettere l'efficacia preventiva della stessa.

La *ratio* complessiva degli interventi legislativi appare orientata verso un bilanciamento più equilibrato tra l'esigenza di prevenire conflitti di interessi e la necessità di garantire funzionalità operativa alle amministrazioni, perseguendo la volontà del legislatore di perfezionare un sistema che, pur mantenendo la sua funzione preventiva essenziale, risulti più flessibile e adattabile alle concrete esigenze operative delle amministrazioni pubbliche.

Tra gli interventi normativi di razionalizzazione della disciplina, si segnala la recente emanazione da parte dell'ANAC della **Delibera n. 464 del 26 novembre 2025 (*Delibera di carattere generale sull'esercizio del potere di vigilanza e accertamento da parte del RPCT e dell'ANAC in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi di cui al D.lgs.n. 39/2013*) approvata dal Consiglio dell'Autorità nell'adunanza del 26 novembre 2025.**

Come illustrato nella Delibera citata le modifiche apportate al D.lgs.n. 39/2013 hanno riguardato principalmente le seguenti disposizioni:

- **art. 4** (*Inconferibilità di incarichi nelle amministrazioni statali, regionali e locali a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati*) in merito alla **riduzione del c.d. periodo di raffreddamento e all'introduzione di nuove cause di esclusione dall'inconferibilità.**

Il periodo di raffreddamento è stato ridotto da 2 anno a 1 anno, mentre è stata introdotta una nuova causa di esclusione dell'inconferibilità quando l'incarico, la carica o l'attività professionale abbiano avuto carattere occasionale o non esecutivo o di controllo.

Per mitigare gli effetti di tale esclusione, il legislatore ha previsto l'obbligo di adottare presidi organizzativi e di trasparenza atti a gestire potenziali conflitti di interessi.

La modifica dell'articolo rivela una duplice finalità:

⁴¹ Atto di segnalazione n. 2 del 10 luglio 2024; Atto di segnalazione n. 2 del 26 marzo 2025; Atto di segnalazione nr. 3 del 23 luglio 2025.

- 1) la riduzione del c.d. *periodo di raffreddamento* da 2 anni a 1 anno risponde all'esigenza di attenuare l'eccessiva rigidità del sistema originario, che poteva comportare difficoltà operative per le amministrazioni per l'individuazione di figure professionali qualificate;
 - 2) l'introduzione della causa di esclusione per incarichi di carattere occasionale o non esecutivo o di controllo mira ad evitare l'applicazione automatica e indiscriminata dei divieti a situazioni che, per loro natura, non comportano un effettivo rischio di interessi strutturali;
- **art. 7** (abrogato dalla Legge 8 agosto 2025, n. 122 recante *Disposizioni in materia di composizione di giunte e consigli regionali e di incompatibilità*).

La totale abrogazione della disposizione appare rispondere alla necessità di superare le criticità evidenziate dalla Corte costituzionale nella Sentenza n. 98 del 5 marzo 2024⁴², che aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale degli artt. 1, co. 2, lett. f) e 7, co. 2, lett. d) del D.lgs.n. 39/2013 per eccesso di delega, nella parte in cui non consentivano di conferire incarichi di amministratore di enti privati in controllo pubblico a chi, nell'anno precedente, avesse ricoperto analoga carica presso altri enti privati controllati da amministrazioni locali.

La *ratio* dell'intervento del legislatore è quella di eliminare disposizioni che, nella loro formulazione originaria, potevano risultare eccessivamente restrittive rispetto al principio di separazione tra indirizzo politico e gestione amministrativa.

- **art. 12** (*Incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni e esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali*), con l'introduzione di nuove esclusioni dalle incompatibilità per i dirigenti interni dell'amministrazione conferente).

L'art. 12 è stato modificato da D.L. n. 25/2025⁴³, che ha inserito il nuovo comma 4-bis, a norma del quale le incompatibilità previste dall'articolo non si applicano ai dipendenti di ruolo di livello dirigenziale della stessa amministrazione o dello stesso ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che conferisce l'incarico.

La *ratio* dell'intervento di esclusione riflette la considerazione che, in tali casi, il rischio di conflitto di interessi è significativamente attenuato dalla sussistenza di un rapporto organico stabile con l'ente.

Per completezza si dà atto che la Delibera in commento chiarisce in modo definitivo l'ambito del potere di sospensione dei procedimenti di conferimento e del potere di accertamento delle singole fattispecie. Quest'ultimo potere, di natura provvedimentale, produce effetti giuridici

⁴² Corte costituzionale, Sentenza n. 98 del 5 marzo 2024 – Massima: *In materia di inconferibilità di incarichi presso enti privati in controllo pubblico, il legislatore delegato eccede i limiti della delega legislativa contenuta nell'art. 1, commi 49 e 50, della Legge n. 190/2012 quando estende le cause di inconferibilità alla provenienza da incarichi di natura amministrativa-gestionale, laddove la legge circoscriveva l'inconferibilità ai soli soggetti provenienti da organi di indirizzo politico o cariche pubbliche elettive. Gli incarichi di presidente o amministratore delegato di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico non comportano la titolarità di funzioni di indirizzo politico-aziendale o amministrativo-gestionale, che devono essere distinte dalle cariche di natura politica (...)* L'estensione delle ipotesi di inconferibilità ad ambiti non voluti dal legislatore delegante, che aveva operato un bilanciamento tra l'esigenza di garantire l'apparenza di imparzialità e gli interessi costituzionalmente protetti dell'efficienza amministrativa e dell'accesso al lavoro, risulta estranea all'obiettivo perseguito dalla legge delega e finisce per pregiudicarlo, determinando un vizio di eccesso di delega ai sensi dell'art. 76 della Costituzione.

⁴³ DECRETO-LEGGE 14 marzo 2025, n. 25. *Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni.*

vincolanti: la nullità degli atti di conferimento inconferibili e la necessaria attivazione delle procedure conseguenti da parte del RPCT.

La Delibera n. 464/2025 rappresenta, pertanto, ad oggi, il punto di arrivo di un complesso percorso normativo in senso evolutivo. Letta congiuntamente agli schemi esplicativi del PNA 2025, costituisce oggi il riferimento operativo fondamentale per la corretta applicazione del D.lgs.n. 39/2023, in quanto:

- chiarisce ruoli e responsabilità;
- definisce un sistema bilanciato tra controlli interni e controlli esterni;
- rafforza la prevenzione dei conflitti di interessi strutturali;
- impone un approccio metodico, documentato e trasparente.

Focus: disciplina dell'inconferibilità

Ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. g), del D.lgs. n. 39/2013 per inconferibilità s'intende *la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale⁴⁴, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.*

Finalità della disposizione è garantire l'integrità, la trasparenza ed efficienza delle pubbliche amministrazioni, in particolare nell'assegnazione di incarichi dirigenziali e di vertice. In tal senso la norma non è suscettibile di interpretazione estensiva, in quanto costituisce l'espressione della scelta discrezionale del legislatore, il quale con essa ha individuato *a priori*, e indipendentemente dalla concreta realizzazione di un danno per la pubblica amministrazione, fattispecie nelle quali sussiste un potenziale conflitto di interesse e/o nelle quali l'azione del funzionario può mettere a rischio l'immagine di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 97 della Cost.

In dettaglio, le cause di inconferibilità per gli amministratori di enti di diritto privato in controllo pubblico sono disciplinate dai seguenti articoli del D.lgs. n. 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), in caso di condanna – anche con sentenza non passata in giudicato – per la commissione (o tentativo di commissione) di uno dei reati contro la pubblica amministrazione (previsti al Capo I, Titolo II, Libro II del Codice penale);
- art. 6, sulle *inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale*;⁴⁵
- art. 4, *inconferibilità degli incarichi nelle amministrazioni statali, regionali e locali a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico,*

⁴⁴ Il Capo I del Titolo II del Libro Secondo del Codice penale riguarda i Delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione.

⁴⁵ L'art. 7, sulla inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale, è stato abrogato dalla Legge 8 agosto 2025, n. 122, *Disposizioni in materia di composizione di giunte e consigli regionali e di incompatibilità.*

Le situazioni che danno origine all'inconferibilità di incarichi sono riconducibili alle circostanze di seguito dettagliate:

- l'aver tenuto, prima del conferimento stesso dell'incarico *comportamenti impropri*, ritenuti – per la loro gravità – in grado di compromettere la fiducia nell'imparzialità del soggetto sia da parte degli *stakeholders* sia da parte dei destinatari della loro azione;
- il provenire, immediatamente, da cariche in organi di indirizzo politico: il divieto di accesso alla carica si fonda, in questo caso, non tanto su pregressi comportamenti impropri o sull'esigenza di prevenire possibili conflitti di interessi, quanto piuttosto sul venir meno anche dell'apparenza dell'imparzialità, dandosi adito al dubbio che l'incarico possa essere conferito per *meriti pregressi* più che per la competenza professionale necessaria per il suo svolgimento;
- il provenire da un ente di diritto privato la cui attività sia sottoposta a regolazione o a finanziamento da parte dell'Amministrazione che conferisce l'incarico: il che potrebbe dar luogo a conflitto di interessi.

L'art. 3, co. 1, lett. c) del D.lgs. n. 39/2013, estende la disciplina sulle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione anche agli incarichi dirigenziali interni ed esterni.

Alle ipotesi di inconferibilità sopra elencate si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 11 del D.lgs. n. 175/2016⁴⁶, 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.*

Consap, in applicazione della richiamata normativa, quale misura di prevenzione in ottica di anticorruzione, acquisisce apposite dichiarazioni sostitutive di certificazione dell'insussistenza delle cause di inconferibilità di cui al D.lgs. n. 39/2013, rese ai sensi e per gli effetti all'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, dai seguenti soggetti:

- componenti del Consiglio di Amministrazione, la cui dichiarazione è acquisita prima dell'accettazione della carica a cura del Servizio Affari Societari, sempreché non vi abbia già provveduto l'Azionista Unico⁴⁷ (in quest'ultima ipotesi sarà cura del predetto Servizio acquisire dall'azionista copia delle dichiarazioni rese dai soggetti obbligati);
- per gli altri dirigenti la dichiarazione è acquisita dal Servizio Gestione Risorse Umane, Relazioni Industriali e Sede, prima dell'assunzione/nomina.

All'atto dell'acquisizione delle dichiarazioni, il Servizio Affari Societari (per gli amministratori) e il SGRURIS (per gli altri dirigenti), hanno cura di richiedere anche il certificato dei carichi pendenti ed il certificato del casellario giudiziario che terranno a disposizione per le

⁴⁶ Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica.

⁴⁷ È onere del soggetto che conferisce l'incarico (Pubblica Amministrazione controllante che propone o delibera la nomina) effettuare le verifiche necessarie in tema di inconferibilità, prima che l'incarico venga conferito/il contratto stipulato.

verifiche di competenza del RPCT. Il rilascio delle dichiarazioni è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.

Le dichiarazioni devono essere pubblicate tempestivamente, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013, sul sito *internet* nella Sezione *Società Trasparente/Organizzazione* (per i componenti del Consiglio di Amministrazione) ed in *Società Trasparente/Personale* (per gli altri dirigenti).

Il SSI adotta i necessari interventi informatici affinché sia consentita l'immissione dei dati tramite l'applicativo TrasparenzaPA.

Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del decreto e i relativi contratti sono nulli. I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati⁴⁸.

È onere del soggetto che conferisce l'incarico effettuare le verifiche necessarie in tema di inconferibilità, prima che l'incarico venga conferito/il contratto venga stipulato (in merito alle modalità si rimanda al paragrafo del presente Piano relativo *alla Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico*). Le verifiche devono essere opportunamente documentate.

Focus: Incompatibilità per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi di vertice

Diversamente dall'inconferibilità, l'incompatibilità mira ad impedire che possa permanere nell'incarico chi versa in particolari situazioni di conflitto.

Ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. h) del D.lgs. n. 39/2013, per incompatibilità s'intende *l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico*".

Con riferimento agli enti in controllo pubblico, la norma disciplina i casi di incompatibilità del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti.

Le situazioni di incompatibilità sono quelle indicate, in particolare, dagli artt. 9 e 13 del D.lgs. n. 39/2013, che sanciscono, rispettivamente, l'incompatibilità dell'incarico di Presidente e di Amministratore Delegato:

- con lo svolgimento in proprio di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'Amministrazione o dall'ente che conferisce l'incarico;
- con l'assunzione, nel corso dell'incarico, di una serie di cariche pubbliche (ossia: incarichi amministrativi di vertice e incarichi dirigenziali, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, che comportano poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte dagli enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico).

A dette ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 8, del D.lgs. n. 175/2016, ai sensi del quale *Gli amministratori delle società in controllo pubblico non possono*

⁴⁸ Art. 17 D.lgs. n. 39/2013 *Nullità degli incarichi conferiti in violazione delle disposizioni del presente decreto*. Art. 18 D.lgs. n. 39/2013 *Sanzioni*.

essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori.

Per gli incarichi dirigenziali trova applicazione 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, in virtù del quale l'incarico di dirigente è incompatibile:

- con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, all'interno dell'ente di appartenenza, delle cariche di componente del Consiglio di Amministrazione, Presidente, Amministratore Delegato;
- con l'assunzione, nel corso dell'incarico, di una serie di cariche pubbliche (elencate in dettaglio nel co. 2 del sopra richiamato art. 12 del D.lgs. n. 39/2013, ossia con la carica di Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e commissario straordinario del Governo).

In conformità alla vigente normativa e alle raccomandazioni impartite dall'ANAC in materia, CONSAP ha adottato misure idonee ad assicurare l'accertamento della sussistenza, o meno, di cause di incompatibilità.

Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto del conferimento della carica nonché i dirigenti, prima dell'assunzione/nomina, forniscono alle medesime strutture cui compete l'acquisizione delle dichiarazioni di inconferibilità (Segreteria Affari Societari per gli Amministratori e il Servizio Gestione Risorse Umane, Relazioni Industriali e Sede, per gli altri incarichi dirigenziali) apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione dell'insussistenza di cause di incompatibilità ex D.lgs.n. 39/2013, resa ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 46 del D.P.R.n. 445/2000.

Le dichiarazioni devono essere rinnovate annualmente (entro il mese di dicembre) e pubblicate tempestivamente, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs.n. 39/2013 e in ottemperanza a quanto previsto nella Sezione dedicata alla Trasparenza del presente PTPCT, sul sito internet, nella Sezione *Società trasparente*, sempre a cura delle strutture aziendali sopra indicate.

In caso di sussistenza di cause di incompatibilità, la Società si astiene dal conferire l'incarico/stipulare il contratto; qualora la situazione di incompatibilità insorga o venga rilevata successivamente:

- la struttura aziendale competente ne dà comunicazione al RPCT;
- il RPCT, una volta ricevuta la suddetta comunicazione, o qualora dovesse, comunque, venire a conoscenza dell'esistenza/insorgenza di una causa di incompatibilità, anche in seguito ai controlli di propria competenza, procede ad effettuare la contestazione formale ai sensi dell'art. 15, co.1, del D.lgs. n. 39/2013, affinché l'interessato provveda alla rimozione della causa di incompatibilità (attraverso la rinuncia all'incarico incompatibile con quello conferito da Consap, debitamente comunicata al RPCT) entro 15 giorni dal ricevimento della contestazione stessa;

- nel caso in cui, trascorso il termine di 15 giorni, la causa di incompatibilità permanga, con riferimento agli amministratori, la Società convoca l'organo competente affinché dichiari la decadenza dall'incarico e proceda ad una nuova nomina mentre, con riferimento ai dirigenti, la Società risolve il contratto, ai sensi dell'art. 19, co. 1, del D.lgs. n. 39/2013.

Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità.

• Quadro normativo

La vigilanza sul rispetto delle disposizioni contenute nel D.lgs. n. 39/2013 compete sia al RPCT di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico ed ente di diritto privato in controllo pubblico, sia all'ANAC.

Più specificatamente, l'art. 15 del D.lgs.n. 39/2013 dispone che *Il responsabile del piano anticorruzione di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico (...) cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'amministrazione, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico siano rispettate le disposizioni del presente decreto sull'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al presente decreto.*

Il successivo art. 16, a sua volta, disciplina in modo specifico ruolo e funzioni dell'ANAC in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi amministrativi di vertice e dirigenziali all'interno delle amministrazioni e degli enti tenuti al rispetto della normativa, attribuendo all'Autorità la *vigilanza sul rispetto da parte delle amministrazioni pubbliche, degli enti pubblici e degli enti di diritto privato in controllo pubblico, delle disposizioni di cui al presente decreto, anche con l'esercizio di poteri ispettivi e di accertamento di singole fattispecie di conferimento degli incarichi.*

Il co. 2 prevede, altresì, la possibilità per l'Autorità Nazionale Anticorruzione, *a seguito di segnalazione o d'ufficio, di sospendere la procedura di conferimento dell'incarico con un proprio provvedimento che contiene osservazioni o rilievi sull'atto di conferimento dell'incarico nonché segnalare il caso alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative. L'amministrazione, ente pubblico o ente privato in controllo pubblico che intenda procedere al conferimento dell'incarico deve motivare l'atto tenendo conto delle osservazioni dell'Autorità.*

Il quadro normativo è completato dall'art. 17 del Decreto in esame che specifica le conseguenze giuridiche derivanti dalla violazione della disciplina sulle inconferibilità, disponendo che *gli atti di conferimento adottati in violazione delle disposizioni del presente decreto e i relativi contratti sono nulli.*

• Ruolo di vigilanza dell'ANAC e del RPCT

La disamina del riparto di ruoli e responsabilità tra il RPCT e ANAC è la chiave di lettura dell'intera Delibera n. 464/2025 e ne suggerisce la corretta applicazione, chiarendo l'azione sinergica che, riguardo alla vigilanza, il D.lgs.n. 39/2013 ha attribuito congiuntamente al RPCT dell'ente e all'ANAC.

Il potere di vigilanza dell'ANAC si esprime, specificatamente, attraverso due distinti poteri/doveri rimessi all'Autorità, ovvero:

- a) il potere di sospendere i procedimenti di conferimento, che trova fondamento nel co. 2 dell'art. 16 del D.lgs.n. 39/2013.
- b) il potere di accertamento di singole fattispecie di inconferibilità e incompatibilità, di cui al co. 1 dell'art. 16 del D.lgs.n. 39/2013.

Nel caso in cui ANAC adotti un provvedimento che accerta la ricorrenza di un'ipotesi di inconferibilità o incompatibilità, il provvedimento deve essere comunicato al RPCT. La comunicazione non ha carattere meramente informativo, ma impone al RPCT specifici obblighi di attuazione: *il Responsabile è tenuto, in esecuzione del contenuto dispositivo del provvedimento dell'ANAC, ad intraprendere una serie di azioni e a adottare una serie di atti di propria competenza.*

In particolare, l'RPCT:

- 1) nell'ipotesi in cui il provvedimento di ANAC accerti un caso di inconferibilità, è tenuto a:
 - comunicare al soggetto interessato l'inconferibilità accertata da ANAC e la conseguente nullità dell'atto di conferimento dell'incarico e del relativo contratto, fornendo anche ausilio all'ente nell'adozione dei provvedimenti conseguenti alla dichiarazione di nullità;
 - contestare all'organo conferente la violazione ai sensi degli artt. 18, co. 1e 2, del D.lgs.n. 39/2013, avviando il procedimento per la verifica dell'elemento psicologico (dolo/colpa) ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione interdittiva.
- 2) nell'ipotesi in cui il provvedimento di ANAC accerti un caso di incompatibilità, è tenuto a:
 - contestare all'interessato l'acclarata situazione di incompatibilità ai sensi dell'art. 19, co. 1, del Decreto, concedendo il termine perentorio di 15 giorni per consentire l'opzione tra i due incarichi.
- 3) nell'ipotesi in cui la dichiarazione, cui è conseguito l'accertamento del caso di inconferibilità o incompatibilità, sia risultata mendace, il RPCT è tenuto ad avviare il procedimento per l'eventuale applicazione della sanzione prevista dall'art. 20, co. 5, del Decreto (interdizione quinquennale).

La Delibera n. 464/2025 chiarisce, altresì, che a seguito dell'intervenuto accertamento, le parti coinvolte devono adeguarsi a quanto statuito dall'Autorità non potendosi, cioè, discostare dal suo contenuto dispositivo, fermo restando il diritto di impugnazione giurisdizionale.

Il RPCT non ha, quindi, alcun potere valutativo residuo sulla sussistenza della causa di inconferibilità o incompatibilità già accertata da ANAC, dovendosi limitare a dare esecuzione al provvedimento dell'Autorità.

A sua volta, il ruolo del RPCT nell'ambito della vigilanza interna costituisce il primo livello di controllo sull'osservanza delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità nonché l'attuazione di presidi di controllo e sistematici.

L'attività di vigilanza del RPCT si manifesta attraverso specifici poteri di contestazione e accertamento. Qualora il Responsabile venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme del Decreto o di una situazione di incompatibilità, è tenuto ad avviare un procedimento di accertamento e ad informare l'ANAC.

Il Rilascio delle dichiarazioni sostitutive ex art. 20: efficacia e controllo

Il rilascio delle dichiarazioni sostitutive, ex art. 20 del D.lgs.n. 39/2013, costituisce un adempimento fondamentale nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza per due ordini di ragioni:

- da un lato è condizione di efficacia dell'incarico, secondo quanto espressamente dispone l'art. 20, co. 4, del D.lgs.n. 39/2013;
- dall'altro, rappresenta un momento di responsabilizzazione per il suo autore, il quale è posto in condizione di conoscere le circostanze fattuali che lo riguardano e che, se correttamente dichiarate, possono essere oggetto di esame nella loro eventuale rilevanza giuridica da parte dei soggetti preposti, evitando così l'incardinamento di situazioni di illegittimità.

Tuttavia, il solo rilascio della dichiarazione da parte del conferitario non appare sufficiente, ma deve essere accompagnato da un rigoroso sistema di controlli e verifiche.

Secondo quanto stabilito dall'ANAC con la recente Delibera n. 464/2025, lo svolgimento dei controlli deve articolarsi secondo un approccio metodologico rigoroso che individua nell'organo conferente il primo responsabile della verifica. L'organo conferente non può e non deve attenersi esclusivamente a quanto dichiarato dal soggetto incaricato ma è tenuto a verificare, con la massima cautela, se, in base agli atti conosciuti e conoscibili, avrebbe potuto conoscere la causa di inconferibilità o incompatibilità, anche attraverso accertamenti delegati agli uffici o richieste di chiarimenti al nominando. Tale obbligo trova fondamento nella responsabilità dell'organo conferente in relazione alle conseguenze economiche e giuridiche derivanti dal caducato conferimento.

In ragione del principio di presunzione della buona fede dell'autore della dichiarazione, l'Autorità ritiene necessario che le dichiarazioni rese dagli interessati all'atto del conferimento dell'incarico, ex art. 20 del D.lgs. n. 39/2013, contengano anche l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare nonché le eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione. Ciò allo scopo di chiarire non solo la condotta da esigere dall'autore della dichiarazione, ma anche l'ambito oggettivo della verifica richiesta all'organo conferente l'incarico.

Le verifiche svolte devono essere adeguatamente documentate e menzionate nell'atto di conferimento dell'incarico/nomina. È pertanto onere dell'amministrazione conferente, e, in particolare, degli uffici che supportano gli organi competenti alla nomina, effettuare le necessarie verifiche sulla base della dichiarazione presentata dal soggetto interessato al fine di appurare se l'incarico possa essere conferito in conformità alla legge. Nessuna delle disposizioni dettate dal Decreto in commento impedisce, peraltro, che anche il RPCT sia coinvolto nella suddetta attività⁴⁹.

⁴⁹ È auspicabile che il procedimento di conferimento dell'incarico si perfezioni solo all'esito della verifica, da parte degli organi competenti per la nomina e degli organi di supporto, sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dal *curriculum vitae* allegato alla dichiarazione stessa e dei fatti notori comunque acquisiti. L'ANAC ha altresì chiarito che "è condizione di efficacia dell'incarico non solo la presentazione della dichiarazione da parte dell'interessato (resa nei termini sopra esposti), ma anche l'esito positivo della verifica compiuta dall'amministrazione".

In conformità alla normativa e alle determinazioni dell'ANAC, Consap ha definito gli oneri ricadenti sugli organi che conferiscono incarichi o che supportano gli organi competenti alla nomina. L'attività di verifica è stata attribuita:

- per gli incarichi dirigenziali, alla Direzione Risorse Umane, a cura del SGRURIS, cui compete espletare la necessaria istruttoria prima del conferimento dell'incarico. Gli esiti dell'esame svolto devono poi essere sottoposti al Consiglio di Amministrazione, cui compete la nomina dei Dirigenti;
- per gli amministratori (rispetto ai quali la verifica si ritiene debba essere effettuata dall'azionista, come ribadito dalla Determina ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017) gli esiti dell'istruttoria svolta dall'Azionista Unico⁵⁰ o, comunque, dal Servizio Affari Societari, devono risultare dal verbale dell'Assemblea che delibera la nomina del Consiglio di Amministrazione, oppure dal verbale del Consiglio di Amministrazione che conferisce i poteri al Presidente e all'Amministratore Delegato.

Attività precedente o successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*Revolving Doors*)

Tra le misure di prevenzione della corruzione, particolare rilievo assume il divieto di *pantouflage* (in lingua francese) o *revolving doors* (in lingua inglese).

Con il termine inglese di *pantouflage* o *revolving doors* s'intende far riferimento al fenomeno del passaggio dei dipendenti pubblici al settore privato. L'obiettivo della fattispecie è quello di contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione.

Nell'ordinamento giuridico italiano, la disciplina dell'istituto è dettata dal comma 16-ter dell'art. 53 del D.lgs.n. 165/2001 (c.d. *Testo Unico del Pubblico Impiego*) introdotto ad opera dell'art. 1, co. 42, della Legge n. 190/2012 e dall'art. 21 del D.lgs.n. 39/2013.⁵¹

La *ratio legis* sottesa alle succitate disposizioni è quella di disincentivare comportamenti impropri e non imparziali, fonte di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, *"potrebbe preconstituirsì situazioni lavorative*

⁵⁰ Sul punto l'ANAC ha difatti evidenziato che: *"gli organi che conferiscono gli incarichi di cui al D.lgs. n. 39/2013 hanno, comunque, il dovere di accertare, nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità di cui all'art. 97 Cost., i requisiti necessari alla nomina e, per quanto qui rileva, l'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità in capo al soggetto che si vuole nominare. In questa prospettiva è necessaria la massima cautela e diligenza nella valutazione delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art 20 del D. Lgs. n. 39/2013, potendo essere mendaci, anche a prescindere dalla consapevolezza del suo autore circa la sussistenza di una delle cause di inconferibilità o di incompatibilità"*.

⁵¹ L'art. 53, comma 16-ter, D.lgs.n. 165/2001 (c.d. *Testo Unico del Pubblico Impiego*) avente rubrica Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, dispone che: *i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per 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 per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.*

L'art. 21 del D.lgs. n. 165 del 2001, avente rubrica Applicazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo n. 165 del 2001, al comma 1 dispone che: *Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico.*

*vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro*⁵²”.

Il divieto è altresì volto a “ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un’amministrazione l’opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio.”⁵³”.

Come ribadito anche dal Consiglio di Stato⁵⁴, la norma disciplina un’ipotesi qualificabile in termini di *incompatibilità successiva* alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico, che si affianca e integra i casi di *inconferibilità* (ossia i divieti di temporaneo accesso alla carica) e le *incompatibilità* (ossia il cumulo di più cariche) contemplate dal D.lgs.n. 39/2013.

Devono, pertanto, essere previsti principi normativi e codici di condotta idonei a guidare il conferimento degli incarichi nonché strumenti e presidi idonei per prevenire la violazione del divieto.

Ai fini della concreta attuazione della disposizione, tuttavia, la scarsa formulazione della norma ha generato dubbi interpretativi con riferimento, in particolare, ai seguenti aspetti:

- a) tipologia dei dipendenti sottoposti al divieto in argomento;
- b) identificazione della tipologia di enti in destinazione a cui applicare il divieto;
- c) individuazione del soggetto competente ad irrogare le sanzioni per violazione del divieto.

L’ANAC, già nel PNA 2022 e, più di recente, nel 2024, con *Delibera n. 493 del 25.09.2024 recante Linee Guida in tema di c.d. divieto di pantouflage*⁵⁵, ha ritenuto opportuno fornire alle amministrazioni e ai RPCT ulteriori chiarimenti e indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori attinenti al divieto di *pantouflage*. Ciò allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato, orientando ancor meglio le amministrazioni / enti nell’individuazione di misure di prevenzione di detto fenomeno corruttivo.

Le Linee Guida contenute nella Delibera ANAC n. 493 sono strutturate in due parti: la prima è dedicata all’ambito soggettivo e oggettivo di applicazione, l’altra attiene, invece, ai profili sanzionatori.

In dettaglio:

a) tipologia dei dipendenti sottoposti al divieto in argomento;

La norma dettata dal comma 16-ter dell’art. 53 del D.lgs.n. 165/2001 dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego (c.d. *periodo di raffreddamento*), attività lavorativa o professionale svolta presso i soggetti privati destinatari della pubblica amministrazione attraverso i medesimi

⁵² Cfr. PNA 2019, Parte III, § 1.8.

⁵³ Come già chiarito dall’ANAC nel PNA 2013 “il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all’interno dell’amministrazione per ottenere un lavoro presso l’impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la convenienza di accordi fraudolenti”.

⁵⁴ Cfr. Cons. Stato, Sez. V, sentenza n. 7411 del 29 ottobre 2019 e PNA 2022.

⁵⁵ Delibera ANAC n. 493 approvata dal Consiglio dell’Autorità del 25 settembre 2021, *Linee Guida n. 1 in tema di divieto di pantouflage*, art. 53, comma 16-ter, D.lgs.n. 165/2001.

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 per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Ai soli fini dell'applicazione della normativa in materia di divieto di *pantouflage* sono pertanto considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di incarichi amministrativi di vertice, di incarichi dirigenziali, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico, (art. 21 del D.lgs.n. 39/2013).⁵⁶

Nel merito, già in occasione dell'aggiornamento del PNA 2018, l'ANAC precisava che, per gli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione (quali Consap S.p.A.) *“sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali. Non sembra invece consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal D.lgs.n. 39/2013. Ad analoghe conclusioni si giunge per i dirigenti ordinari. Al riguardo, si rammenta che nelle linee guida di cui alla determinazione n. 1134/2017, con riferimento alle società in controllo e agli obblighi previsti all'art. 14 del D.lgs. n. 33/2013, è stata operata una distinzione tra direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria, che, salvo i casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione. Coerentemente a tale indicazione, i dirigenti sono esclusi dall'applicazione dell'art. 53, co.16-ter, del D.lgs.n. 165/2001, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali”*.

b) identificazione della tipologia di enti in destinazione cui applicare il divieto

Con riferimento al perimetro oggettivo, presupposto perché si configuri il *pantouflage* è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico.

Il potere autoritativo della pubblica amministrazione implica l'adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Si ritiene, pertanto, che con tale espressione il legislatore abbia voluto considerare tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi sul provvedimento finale. Tra detti provvedimenti rientrano sia il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente (quali, ad es., contratti di forniture, servizi e lavori, con relativi atti

⁵⁶ L'ambito di applicazione del divieto di *pantouflage*, inserito all'interno del D.lgs.n. 165/2001 recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, è stato esteso, successivamente, per effetto dell'art. 21 del D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 *Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge n. 190 del 2012*.

Con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di *pantouflage* gli incarichi dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano, pertanto, applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co. 16-ter, del D.lgs.n. D.lgs.n. ...n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali. Si rinvia a quanto disposto dall'art. 1, decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 e all'art. 31 del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con Legge 29 dicembre 2021, n. 233, cui sono state apportate modifiche all'art. 1 del decreto legge n. 80/2021, prevedendo, fra l'altro, al co.7-ter che *“(…) per gli incarichi conferiti ai sensi de comma 5 non si applicano i divieti di cui all'art. 53, co. 16-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*.

prodromici) sia il rilascio di licenze, atti di autorizzazione, concessione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere⁵⁷.

A tal proposito, stante la chiara formulazione della norma, l'ANAC ha altresì precisato che l'istituto trova applicazione anche quando viene esercitata un'attività espressione di un potere autoritativo o negoziale in maniera occasionale (*una tantum*): l'occasionalità dell'attività svolta nell'ente in provenienza o la limitata durata temporale dell'incarico ricoperto non influisce sull'applicazione o meno del divieto.

In ragione delle finalità dell'istituto, è esclusa la violazione del divieto di *pantouflage* nel caso in cui il soggetto giuridico destinatario dell'attività autoritativa o negoziale di un dipendente pubblico sia un ente pubblico. Ciò in quanto detta situazione determina l'assenza del dualismo interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie.

L'ANAC, infine, ha evidenziato l'insussistenza del *pantouflage* anche quando l'ente privato di destinazione sia stato costituito successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente. In tal caso, tuttavia, è opportuno distinguere tra:

- ente privato di nuova costituzione, che non presenta profili di continuità con gli enti già esistenti;
- ente solo formalmente nuovo.

Nel primo caso, si ritiene non applicabile la norma sul *pantouflage* in quanto non sussistono elementi di connessione tra l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali da parte dell'ex dipendente pubblico – elemento fondamentale per integrare la fattispecie in esame – e la società di nuova formazione.

Nel secondo caso, invece, l'istituzione di una nuova società *ad hoc* potrebbe essere volta ad eludere il divieto di *pantouflage*. La società, infatti, potrebbe avere, ad esempio, una diversa denominazione ma la medesima composizione o struttura operativa. Al riguardo, ANAC raccomanda alle pubbliche amministrazioni di effettuare una verifica in concreto, anche con l'ausilio di banche dati, dell'eventuale correlazione tra detta società e gli altri enti già esistenti prima della cessazione del rapporto di lavoro del dipendente pubblico sottoposto a verifica e nei confronti dei quali lo stesso abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali.

c) individuazione del soggetto competente ad irrogare le sanzioni per violazione del divieto.

La giurisprudenza ha riconosciuto ad ANAC la vigilanza e il conseguente potere sanzionatorio in materia di violazione del divieto di *pantouflage*, confermando anche nelle Linee Guida contenute nella Delibera n. 493 quanto già rappresentato nel PNA 2018 (Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018⁵⁸) e nel PNA 2022.

Il Giudice Amministrativo ha difatti chiarito che, sebbene l'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs.n. 165/2001 *non individui esattamente l'autorità competente a garantire l'esecuzione delle*

⁵⁷ Cfr. PNA 2018; 2019.

⁵⁸ In meritosi rinvia a quanto riportato a pag. 57 del PTPCT 2022-2024.

*conseguenze sanzionatorie previste dalla norma stessa (...), una volta accertata l'effettiva violazione, non può fondatamente dubitarsi che tale potere spetti all'ANAC.*⁵⁹

Conseguenza diretta *ex lege* dell'accertamento degli elementi costitutivi della fattispecie di *pantouflage* è la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti in violazione del divieto (disciplina analoga a quanto accade con le delibere che accertano, all'esito di un procedimento di vigilanza, una fattispecie di inconfiribilità ai sensi del D.lgs.n. 39/2013 dichiarando la nullità dell'incarico conferito in violazione di tale disciplina).

La *ratio* del D.lgs.n. 39/2013 è attribuire all'ANAC un potere di vigilanza sulle modalità di conferimento degli incarichi pubblici, che si estende, sia pure per un limitato lasso di tempo, anche alla fase successiva alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, allo scopo di evitare che il dipendente pubblico si avvantaggi della posizione precedentemente ricoperta. Ne consegue che l'Autorità, anche in materia di *pantouflage*, non può che avere i medesimi poteri esercitabili nel caso di violazione delle disposizioni del D.lgs.n. 39/2013.

Per quanto concerne la concreta adozione di strumenti e presidi idonei per prevenire la violazione del divieto, l'ANAC⁶⁰ ha stabilito che: *“al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs.n. 165 del 2001, le società adottano le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse. Le società assumono iniziative volte a garantire che:*

- a) negli interPELLI o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra;*
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;*
- c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.”*

CONSAP, in ottemperanza alle disposizioni normative sopra richiamate e alle indicazioni formulate dall'Autorità, adotta le seguenti misure di prevenzione:

- a) all'atto dell'assunzione di un Dirigente è richiesta, a cura del SGRURIS, al candidato il rilascio di una dichiarazione sostitutiva *ex art. 46 D.P.R. n. 445/2000* con la quale il medesimo dichiara di non aver esercitato negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali all'interno dell'Amministrazione di provenienza, di cui Consap sia stata destinataria di provvedimenti. In caso di sussistenza della causa ostativa all'assunzione, la Società si astiene dallo stipulare il contratto. Qualora la Società venga

⁵⁹ Cfr. Sentenza n. 7411 del 29 ottobre 2019 del Consiglio di Stato (Sezione V) Pronuncia del 29 ottobre 2019, n. 7411. Cfr. anche PNA 2022. La Sezione V del Consiglio di Stato si è pronunciata stabilendo la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di "Incompatibilità successiva" di cui all'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs.n. 165/2001: in base al combinato disposto degli artt. 16 e 21 del D.lgs. n. 39/2013, ANAC è il soggetto che ha il compito di assicurare, in sede di accertamento della nullità dei contratti sottoscritti dalle parti e di adozione delle conseguenti misure, il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La Corte di Cassazione, con la decisione del 25 novembre 202158, a sua volta, ha confermato la sussistenza in capo ad ANAC dei poteri di vigilanza e sanzionatori in materia di *pantouflage* ed ha altresì precisato che, a fronte dell'accertamento della violazione del divieto previsto dalla norma, l'intervento ripristinatorio degli interessi pubblici violati sembra avere natura vincolata, *“non potendo l'intero impianto normativo del D.lgs.n. 39/2013 tollerare che rimangano inapplicati norme poste a presidio di interessi pubblici, quali la trasparenza amministrativa e la prevenzione dei fenomeni corruttivi, né che rimangano validi incarichi nulli o che i soggetti che hanno attribuito tali incarichi vadano esenti da sanzioni”*.

⁵⁸ Cfr. Corte di Cassazione Civile, Sez. U, ordinanza n. 36593 del 25 novembre 2021. La pronuncia è stata emessa dalla Corte a seguito di proposizione del ricorso avverso la pronuncia emessa il 29 ottobre 2019 dal Consiglio di Stato, Sezione V.

⁶⁰ Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 e successiva Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017.

a conoscenza della causa solo successivamente, provvede a risolvere il relativo contratto ed a darne comunicazione al RPCT. A tal fine il SGRURIS inserisce apposite clausole nella lettera di nomina dei nuovi dirigenti;

- b) la Società rende noto ad Amministratori e Dirigenti, cui competono, in base alle vigenti deleghe, l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali (nell'accezione specificata dall'ANAC) che si applicano le cause ostative di cui al combinato disposto dell'art. 21 del D.lgs. n. 39/2013 e dell'art. 53, c. 16-ter, del D.lgs.n. 165/2001 secondo le seguenti modalità:
- a) inserimento della clausola sul "*revolving doors*" nelle dichiarazioni rese da amministratori e dirigenti, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs.n. 39/2013;
 - b) inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione/nomina del personale Dirigente che prevedono il divieto di *pantouflage*;
 - c) accettazione da parte di tutti i dirigenti del codice etico che contiene la clausola sul *revolving doors* a cura del SGRURIS;
 - d) acquisizione accettazione del Codice etico da parte delle terze parti (professionisti, fornitori, ecc.) a cura del SAL e del SGC per i contratti/incarichi di rispettiva competenza;
 - e) sottoscrizione da parte dei dirigenti che hanno esercitato in base alle specifiche deleghe loro conferite poteri autoritativi e/o negoziali (come sopra definiti), alla cessazione del rapporto di lavoro, di una dichiarazione sulla conoscenza della normativa relativa al divieto di "*pantouflage*" (a cura del SGRURIS);
 - f) inserimento all'interno della dichiarazione rilasciata dai soggetti di cui all'art 21 del D.lgs.n. 39/2013 (dirigenti ed amministratori), all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, di una clausola che preveda la comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi la cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;
 - g) inserimento nei bandi di gara prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti - a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti - della condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti della società, in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs.n. 165/2001.

A tal riguardo, la norma stabilisce che i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrarre con la Pubblica Amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

Formazione, informazione e comunicazione

Formazione

La Legge n. 190/2012, così come il D.lgs.n. 231/2001, riconosce alla formazione un ruolo fondamentale. La concreta attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione esige, di fatti, che tutto il personale della Società sia correttamente informato, formato e sensibilizzato sui rischi connessi alle proprie attività lavorative e sia messo nelle condizioni di riconoscere i

comportamenti contrari alla Legge e alle misure adottate da Consap, rispettivamente, in materia di prevenzione della corruzione (e della trasparenza) e in materia di responsabilità amministrativa derivante da reato.

Consap, già nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs.n. 231/2001, ha dedicato alla tematica un apposito protocollo denominato *Protocollo per la Formazione del Personale*, che qui s'intende integralmente richiamato. La formazione prevista ai fini del Modello rientra nel piano biennale di formazione della Società redatto dalla competente Direzione Risorse Umane e approvato dal Consiglio di Amministrazione, attraverso il quale vengono curati il costante aggiornamento e la crescita professionale di tutti i dipendenti; essa si affianca ed è integrata dalla formazione obbligatoria prevista dalla normativa c.d. anticorruzione.

La partecipazione ai corsi è obbligatoria per tutto il personale in servizio nell'azienda (inclusi i dirigenti): la violazione di tale obbligo comporta l'applicabilità delle sanzioni previste nel Sistema disciplinare.

Si illustra di seguito la strutturazione del contenuto dei percorsi di formazione, per tutti i dirigenti e dipendenti, articolata su due livelli:

1. Livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, in cui vengono trattati, con progressivi approfondimenti nelle sessioni formative, via via successive:

- i principi generali contenuti nella Legge n. 190/2012 e nei decreti attuativi;
- i contenuti dei Piani Nazionali Anticorruzione;
- le principali Determinazioni ANAC in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- i compiti e i doveri del RPCT e dei soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione;
- i contenuti del PTPCT adottato da Consap;
- i rapporti tra il MOGC ex D.lgs.n. 231/2001 ed il PTPCT;
- i rapporti tra l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

2. Livello Specifico, rivolto a tutti i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della società (Dirigenti, Titolari di Servizio, dipendenti che operano nelle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione) che prevedono la trattazione, in via aggiuntiva rispetto al Livello Generale, dei seguenti argomenti:

- gli specifici rischi evidenziati per processo/area;
- gli obblighi di trasparenza contenuti nel D.lgs.n. 33/2013;
- le misure di mitigazione del rischio:
 - codice etico;
 - protocolli e procedure specifiche;
 - criticità eventualmente emerse dalle verifiche effettuate dall'Internal Audit e azioni di miglioramento ove intraprese;
 - gestione delle segnalazioni inoltrate al RPCT.

Il Piano formativo viene definito dalla competente Direzione Risorse Umane - Servizio Gestione Risorse Umane, Relazioni Industriali e Sede, tenuto conto delle esigenze rappresentate dal RPCT e dall'Organismo di Vigilanza.

Il monitoraggio e la verifica dell'attuazione e dell'efficacia dell'attività formativa erogata saranno effettuati attraverso la distribuzione di questionari al personale in concomitanza delle sessioni formative: una ulteriore, successiva verifica è affidata ai responsabili delle strutture, per quanto riguarda i dipendenti.

Per le risorse neo-assunte, la formazione deve essere effettuata entro un anno dall'assunzione. Il Servizio Gestione Risorse Umane, Relazioni Industriali e Sede fornisce, all'esito degli incontri formativi, un *report* nel quale riportata la percentuale dei partecipanti agli incontri formativi.

Informazioni ai soggetti terzi

Consap S.p.A. informa tutti i soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti contrattualmente regolati, o che collaborino stabilmente con essa senza vincoli di dipendenza (*partner* commerciali, consulenti e altri collaboratori esterni, comunque denominati), in merito all'adozione e/o aggiornamento del PTPCT, attraverso la pubblicazione dei principali documenti che lo compongono in Società trasparente.

Comunicazione

L'adozione del PTPCT, e le sue successive modifiche, devono essere comunicate, a cura del SGRURIS a tutti i dipendenti della Società, tramite Comunicazione di Servizio in cui si dà atto:

- dell'avvenuta adozione/aggiornamento del PTPCT;
- della pubblicazione sul sito internet nella sezione *Società Trasparente* del PTPCT;
- del nominativo del RPCT in carica;
- dell'indirizzo di posta elettronica dedicato del RPCT, attraverso il quale è possibile inviare segnalazioni di non osservanza del PTPCT o altre comunicazioni utili all'attività dello stesso RPCT, in via alternativa rispetto all'utilizzo della Piattaforma *Whistleblowing* (vedasi *infra*).

Il RPCT svolge, inoltre, una costante azione di impulso nei confronti di tutti i responsabili delle strutture aziendali, finalizzata all'attuazione delle misure previste nel Piano, attraverso l'invio di specifiche comunicazioni tramite e-mail.

Tutela del dipendente che segnala gli illeciti (cd. *Whistleblowing*)

Con il termine *whistleblowing*, di derivazione anglosassone (il cui significato letterale corrisponde all'espressione *soffiare nel fischiello*) si fa riferimento ad un sistema di comunicazione specifico attraverso il quale determinati soggetti, puntualmente individuati dalla vigente normativa in materia, possono segnalare a specifiche funzioni o organismi di un ente pubblico o privato, spontaneamente e in modo riservato e protetto, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'Amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui siano venuti a conoscenza.

Il *whistleblower* è la persona che segnala, denuncia ovvero divulga informazioni relative a comportamenti, prassi o atteggiamenti illeciti o devianti dai principi e dai criteri di condotta

promossi dall'ente pubblico o privato all'interno del quale la stessa persona sta svolgendo o ha svolto la propria attività lavorativa o professionale.

Il Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, (di seguito, in breve, *Decreto*), adottato in attuazione della Legge 4 agosto 2022, n. 127 (c.d. Legge di delegazione europea), ha recepito nell'ordinamento italiano la *Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione*.⁶¹

In estrema sintesi si illustrano, di seguito, i principali profili rilevanti e innovativi della disciplina introdotti dal Decreto, che ricompone in un unico testo tutta la disciplina (prima frammentata):

- a) amplia la tipologia di illeciti oggetto di segnalazione;
- b) amplia il novero dei soggetti tutelati;
- c) introduce un sistema tripartito di segnalazione con regole precise;
- d) rafforza la tutela e la responsabilizzazione delle organizzazioni;

In dettaglio:

a) ambito oggettivo di applicazione: a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, possono essere oggetto di segnalazione:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, incluse le violazioni delle disposizioni di cui alla Legge n. 190/2012;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 o violazioni dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in sigla, MOGC) ex D.lgs. n. 231/2001 e nel Codice Etico adottato dagli enti;
- violazioni di disposizioni normative europee e nazionali in materia di appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari;
- violazioni di disposizioni normative europee e nazionali in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- violazioni di disposizioni normative europee e nazionali in materia di salute pubblica e tutela dell'ambiente; violazioni di disposizioni normative europee e nazionali in materia di tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

b) ambito soggettivo di applicazione, ossia del novero dei soggetti legittimati ad effettuare le segnalazioni, le denunce o le divulgazioni pubbliche beneficiando delle tutele previste dalla

⁶¹ Il D.lgs.n. 24/2023 (recante "l'attuazione della direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali") - emanato previo parere del Garante della protezione dei dati personali⁶¹ - è entrato in vigore il 30 marzo 2023 a seguito di pubblicazione nella G.U. n. 63 del 15 marzo 2023 e racchiude in un unico testo normativo, per il settore pubblico e per il settore privato la disciplina relativa alla tutela delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente di appartenenza.

Sono stati, infatti, espressamente abrogati l'art. 54-bis del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (*Tutela del dipendente pubblico o del collaboratore che segnala illeciti*); l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*); l'art. 3 della Legge n. 179/2017 (*Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale*). Per un maggiore approfondimento relativo all'*excursus* storico dell'istituto del *Whistleblowing* si rinvia al PTPCT 2023-2025 (pagg. 69 e ssg.).

normativa, quali, tra gli altri, ai sensi dell'art. 3, i titolari delle funzioni di amministrazione o direzione (c.d. "soggetti apicali"), di controllo, di vigilanza o di rappresentanza; i dipendenti, i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi; i lavoratori subordinati o autonomi; i liberi professionisti e i consulenti; i volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti).

L'estensione della tutela opera per tutti i soggetti sopra elencati, non solo quando il rapporto giuridico è in corso ma anche anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico (ivi compreso il periodo di prova del lavoratore dipendente) o successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, per qualsiasi causa, purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto stesso (s'intende far riferimento ai lavoratori in quiescenza e ai dimissionari);

c) reporting strutturato: sono previsti tre distinti canali di segnalazione, ossia il canale c.d. **interno** (per i soggetti del settore pubblico, a cui Consap appartiene, la gestione del canale di segnalazione interna è affidata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza); il canale **c.d. esterno** (gestito da ANAC) e il canale della **divulgazione pubblica** (ossia mediante stampa o *social media*);

d) rafforzamento della protezione del segnalante: una più accurata e puntuale disciplina degli obblighi di riservatezza concernenti l'identità del segnalante, del segnalato e del contenuto della segnalazione e del trattamento dei dati personali, ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi.

Identificazione delle fattispecie di *ritorsione* (di cui all'art. 17, comma 4, del Decreto)⁶² e ampliamento della relativa casistica, con chiarimenti puntuali in merito all'ambito di operatività della limitazione della responsabilità del segnalante e alle scriminanti. In particolare, non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto diverso da quello previsto all'art. 1, co. 3 (ossia in materia di segreto professionale, segreti scientifici e industriali ex artt. 326, 622 e 623 c.p.; violazione del dovere di fedeltà e di lealtà ex art. 2105 c.c.);
- relative alla tutela del diritto d'autore;
- alla protezione dei dati personali;
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata.

⁶² Ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. m) del Decreto, con il termine "ritorsione" si intende far riferimento a "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto". L'art. 17, co. 4, indica "talune fattispecie che, qualora siano riconducibili all'art. 2, comma 1, lett. m), costituiscono ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancata rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici".

La scriminante prevista, tuttavia, opera solo nei casi in cui ricorrano le seguenti due condizioni:

- 1) che al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni vi siano fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse fosse necessaria per svelare la violazione (la persona segnalante deve quindi ragionevolmente ritenere – e non in base a semplici illazioni – che quelle informazioni debbano svelarsi perché indispensabili per far emergere la violazione, ad esclusione di quelle superflue e non per ulteriori e diverse ragioni, quali, ad esempio, gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici);
- 2) che la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle modalità e condizioni previste dal Capo II del Decreto⁶³.

Il Decreto prevede, inoltre, un ampio regime sanzionatorio affidato alla competenza dell'ANAC⁶⁴, al quale possono aggiungersi, tra le altre, le sanzioni per le violazioni della disciplina sul trattamento dei dati personali.

La disciplina in materia di *whistleblowing* è altresì completata e integrata dagli interventi dell'ANAC, ossia:

- la Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 recante “*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*”⁶⁵;
- la Delibera ANAC n. 301 del 12 luglio 2023, recante il “*Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l’esercizio del potere sanzionatorio dell’ANAC in attuazione del Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24*”.⁶⁶

Obiettivo delle Linee Guida è quello di fornire alcune indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione, al fine di garantire un’applicazione uniforme ed efficace della normativa sul *whistleblowing* ed indirizzare i soggetti tenuti a dare attuazione alla stessa⁶⁷.

⁶³ Capo II del D.lgs.n. 24/2023 “Segnalazioni interne, segnalazioni esterne, obbligo di riservatezza e divulgazioni pubbliche”.

⁶⁴ L’Autorità ha il potere di applicare una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando ravvisa, nei soggetti del settore pubblico e privato, la mancata istituzione dei canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l’effettuazione e la gestione delle segnalazioni o la presenza di procedure non conformi a quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del Decreto (art. 21, co. 1, lett. b del D.lgs.n. 24/2023).

⁶⁵ L’art. 10 del D.lgs.n. 24/2023 ha attribuito ad ANAC, tra gli altri, il compito di adottare, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, entro tre mesi dall’entrata in vigore del Decreto, le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

⁶⁶ Con comunicato del 1° giugno 2023 l’Autorità ha posto in pubblica consultazione sul proprio portale istituzionale lo “Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”. All’esito del procedimento di consultazione, sentito anche il Garante per la protezione dei dati personali (considerata la rilevanza del tema)⁶⁶, con la sopra citata Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, l’ANAC ha emanato le nuove Linee guida che sostituiscono *in toto* quelle adottate dall’Autorità con delibera n. 469/2021. Successivamente la stessa Autorità ha svolto un’attività di monitoraggio sulle criticità applicative riscontrate dai destinatari della disciplina nonché alcuni incontri con soggetti istituzionali, organizzazioni della società civile e Terzo settore, associazioni di rappresentanza delle imprese, per condividere e raccogliere contributi utili all’adozione di un atto di indirizzo dedicato al tema specifico del canale interno di segnalazione.

⁶⁷ In particolare, si segnala: a) la presenza di indicazioni di dettaglio sul ruolo delle organizzazioni sindacali al momento dell’attivazione di un nuovo canale di segnalazione interno; b) l’importanza della predisposizione di un canale di segnalazione in forma orale, alternativa a quella scritta e della previsione di idonee modalità di tracciamento delle segnalazioni orali (ad es. mediante registrazione ovvero verbalizzazione); c) la necessità di adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in sigla MOGC), che, al fine di rispondere pienamente alla disciplina

Focus: le nuove Linee Guida ANAC in materia di Whistleblowing

ANAC, con Delibera n. 478 approvata in data 16 novembre 2025, a completamento del lavoro già avviato, ha approvato nuove Linee Guida con l'obiettivo di fornire indicazioni più approfondite circa le modalità di gestione dei canali interni di segnalazione⁶⁸.

Si illustrano di seguito, in estrema sintesi, gli aspetti innovativi delle recenti Linee Guida *whistleblowing*:

- 1) sono state elaborate al fine di fornire risposta alle criticità interpretative e operative rappresentate in sede di consultazione da enti pubblici e privati e di garantire un'applicazione uniforme della disciplina in materia;
- 2) rispetto alle precedenti Linee Guida, sono dedicate principalmente ai canali interni di segnalazione, e, pertanto, completano il quadro regolatorio e operativo;
- 3) forniscono dettagli operativi sulle modalità di gestione delle segnalazioni, definendo con ulteriore e maggiore chiarezza ruoli e responsabilità del gestore del canale interno e i suoi compiti specifici nella gestione delle segnalazioni, compreso l'aggiornamento e conservazione delle informazioni;
- 4) in materia di tutela dei dati e sicurezza, prevedono un rafforzamento delle misure di protezione e riservatezza del segnalante.

Asse portante dell'intera disciplina in materia di *whistleblowing* è, difatti, la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante (*whistleblower*) e del contenuto della segnalazione che, rispetto alla previgente normativa, si estende anche a soggetti diversi da esso (quali, ad es., il *facilitatore*, ossia la persona fisica che assiste il *whistleblower* nel processo di segnalazione, operando all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; i colleghi della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente; le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado) nonché la previsione esplicita del divieto di atti ritorsivi posti in essere nei confronti del segnalante a causa della segnalazione.

La tutela della riservatezza è assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare. In particolare⁶⁹:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari *“fino a quando l'imputato non ne possa venire a conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari”* (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.);

detta dal D.lgs.n. 24/2023 dovrebbe essere revisionato con riferimento specifico ai seguenti profili: previsione di un canale di segnalazione interna o adeguamento del canale precedentemente attivato per le violazioni del MOGC; esplicitazione del divieto di ritorsione; aggiornamento del sistema disciplinare con possibili sanzioni nei confronti dei responsabili degli illeciti sanzionati da ANAC⁶⁷; d) suggerimenti per garantire il coordinamento tra gestore e ODV (qualora non coincidano), nelle ipotesi in cui la segnalazione abbia ad oggetto una violazione del MOGC.

⁶⁸ Le recenti Linee Guida sono da ritenersi aggiuntive, e non sostitutive, rispetto alle precedenti adottate dall'Autorità con la Delibera n. 311/2023.

⁶⁹ All'art. 12 del Decreto (*Obbligo di riservatezza*).

- nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto fino alla chiusura della fase istruttoria. Successivamente l'identità del segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso;
- nell'ambito del procedimento disciplinare contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui è contestato l'addebito disciplinare, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Costituiscono corollari del sistema di tutela dell'identità del segnalante:

- a) la preferenza per la gestione informatizzata della segnalazione, con il ricorso a strumenti di crittografia;
- b) la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi di cui agli artt. 22 e ss. della Legge 7 agosto 1990, n. 241 nonché all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 e ss. del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Sono escluse dal perimetro di applicazione della vigente normativa le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sposto denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di pubblico impiego, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego con le figure gerarchicamente sovraordinate (art. 1, co. 2, lett. a, del Decreto).

I motivi che hanno indotto il *whistleblower* ad effettuare la segnalazione sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione stessa e della protezione da misure ritorsive. Analogamente non è ostativa la sussistenza di un interesse personale del segnalante rispetto alla segnalazione, purché tale interesse – che il segnalante deve rendere palese nell'effettuare la segnalazione – non sia esclusivo o prevalente rispetto alla tutela dell'integrità dell'Amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Il sistema di Whistleblowing di Consap S.p.A.

Consap, in quanto ente di diritto privato in controllo pubblico e in quanto Società che si è dotata di un proprio MOGC ex D.lgs.n. 231/2001, ha individuato specifiche modalità operative per l'effettuazione, la ricezione e la gestione di segnalazioni interne di violazioni normative di cui il *whistleblower* sia venuto a conoscenza all'interno del contesto lavorativo o professionale e in ragione del rapporto giuridico che intrattiene o ha intrattenuto con Consap.

In conformità ai principi ispiratori dell'istituto, il sistema di *Whistleblowing* adottato dalla Società è finalizzato a:

- promuovere la cultura dell'etica e della legalità all'interno del contesto aziendale;
- rafforzare i principi di trasparenza e responsabilità;
- prevenire la commissione degli illeciti, favorendone l'emersione, soprattutto mediante la previsione di appositi presidi che garantiscano una tutela rafforzata in favore del *whistleblower* rispetto al timore di eventuali atti ritorsivi che potrebbero essere posti in essere nei suoi confronti a causa della segnalazione effettuata.

A seguito dell'emanazione del D.lgs.n. 24/2023, su impulso del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (in sigla, RPCT) e dell'Organismo di Vigilanza, si è provveduto a aggiornare la *Policy* aziendale, allineando il Sistema *Whistleblowing* alle vigenti prescrizioni normative⁷⁰.

La *Policy* non sostituisce bensì integra le previsioni del MOGC ex D.lgs.n. 231/2001 e del PTPCT per quanto riguarda i canali e le modalità di segnalazione ivi individuati. In particolare, il documento:

1) prevede la possibilità per il segnalante di:

- avvalersi di un canale informativo sicuro e specifico per l'effettuazione delle segnalazioni in forma scritta, costituito da una piattaforma informatica crittografata, fornita da *Transparency International Italia* e *Whistleblowing Solution* attraverso il progetto *WhistleblowingIT*. La Piattaforma utilizza *GlobalLeaks*, il principale *software opensource* per il *whistleblowing*. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona del segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa;
- in alternativa, di effettuare le segnalazioni in forma orale, mediante un incontro diretto con il RPCT, in quanto Responsabile della segnalazione, fissato entro un *termine ragionevole* (art. 4, co. 3, del D.lgs.n. 24/2023).

2) non contiene previsioni rispetto all'eventuale procedimento disciplinare attivato dalla Società, per il tramite delle strutture preposte, all'esito degli approfondimenti effettuati in relazione ai fatti oggetto di segnalazione;

3) non regola (pur facendone menzione a beneficio dei segnalanti) né le segnalazioni esterne, da indirizzarsi all'ANAC con le modalità previste dall'Autorità a mezzo di apposito Regolamento, adottato con Delibera n. 301 del 12 luglio 2023, né le divulgazioni pubbliche, per le quali occorre fare riferimento al D.lgs.n. 24/2023 e alle informazioni pubblicate sul sito dell'ANAC.

Costituisce parte integrante della *Policy* il Manuale di *Presentazione e gestione delle segnalazioni whistleblowing* che descrive e regola, in dettaglio, le diverse fasi in cui si articola il processo di effettuazione, ricezione e gestione delle segnalazioni e individua, altresì, i compiti e le connesse responsabilità degli organi/funzioni/strutture aziendali a vario titolo coinvolti.

Il nuovo sistema di gestione delle segnalazioni, su proposta dell'ODV e del RPCT, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Consap nella seduta del 12 settembre 2025.

⁷⁰ La precedente *Policy* aziendale, redatta in conformità alle previgenti disposizioni dettate dalla Legge n. 179/2017, era stata adottata in data 16 dicembre 2020 e da ultimo revisionata il 28 maggio 2021.

Con Comunicazione di Servizio n. 32/2025 del 12 settembre 2025 è stata data altresì notizia, all'interno della Società, dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, nella dell'aggiornamento della *Policy* e del Manuale Operativo unitamente alla messa *on-line* dei predetti documenti sul sito Internet istituzionale nella apposita sezione "Segnalazioni whistleblowing" (contenente il link <https://www.consap.it/segnalazioni-whistleblowing/> per l'accesso alla *Piattaforma Whistleblowing* e il riferimento ai documenti sopra menzionati).

A completamento della trattazione sull'argomento, si dà atto che Consap, tenuto conto che il trattamento dei dati nell'ambito del *Whistleblowing* è considerato ad alto rischio, a tutela della vulnerabilità degli interessati e degli elevati rischi di possibili effetti ritorsivi e discriminatori ai danni del segnalante, ha provveduto altresì a redigere, in conformità a quanto previsto dall'art. 35 del GDPR, apposita valutazione d'impatto preventiva al trattamento, ossia la c.d. DPIA (*Data Protection Impact Assessment*).

Nell'anno 2025 non sono pervenute al Responsabile segnalazioni *Whistleblowing*.

Incarichi conferiti a dipendenti

L'art. 18 del D.lgs. n. 33/2013⁷¹, avente ad oggetto *Obblighi di pubblicazione dei dati riferiti agli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici*, al fine di promuovere la trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, prevede che le stesse debbano pubblicare l'elenco degli incarichi conferiti ai propri dipendenti (sia a titolo gratuito che retribuito), in modo che le informazioni relative a incarichi, compiti e attribuzioni siano accessibili ai cittadini.

L'ANAC, con Delibera n. 1134 del 8 novembre 2017 (Allegato 1), contenente l'elenco degli obblighi di pubblicazione e le relative modalità, ha precisato che l'obbligo di cui al sopra richiamato art. 18 del D.lgs. n. 33/2013 vada assolto mediante la pubblicazione "*dell'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigenti e non dirigenti) con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico*".

Successivamente, l'ANAC, con Delibera n. 147 del 25 novembre 2020, avente ad oggetto la *Pubblicazione dei dati sui compensi concernenti gli incentivi tecnici di cui all'art. 45, D.lgs. n. 36/2023, al personale dipendente*, ha altresì chiarito che anche i dati relativi agli incentivi tecnici⁷² rientrano tra le informazioni soggette a pubblicazione ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. n. 33/2013 (coerentemente all'art. 1, co. 1 del medesimo Decreto, volto a garantire la trasparenza delle risorse pubbliche effettivamente utilizzate), *poiché le somme sono liquidate a fronte di incarichi attribuiti al personale dipendente dell'amministrazione aggiudicatrice o dell'ente aggiudicatore*".

Consap, in conformità alla vigente normativa e alle disposizioni impartite dall'Autorità Anticorruzione, pubblica i dati sul proprio sito istituzionale, nella sezione Società Trasparente, sotto-sezione di livello 1 denominata "*Personale*", sotto-sezione di livello 2 "*Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti*", mediante tabelle, con l'indicazione nell'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente, secondo le modalità definite di seguito e sulla base delle indicazioni contenute nell'Allegato 2 al presente Piano:

⁷¹ Art. 18 D.lgs. n. 33/2013 (modificato dall'art. 17, co. 1, del D.lgs. n. 97/2016) *Obblighi di pubblicazione dei dati riferiti agli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici* dispone che *Le Pubbliche Amministrazioni pubblicano l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascuno dei propri dipendenti, con indicazione della durata e del compenso spettante per ogni incarico*.

⁷² Dati risultanti ed estratti dalle determinate dirigenziali di liquidazione degli stessi.

Incarichi extra-istituzionali a titolo oneroso

I dipendenti, dirigenti e non, sono tenuti a comunicare alla Direzione Risorse Umane – SGRURIS – l'accettazione di incarichi a titolo oneroso, provenienti da altre società/persone fisiche che svolgono attività d'impresa o commerciale o da enti/Pubbliche Amministrazioni che abbiano stretta attinenza con le funzioni assegnate al dipendente/dirigente dalla società (sono esclusi gli incarichi a titolo oneroso che non implicano il coinvolgimento del dipendente in considerazione delle funzioni svolte all'interno della Società).

Il SGRURIS, per il tramite dei superiori livelli gerarchici, segnala al Vertice ed al RPCT l'eventuale sussistenza di cause di conflitto di interesse, anche potenziali, in analogia con la normativa dettata per i dipendenti pubblici e ne dà comunicazione al diretto interessato. Gli incarichi autorizzati vengono pubblicati tempestivamente, a cura del SGRURIS, nell'apposita sezione del sito *Società Trasparente / Personale*, sotto-sezione di livello 2 *Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)* con l'indicazione del compenso percepito per ciascun incarico.

Incarichi connessi ai compiti e doveri d'ufficio a titolo oneroso

La Società può conferire ai propri dipendenti, dirigenti e non, incarichi non compresi nelle ordinarie funzioni assegnate, anche a titolo oneroso.

La Direzione Risorse Umane, per il tramite del SGRURIS, pubblica nell'apposita sezione del sito *Società trasparente/Personale*, sotto-sezione di livello 2 *Incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti*, gli incarichi a titolo oneroso conferiti/autorizzati ai propri dipendenti. La suddetta pubblicazione è condizione necessaria per la retribuzione dell'incarico medesimo.

È fatto, comunque, obbligo a ciascun dipendente / dirigente che riceve l'incarico trasmettere la relativa documentazione inerente all'attribuzione dell'incarico al competente SGRURIS.

Incentivi tecnici di cui all'art. 45, D.lgs. n. 36/2023 al personale dipendente

Gli incentivi tecnici sono somme destinate al personale tecnico delle Pubbliche Amministrazioni per le attività svolte nella programmazione, progettazione, verifica, direzione lavori, collaudo e supporto tecnico-amministrativo degli appalti.

La relativa disciplina è dettata dall'art. 45 del D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (c.d. *Codice dei Contratti pubblici*, di seguito, in breve, *Codice*), così come modificato dal D.lgs. 31 dicembre 2024, n. 209 (c.d. *Decreto correttivo*, recante *Disposizioni integrative e correttive al Codice dei contratti pubblici, di cui al Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36*). L'art. 45, a sua volta, rinvia all'Allegato I.10 del Codice per l'elenco tassativo delle *attività tecniche a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture*.

La finalità perseguita dalla normativa codicistica è quella di incentivare, mediante il riconoscimento di una gratificazione economica, l'incremento delle professionalità interne

all'amministrazione e il risparmio di spesa nel ricorso a professionisti esterni, oltre a costituire una dotazione economica funzionale alle finalità indicate nello stesso Codice (art. 45, co. 6 e 7)⁷³.

Consap, in conformità alla vigente normativa, si è dotata di un proprio Regolamento aziendale, avente ad oggetto *Incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs.n. 36/2023*, in vigore dal 12 giugno 2025, portato a conoscenza di tutti i dipendenti con Comunicazione di Servizio n. 24 del 23 giugno 2025.

Soggetti destinatari degli incentivi tecnici (*Beneficiari*) sono i dipendenti della Direzione Stazione Appaltante e altri dipendenti di Consap che svolgono le funzioni di cui all'Allegato I.10 del Codice⁷⁴, con esclusione del personale esterno a Consap e dei consulenti da questa contrattualizzati. Il personale con qualifica dirigenziale è ricompreso tra i *Beneficiari*.

Per ciascun Affidamento i *Beneficiari* sono espressamente elencati nel documento denominato *Atto di Individuazione* indicante tutti i dipendenti che partecipano agli incentivi tecnici (il c.d. *Gruppo di Lavoro*) e le relative attività. La scelta dei componenti del *Gruppo di Lavoro* è effettuata sulla base delle competenze degli stessi funzionali alle peculiarità del singolo Affidamento e applicando, ove possibile, il principio di rotazione, sia per quanto riguarda il nominativo dei *Beneficiari* indicati sia per i ruoli dagli stessi svolti.

Non possono essere *Beneficiari*:

- a) dipendenti condannati ai sensi dell'art. 35-*bis* del D.lgs.n. 165/2001⁷⁵;
- b) dipendenti che versano in condizione di conflitto d'interesse, ai sensi dell'art. 16 del Codice. In particolare, si ha conflitto d'interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione;
- c) dipendenti che, per qualsiasi motivo, violino gli obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano i compiti d'ufficio ad essi assegnati con la dovuta diligenza ovvero sono destinatari di provvedimenti disciplinari da parte di Consap per qualunque motivo.

⁷³ Art. 45, commi

6. Con le risorse di cui al comma 5 l'ente acquista beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, anche per incentivare:

- a) la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- b) l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
- c) l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.

7. Una parte delle risorse di cui al comma 5 è in ogni caso utilizzata:

- a) per attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali del personale nella realizzazione degli interventi;
- b) per la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- c) per la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

⁷⁴ Allegato I.10 *Attività tecniche a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure* elenca, tra le altre, le attività di programmazione della spesa per investimenti; responsabile unico del progetto; collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento); redazione del progetto esecutivo; predisposizione dei documenti di gara.

⁷⁵ L'art. 35-*bis* del D.Lgs. 165/01, come introdotto dal comma 46 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012, vieta alle persone condannate per specifici reati (capo I del titolo II del libro II del Codice penale, Dei delitti contro la P.A.) di far parte di commissioni di selezione, di essere assegnate a uffici finanziari o di gestione acquisti, e di partecipare a commissioni per l'affidamento di contratti, sovvenzioni o vantaggi economici. L'articolo mira a prevenire la corruzione nel pubblico impiego. Le violazioni comportano la nullità degli atti e sanzioni per i dirigenti responsabili.

La quota dell'incentivo in favore dei *Beneficiari* indicati nel *Gruppo di Lavoro* è effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e al contributo effettivo apportato dal dipendente in sede di sua valutazione.

La quota dell'80% degli incentivi tecnici (calcolata entro il 2% del valore dell'Affidamento) è destinata ai *Beneficiari*; il restante 20% è destinato alle finalità di cui all'art. 45, commi 6 e 7 del Codice.

A seguito dell'approvazione del correttivo al Codice degli Appalti⁷⁶, l'ANAC, con Comunicato del Presidente approvato dal Consiglio il 7 maggio 2025, è di recente intervenuta sull'argomento fornendo ulteriori indicazioni applicative in merito. In particolare, l'Autorità ha precisato che *avendo il correttivo espunto l'ultimo capoverso dell'art. 45, comma 4, contenuto nella precedente versione dello stesso, la corresponsione dell'incentivo spetta anche alle figure dirigenziali, da intendersi incluse nella più ampia categoria del "personale proprio" dell'Amministrazione destinatario dell'incentivo, mentre non può essere riconosciuto ai componenti degli organi di amministrazione delle stazioni appaltanti, in quanto soggetti legati all'amministrazione da un rapporto di lavoro di diversa natura rispetto al lavoro dipendente e non contemplati dalla norma (avente carattere tassativo e non suscettibile di interpretazione estensiva) quali destinatari dell'incentivo.*

In merito agli adempimenti in materia di pubblicazione in trasparenza, ex D.lgs.n. 33/2013, l'Autorità, con parere anticorruzione approvato dal Consiglio il 23 luglio 2025⁷⁷, ha chiarito che non sussiste un obbligo di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 delle determinate dirigenziali di liquidazione degli incentivi tecnici di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 al dipendente delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori; viceversa, possono essere pubblicati, ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. n. 33/2013, (soltanto) i dati contenuti nelle predette determinazioni poiché le somme sono liquidate a fronte di incarichi attribuiti al personale dipendente dell'amministrazione aggiudicatrice o dell'ente aggiudicatore.

In ottemperanza al dettato normativo e alla luce dei chiarimenti forniti dall'ANAC, la Direzione Stazione Appaltante comunica tempestivamente (entro 30 giorni dall'erogazione dell'importo) alla Direzione Risorse Umane i dati relativi ai compensi liquidati e corrisposti al personale dipendente a titolo di incentivi tecnici come previsti nella determina di liquidazione degli incentivi stessi.

Per ciascun singolo Affidamento, la Direzione Risorse Umane, per il tramite del SAP, li pubblica tempestivamente nell'apposito sito *Società trasparente / Personale*, sotto-sezione di livello 2 *Incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti*, in forma aggregata e non nominativa.

⁷⁶ Decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209 recante *Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36*, pubblicato in G.U. n. 305 del 31/12/2024.

⁷⁷ Parere anticorruzione del 23 luglio 2025 - fasc.2764.2025 avente ad oggetto *Richiesta di parere concernente gli obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli incentivi tecnici percepiti dal personale*. Si richiama anche, al riguardo, la Delibera ANAC n. 1047 del 25 novembre 2020 *non sussiste un obbligo di pubblicazione delle determinate dirigenziali di liquidazione degli incentivi tecnici ... i dati contenuti nelle predette determinate possono essere ricondotti all'art. 18 del d.lgs. n. 33/2013, poiché le somme sono liquidate a fronte di incarichi attribuiti al personale dipendente dell'amministrazione aggiudicatrice o dell'ente aggiudicatore.*

Monitoraggio

L'ANAC ha sottolineato in più occasioni l'importanza che la definizione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, programmate dall'organo di indirizzo annualmente e inserite all'interno del presente PTPCT, venga accompagnata dall'effettuazione di un monitoraggio effettivo sulla loro attuazione⁷⁸. L'Autorità ha inoltre disposto che nel PTPCT siano riportati *i risultati del monitoraggio effettuato rispetto alle misure previste nel PTPCT precedente. Nel caso di misure in corso di attuazione va data evidenza della realizzazione della fase di attuazione prevista, mentre in caso di mancata attuazione va esplicitata la motivazione dello scostamento, oltre ad una nuova programmazione.*

Consap, in ottemperanza alle determinazioni dell'ANAC, ha individuato le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure del PTPCT, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il RPCT.

Il RPCT effettua, di norma, un primo monitoraggio al termine del primo semestre di ogni anno e rende noti i risultati ai Dirigenti responsabili delle strutture interessate ed ai Vertici aziendali, affinché siano posti in essere i necessari correttivi e, qualora necessario, riprogrammate le iniziative.

Un secondo monitoraggio è effettuato dal RPCT al termine di ogni esercizio (in genere nel mese di novembre) e riporta le risultanze dell'attività svolta nella relazione trasmessa al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 1, co. 14 della Legge n. 190/2012, **entro il 15 dicembre di ogni anno** (o alla diversa data indicata dall'ANAC).

Nel corso delle attività di monitoraggio, il RPCT si avvale di tutte le strutture aziendali interne, ciascuna per la parte di propria competenza, chiamate a contribuire mediante l'inoltro di flussi informativi per consentire la valutazione dello stato di allineamento alle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La raccolta ed elaborazione delle risultanze è effettuata dall'RPCT con il supporto delle risorse assegnate al Servizio *Audit, Compliance, Risk Management e Privacy* (di seguito, in sigla, *SACRMP*). Qualora queste ultime siano ritenute insufficienti o non adeguate in termini di professionalità, il RPCT può avvalersi di eventuali collaborazioni esterne, entro i limiti del *budget* approvato. A tal fine, una quota del *budget* della funzione del *SACRMP* può essere destinata all'attività di monitoraggio, secondo le valutazioni autonomamente effettuate dal RPCT (la destinazione di risorse a tal fine è sottoposta alla preventiva autorizzazione del CDA nell'ambito del Piano di Audit).

Gli esiti del monitoraggio condotto dal RPCT sul PTPCT 2024-2026 sono riportati in allegato al presente Piano (***Allegato 3- Esiti del monitoraggio sul PTPCT 2025-2027***).

⁷⁸ Nell'aggiornamento del PNA 2015 l'Autorità ha previsto infatti che “per il monitoraggio del PTPCT è necessario indicare modalità, periodicità e relative responsabilità...è opportuno che delle risultanze del monitoraggio si dia conto all'interno della relazione annuale del RPCT.” Ed ancora “per le amministrazioni più complesse è auspicabile che sia prevista almeno una verifica infrannuale al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi”.

Reporting

Il RPCT riferisce sull'attività svolta, in relazione all'incarico conferito:

- al Consiglio di Amministrazione, tutte le volte che lo ritenga necessario;
- all'Organismo di Vigilanza, periodicamente anche al fine di coordinare le rispettive attività di controllo;
- al Collegio Sindacale e al Magistrato Delegato della Corte dei conti, periodicamente.

In particolare, il RPCT relaziona su:

- i controlli effettuati;
- le criticità emerse;
- le eventuali azioni di miglioramento proposte e/o intraprese;
- eventuali scostamenti tra il monitoraggio in corso e gli esiti dei monitoraggi precedenti;
- eventuali aggiornamenti delle misure per la Prevenzione adottate, resisi necessari a seguito di modifiche organizzative, normative e/o di nuove interpretazioni dell'Autorità Anticorruzione.
- il rispetto degli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. n. 33/2013.

Ai fini di cui sopra, in conformità all'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, il RPCT, entro il 15 dicembre di ogni anno (salvo diversa indicazione dell'Autorità), trasmette al Consiglio di amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta nell'esercizio e gli esiti del monitoraggio effettuato sull'attuazione delle misure. La relazione viene pubblicata sul sito *web* della Società (nella sezione del sito *Società Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della corruzione*) secondo le formalità richieste dall'ANAC.

Il RPCT trasmette, altresì, la relazione di cui all'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012 all'Organismo di Vigilanza e ne discute le risultanze in apposita riunione.

Flussi informativi verso il RPCT

Il PTPCT definisce appositi flussi informativi verso il RPCT, al fine di favorire un controllo sistematico da parte di quest'ultimo, volto alla rilevazione diretta ed immediata di eventuali criticità nelle aree considerate a rischio.

In tale ottica, devono essere **tempestivamente** trasmessi al RPCT dai Vertici/Responsabili di Direzione e dai Titolari di Servizio le informazioni concernenti:

- (a) provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per reati contro la Pubblica amministrazione;
- (b) verifiche ed ispezioni da parte di organi ispettivi (Guardia di Finanza, ASL, NAS, Carabinieri, Vigili del Fuoco, Inail, Inps, Agenzia delle entrate, ecc.);
- (c) risultanze delle verifiche effettuate dai Ministeri concedenti e da parte della Corte dei conti con i relativi esiti;

- (d) ogni comunicazione dell'ANAC, ivi comprese quelle concernenti l'avvio di procedimenti sanzionatori a carico della Società;
- (e) rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni, nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle misure contenute nel PTPCT;
- (f) notizie relative ad episodi di mancata attuazione, a tutti i livelli, delle misure del PTPCT;
- (g) sanzioni disciplinari contestate e relativi procedimenti disciplinari inerenti violazioni delle misure del PTPCT ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- (h) ogni eventuale modifica e/o integrazione dell'assetto organizzativo aziendale, come a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - cambiamenti organizzativi (ad es. Organigramma, Funzionigramma, *Job Descriptions*, creazioni di nuove direzioni/funzioni, sostituzione di responsabili di Direzione/funzione, ecc.);
 - acquisizione di nuove attività e cessazione delle stesse attraverso la trasmissione dei relativi atti formali (convenzioni, disciplinari, lettere ai Ministeri concedenti di fine attività);
 - cambiamenti di composizione del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Delegato della Corte dei conti;
 - *outsourcing* di funzioni/processi aziendali interni;
- (i) modifiche al sistema di deleghe e procure;
- (j) modifiche alle procedure operative;
- (k) progetti di fusione, scissione, riorganizzazione e/o qualsiasi altra operazione straordinaria;
- (l) acquisizione/cessione di partecipazioni significative;
- (m) definizione di nuovi accordi/contratti di servizio *Intercompany*;
- (n) *joint ventures* / accordi di *partnership*.
- (o) rilievi effettuati dal Collegio Sindacale o dalla Società di Revisione;
- (p) composizione delle Commissioni di gara (il già menzionato obbligo si intende assolto con la pubblicazione in società trasparente);
- (q) segnalazioni di criticità/anomalie riscontrate nella gestione ordinaria delle attività di Consap (es. gestione dei Fondi, rapporti con le imprese assicurative, attività di rendicontazione, rapporti con il Socio, ecc.).

Con **cadenza semestrale**, dovranno essere trasmessi dai dirigenti responsabili delle strutture aziendali (Direzioni) dei *report*, predisposti e firmati dai competenti Titolari di Servizio, contenenti le seguenti informazioni:

- incarichi e consulenze (il predetto obbligo si intende assolto con la pubblicazione in società trasparente);
- incarichi conferiti ad avvocati fiduciari per la difesa in giudizio (il predetto obbligo si intende assolto con la pubblicazione in società trasparente);
- omaggi, regalie donazioni;
- spese di rappresentanza;
- sponsorizzazioni;
- elenco delle assunzioni di personale, anche a tempo determinato (il predetto obbligo si intende assolto attraverso l'emanazione di Comunicazioni di Servizio);
- elenco del personale in somministrazione e compensi riconosciuti;
- elenco dei contratti stipulati per beni e servizi (il predetto obbligo si intende assolto con la pubblicazione in società trasparente);
- *bonus* ed incentivi di natura economica corrisposti al personale dipendente e/o dirigente (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: premi di risultato, assegni *ad personam*, aumenti di livello retributivo, ecc.);
- eventuali incentivi all'esodo;
- incarichi autorizzati a dipendenti/dirigenti (*il predetto obbligo si intende assolto con la pubblicazione in Società trasparente*).

Il RPCT riceve, inoltre, dal Titolare del Servizio Affari Societari tempestivamente, copia di tutti i verbali approvati dal Consiglio di Amministrazione e ha diritto di richiedere qualunque informazione /dato reputi pertinente allo svolgimento delle proprie funzioni (documenti depositati nel corso del CDA, rapporti delle funzioni competenti, ecc.).

Rotazione del personale

Rotazione ordinaria

La **rotazione ordinaria del personale** rappresenta uno strumento organizzativo di primaria importanza nella strategia di prevenzione della corruzione, in quanto mira a ridurre il rischio di consolidamento di relazioni opache, rendite di posizione e conflitti di interesse all'interno delle amministrazioni. Attraverso l'alternanza periodica degli incarichi, in particolare nelle aree a maggiore esposizione al rischio corruttivo, la rotazione limita la possibilità che un singolo dipendente eserciti un controllo prolungato su procedimenti sensibili, favorendo al contempo la trasparenza, la tracciabilità delle decisioni e la diffusione delle competenze.

In ottica anticorruzione, tale misura non ha carattere sanzionatorio, ma preventivo, e deve essere attuata in modo programmato, proporzionato e compatibile con le esigenze di continuità amministrativa, nel rispetto dei principi di buon andamento, imparzialità e tutela della professionalità del personale.

L'ANAC, nel corso degli anni è intervenuta a più riprese sulla misura della rotazione ordinaria, al fine di definirne condizioni e limiti di applicabilità.

Da ultimo, nell'Allegato 2 al PNA 2019, l'Autorità ha ripreso i principi cardine dell'applicazione dell'istituto da parte delle amministrazioni. Di seguito, si riassumono, pressoché integralmente, le indicazioni formulate dall'Autorità al riguardo.

L'art. 1, comma 5, lett. b) della Legge n. 190/2012, prevede che le Pubbliche Amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC *«procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della Pubblica Amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari»*. Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 10, lett. b) della stessa Legge n. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, *«l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione»*. Ancora, l'art. 1, comma 4, lett. e) della Legge n. 190/2012, dispone che spetta all'ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

L'ambito soggettivo di applicazione della rotazione va identificato con riguardo sia alle organizzazioni alle quali essa si applica, sia ai soggetti interessati dalla misura. Con riferimento alle organizzazioni, ai sensi dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 190/2012, si deve trattare delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs.n. 165/2001. Pur in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla rotazione negli enti di diritto privato a controllo pubblico (quali CONSAP) e negli enti pubblici economici, è opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano l'adozione da parte dei suddetti enti di misure di rotazione come già, peraltro, indicato nelle Linee guida di cui alla Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015. Ai sensi della richiamata Determinazione, infatti, *tale misura implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione. Tuttavia, tale rotazione non deve tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.*

Le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione, secondo l'Autorità, sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione.

Vincoli soggettivi

Le amministrazioni sono tenute a adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio. Si fa riferimento, a titolo esemplificativo, ai diritti sindacali, alla Legge 5 febbraio 1992 n. 1042 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (congedo parentale). Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale, si ritiene necessaria, l'identificazione in via preventiva dei criteri di rotazione, tra i quali: a) individuazione degli uffici; b) la periodicità; c) le caratteristiche.

Sui citati criteri va attuata la preventiva informativa sindacale che va indirizzata all'Organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi. Ciò non comporta un'apertura di una fase di negoziazione in materia.

Vincoli oggettivi

La rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Si tratta di esigenze già evidenziate dall'ANAC nella propria Delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della Legge n. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa Legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici. Ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione al relativo albo. Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità. Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo. Proprio per prevenire situazioni come questa, in cui la rotazione sembrerebbe esclusa da circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, le amministrazioni dovrebbero programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione. Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività. In una logica di formazione dovrebbe essere privilegiata una organizzazione del lavoro che preveda periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività, con un altro operatore che nel tempo potrebbe sostituirlo. Così come dovrebbe essere privilegiata la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, che, aumentando la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività, conseguentemente aumenta le possibilità di impiegare per esse personale diverso.

Non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPCT le ragioni della mancata applicazione dell'istituto. In questi casi le amministrazioni sono comunque tenute a adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare, dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza. A titolo esemplificativo:

- potrebbero essere previste dal dirigente modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;

- nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, potrebbero essere preferiti meccanismi di condivisione delle fasi procedurali. Ad esempio, il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- potrebbe essere attuata una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti.

Pertanto, si suggerisce che nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Per l'attuazione della misura è necessario, come anticipato, che l'amministrazione nel proprio PTPCT chiarisca i criteri, individui la fonte di disciplina e sviluppi un'adeguata programmazione della rotazione. Tali contenuti sono mirati ad evitare che la rotazione sia impiegata al di fuori di un programma predeterminato e possa essere intesa o effettivamente utilizzata in maniera non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione.

Tra i criteri vi sono, ad esempio: a) l'individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione; b) la fissazione della periodicità della rotazione; c) le caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale. Sui criteri di rotazione declinati nel PTPCT le amministrazioni devono dare preventiva e adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, ciò al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte. Ciò non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia.

Se è necessario che il PTPCT di ogni amministrazione contenga i criteri di rotazione, lo stesso, invece, può rinviare la disciplina della rotazione a ulteriori atti organizzativi. A tal fine possono essere utili i regolamenti di organizzazione sul personale o altri provvedimenti di carattere generale già adottati. Il PTPCT è necessario chiarisca sempre qual è l'atto a cui si rinvia. È fondamentale che la rotazione sia programmata su base pluriennale, tenendo in considerazione i vincoli soggettivi e oggettivi come sopra descritti, dopo che sono state individuate le aree a rischio corruzione e al loro interno gli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi. Ciò consente di rendere trasparente il processo di rotazione e di stabilirne i nessi con le altre misure di prevenzione della corruzione.

La programmazione della rotazione richiede non solo il coordinamento del RPCT, ma anche e soprattutto il forte coinvolgimento di tutti i dirigenti e dei referenti del RPCT, se presenti all'interno della struttura. Come ogni misura specifica, la rotazione deve essere calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni struttura (dimensione e relativa dotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni). Tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa, è consigliabile programmare la stessa secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria. A tal fine dovranno essere considerati, innanzitutto, gli uffici più esposti al rischio di corruzione, per poi considerare gli uffici con un livello di esposizione al rischio più basso.

Con riferimento specifico, poi, al personale non dirigenziale, il criterio della gradualità implica, ad esempio, che le misure di rotazione riguardino in primo luogo i responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione e il personale addetto a funzioni e compiti a diretto contatto con il pubblico. Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, potrebbe risultare utile programmare in tempi diversi, e quindi non simultanei, la rotazione dell'incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all'interno di un medesimo ufficio. Nel PTPCT è necessario siano indicate le modalità attraverso cui il RPCT effettua il monitoraggio sull'attuazione delle misure di rotazione previste e il loro coordinamento con le misure di formazione. In ogni caso, tanto gli organi di indirizzo che i dirigenti generali, con riferimento rispettivamente agli incarichi dirigenziali di livello generale e al personale dirigenziale, sono tenuti a mettere a disposizione del RPCT ogni informazione utile per comprendere come la misura venga progressivamente applicata e quali siano le eventuali difficoltà riscontrate. Analogamente, il dirigente con responsabilità in materia di formazione rende disponibile al RPCT ogni informazione richiesta da quest'ultimo sull'attuazione delle misure di formazione coordinate con quelle di rotazione. Nella relazione annuale il RPCT espone il livello di attuazione delle misure di rotazione e delle relative misure di formazione, motivando gli eventuali scostamenti tra misure pianificate e realizzate. Per quanto riguarda i dirigenti, la rotazione ordinaria è opportuno venga programmata e sia prevista nell'ambito dell'atto generale approvato dall'organo di indirizzo, contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali che devono essere chiari e oggettivi.

Il PTPCT di ogni amministrazione deve fare riferimento a tale atto generale ove vengono descritti i criteri e le modalità per la rotazione dirigenziale. Ciò anche per evitare che la rotazione possa essere impiegata in modo poco trasparente, limitando l'indipendenza della dirigenza.

Per il personale dirigenziale, la disciplina è applicabile ai dirigenti di prima e di seconda fascia, o equiparati. Negli uffici individuati come a più elevato rischio di corruzione, sarebbe preferibile che la durata dell'incarico fosse fissata al limite minimo legale. Alla scadenza, la responsabilità dell'ufficio o del servizio dovrebbe essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente. Invero, l'istituto della rotazione dirigenziale, specie in determinate aree a rischio, dovrebbe essere una prassi "fisiologica", mai assumendo carattere punitivo e/o sanzionatorio. Essendo la rotazione una misura che ha effetti su tutta l'organizzazione di un'amministrazione, progressivamente la rotazione dovrebbe essere applicata anche a quei dirigenti che non operano nelle aree a rischio: il che, tra l'altro sarebbe funzionale anche a evitare che nelle aree di rischio ruotino sempre gli stessi dirigenti.

La mancata attuazione della rotazione deve essere congruamente motivata da parte del soggetto tenuto all'attuazione della misura. La rotazione ordinaria del personale non dirigenziale può essere effettuata o all'interno dello stesso ufficio o tra uffici diversi nell'ambito della stessa amministrazione. La rotazione è applicabile anche ai titolari di posizione organizzative, nei casi in cui nell'amministrazione il personale dirigenziale sia carente o del tutto assente.

Tra le *best practices* si annovera quella di favorire la rotazione tra i funzionari, attraverso una procedura di interpello per individuare candidature a ricoprire ruoli di posizione organizzativa e alta professionalità, nonché prevedere la non rinnovabilità dello stesso incarico per quanto riguarda i titolari delle posizioni organizzative. Il personale potrebbe essere fatto ruotare nello stesso ufficio periodicamente, con la rotazione c.d. "funzionale", ossia con un'organizzazione del

lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti. Ciò può avvenire, ad esempio, facendo ruotare periodicamente i responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie; applicando anche la rotazione dei funzionari che facciano parte di commissioni interne all'ufficio o all'amministrazione. Ancora, a titolo esemplificativo, nel caso di uffici a diretto contatto con il pubblico che hanno anche competenze di *back office*, si potrebbe prevedere l'alternanza di chi opera a diretto contatto con il pubblico, in alcuni uffici (es. Soprintendenze) potrebbe essere opportuno modificare periodicamente l'ambito delle competenze territoriali affidate a ciascun funzionario.

Sulla scorta delle suddette indicazioni Consap, tenuto conto che la Società fa ampio ricorso a sistemi di segregazione dei compiti e distinzione delle competenze, vista la concreta impossibilità di predisporre meccanismi di rotazione del personale, in considerazione del numero esiguo di risorse e di una marcata specializzazione delle stesse rispetto alle attività che costituiscono il *core business*, ha stabilito nei PTPCT precedenti al presente aggiornamento di applicare la misura della rotazione ordinaria esclusivamente all'individuazione dei componenti delle "Commissioni appositamente nominate" (Commissione di valutazione per il reclutamento del personale dipendente; Commissione esaminatrice ai fini della prova di idoneità per l'iscrizione nel ruolo periti assicurativi; Commissione giudicatrice nelle procedure di aggiudicazione di contratti di appalto o concessioni).

Fermo restando il criterio di riferimento sopra rappresentato, si dà atto che la Società, nell'ambito degli interventi di riorganizzazione ed efficientamento della propria struttura organizzativa messi in atto, ha variato la maggior parte delle posizioni dirigenziali (Responsabili di Direzione): in particolare sono state istituite tre nuove direzioni (Direzione Affari Legali e Giuridico-Legislativi, Direzione altre funzioni assicurative e nuove iniziative e Direzione Fondo Strada e Caccia). È stata altresì effettuata la rotazione di alcuni funzionari.

Rotazione Straordinaria

Il **criterio della rotazione straordinaria**, in ottica anticorruzione, rappresenta una misura organizzativa generale di carattere preventivo finalizzata ad evitare un pregiudizio all'immagine dell'ente che potrebbe derivare dalla permanenza nell'ufficio del dipendente indagato o imputato in un procedimento penale.

Essa si differenzia dalla rotazione ordinaria, che si inserisce nel quadro degli strumenti organizzativi dell'Amministrazione, garantendo l'alternanza del personale nelle aree più esposte al rischio di fenomeni corruttivi con l'obiettivo di neutralizzare il consolidamento nel tempo delle relazioni connesse alla posizione rivestita.

L'istituto è previsto dagli artt. 16 e 35-bis del D.lgs. n. 165/2001. In particolare, l'art. 16, comma 1, lett. I-quater, T.U. del Pubblico Impiego indica tra i compiti assegnati ai dirigenti quello di provvedere *al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio in cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*. In base all'art. 35-bis del Decreto legislativo citato, poi, è vietato assegnare agli uffici preposti alla gestione del personale, delle risorse finanziarie, dei contratti pubblici e dell'erogazione di vantaggi patrimoniali i dipendenti condannati (anche con sentenza non irrevocabile) per i reati

dei pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio contro la Pubblica Amministrazione (Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale).

L'ANAC (cfr. PNA 2019) qualifica l'istituto della rotazione straordinaria quale *misura di prevenzione della corruzione da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT dovrà rinviare*. l'Autorità⁷⁹ è intervenuta più volte sull'argomento, da ultimo con la Delibera n. 215 del 26 marzo 2019⁸⁰ e con il Parere n. 5481/2024 (del 14.01.2025) in cui è stata svolta un'attenta disamina sui presupposti di attivazione, sono stati chiariti gli aspetti operativi su rotazione e comunicazione dei procedimenti penali e, in generale, è stata ribadita l'importanza dell'istituto.

In estrema sintesi la misura deve essere applicata in una fase del tutto iniziale del procedimento penale o comunque non appena la stessa amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale. A tal fine **è fatto obbligo ai dipendenti interessati da procedimenti penali o disciplinari per condotte contestate⁸¹ di natura corruttiva connesse al ruolo ricoperto all'interno della Società, di comunicare alla Direzione Risorse Umane, al RPCT ed all'ODV l'avvio di tali procedimenti nei propri confronti.**

Consap, in analogia con quanto previsto per i dipendenti pubblici ai sensi dell'art. 16, comma 1 lett. 1-*quater*, del D.lgs.n. 165/2001 (in attesa che si definisca anche per tale misura uno specifico regolamento interno in analogia con quanto previsto per la misura della rotazione ordinaria) e in conformità agli orientamenti dell'ANAC, ritiene di applicare ai propri dipendenti/dirigenti la misura della "rotazione straordinaria" nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per "*condotte di tipo corruttivo*": si tratta di un provvedimento di natura non sanzionatoria, dal carattere meramente eventuale e cautelare, adottato dalla Società al fine di tutelarne l'immagine e l'imparzialità.

Sistema disciplinare

Consap S.p.a. ha adottato un proprio sistema disciplinare, finalizzato, in prima battuta, a sanzionare il mancato rispetto dei protocolli contenuti nel MOGC 231 e del Codice Etico (si rinvia al documento "Sistema Disciplinare" contenuto all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs.n. 231/2001).

Ferme le specifiche sanzioni previste dalla Legge o dall'ANAC con riferimento a comportamenti rilevanti ai sensi della disciplina anticorruzione, l'attivazione dei meccanismi sanzionatori ivi previsti può essere disposta anche dal RPCT per le violazioni, da parte di

⁷⁹ Nel PNA 2016 adottato con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 ha fornito indicazioni sull'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione; nel PNA 2017 adottato con Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 ha raccomandato le amministrazioni di porre attenzione nel monitorare le ipotesi in cui si verificano i presupposti per l'applicazione della misura; nel PNA 2018 adottato con la Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 ha sottolineato la verifica, da parte delle amministrazioni, della sussistenza dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti di un dipendente/dirigente e di una condotta qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, co.1, lett. 1-*quater* del D.lgs.n. 165/2001.

⁸⁰ Delibera n. 215 del 26 marzo 2019⁸⁰ recante "*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*".

⁸¹ Ad avviso dell'Autorità (delibera n. 215 del 26 marzo 2019 par.3.4) con l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, comma 1, lett. l-*quater* del D.lgs.n. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p."

dipendenti e dirigenti, degli obblighi nascenti dal presente Piano. Con l'ultimo aggiornamento del Modello 231 adottato dalla Società in data 29 settembre 2025⁸² è stato integralmente riscritto il Sistema Disciplinare dell'ODV attingendo alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale ANIA, al sistema disciplinare previsto dallo Statuto dei Lavoratori e alle Linee Guida di Confindustria. In particolare, per la valutazione circa la gravità della violazione si è scelto di utilizzare le categorie dell'imputazione soggettiva del fatto di matrice penalistica (colpa, colpa cosciente, dolo indiretto, dolo diretto) a cui si è aggiunta l'ulteriore categoria dei fatti che abbiano determinato situazioni di danno o pericolo per la Società commessi con dolo di primo grado.

4. SEZIONE TRASPARENZA

La presente sezione del PTPCT intende illustrare le misure organizzative volte a dare effettiva attuazione agli obblighi di trasparenza come disposti dalla Legge n. 190/2012, dal D.lgs. n. 33/2013 – come modificato dal D.lgs.n. 97/2016 - e dai successivi provvedimenti emanati dall'ANAC, tra cui, in particolare, la Delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017, che ha modificato e integrato le disposizioni contenute nella determinazione n. 8/2015 relativamente agli obblighi di trasparenza gravanti sulle società e agli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle Pubbliche Amministrazioni.

Il principio della trasparenza, nella duplice accezione di pubblicità dell'azione amministrativa e di (corrispondente) diritto di accesso a specifiche informazioni da parte dei destinatari dell'azione della stessa P.A., per la protezione di interessi giuridici particolari, trova uno dei suoi primi riconoscimenti nella Costituzione italiana, in quanto corollario dei principi di democrazia (art. 1 Cost.) e di buon funzionamento dell'amministrazione (art. 97 Cost.)⁸³, e successivamente nella Legge n. 241/1990. La definizione organica dell'intero quadro normativo concernente gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni è, tuttavia, da ricondurre, nel nostro ordinamento, alla più volte richiamata Legge n. 190/2012 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella Pubblica Amministrazione”* - cd. *“Legge anticorruzione”*.

L'art. 1, comma 35, della Legge in questione ha, infatti, delegato al Governo il compito di adottare un decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni mediante la modifica o l'integrazione delle disposizioni vigenti, ovvero la previsione di nuove forme di pubblicità, nel rispetto di alcuni principi, declinati dalla Legge medesima.

La delega è stata esercitata dal Governo attraverso l'emanazione del D.lgs.n. 33/2013 - recante il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni, *“cd. Decreto Trasparenza”* - il cui testo ha subito una significativa rivisitazione in conseguenza dell'entrata in vigore del D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97: si riportano nel paragrafo successivo alcune delle principali modifiche introdotte, in quanto di diretta rilevanza in questa sede.

Tra gli ulteriori provvedimenti che hanno inciso in materia di trasparenza vanno annoverate alcune disposizioni contenute nel *Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*

⁸² Comunicazione di Servizio n. 35/2025 del 02 ottobre 2025.

⁸³ Corte costituzionale, Sentenza n.20/2019.

(Decreto legislativo 19 agosto 2016 n.175 e ss.mm.ii.) e da ultimo la Delibera n. 495 del 25 settembre 2024⁸⁴ che ha inciso in maniera significativa su alcuni obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013.

La suddetta Delibera è intervenuta, *in primis*, con alcune raccomandazioni operative approvando il documento contenente le “*Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex D.lgs. n. 33/2013*”. Il documento, al cui contenuto di dettaglio si rimanda (paragrafo 4.1 *Principi seguiti per la redazione del documento*), riporta alcuni criteri di qualità che dovranno costituire parametri di riferimento per il RPCT e gli OIV ai fini del monitoraggio e dell'autovalutazione al fine di garantire la qualità delle informazioni pubblicate.

Con la stessa Delibera, Anac ha approvato ai sensi dell'art. 48 del citato Decreto, tre nuovi schemi⁸⁵ di pubblicazione ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis (*utilizzo delle risorse pubbliche*), 13 (*organizzazione*) e 31 (*controlli su attività e organizzazione*) e ha concesso alle amministrazioni un periodo transitorio di 12 mesi, per procedere all'aggiornamento delle sezioni AT rispetto ai nuovi predetti schemi, ciò al fine di venire incontro alle esigenze manifestate dalle amministrazioni di avere maggiore tempo per adeguare i propri sistemi.

Al termine di tale periodo, i dati dovranno essere pubblicati in conformità agli *standard* adottati da ANAC che potrà, pertanto, esercitare la propria attività di vigilanza verificando il mancato utilizzo dei già menzionati schemi.

Consap, in anticipo rispetto alla scadenza prevista⁸⁶, ha provveduto ad adeguarsi tempestivamente ai nuovi schemi di pubblicazione rispetto alle tre sotto-sezioni indicate dalla Delibera n. 495 del 25 settembre 2024.

Trasparenza e tutela dei dati personali

La “*total disclosure*” voluta dal Legislatore (con la Legge n. 190/2012 e con il D.lgs.n. 33/2013) inevitabilmente impatta sul tema della protezione dei dati personali, a cominciare dal profilo della riservatezza, ponendo le due esigenze – quella di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, da un lato, e quella di tutela della riservatezza e non divulgazione dei dati personali, dall'altro – in rapporto antitetico: il principale criterio risolutore del potenziale conflitto è rappresentato proprio dalla “*natura del dato trattato*”.

L'art. 7-bis, comma 6, del D.lgs.n. 33/2013 fissa, quale regola generale, che “*Restano fermi i limiti alla diffusione e all'accesso delle informazioni di cui all'art. 24, commi 1 e 6, della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modifiche, di tutti i dati di cui all'articolo 9 del decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322, di quelli previsti dalla normativa europea in materia di tutela del segreto statistico e di quelli che siano espressamente qualificati come riservati dalla normativa nazionale*

⁸⁴ Delibera n. 495 del 25 settembre 2024 recante Approvazione di nr. 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo Decreto, Messa a disposizione di ulteriori schemi (Delibera pubblicata sul sito dell'Autorità il 13 novembre 2024 e in G.U. n. 16 del 21 gennaio 2025. Modificata, successivamente, dalla Delibera n. 481 del 3 dicembre 2025.

⁸⁵ Gli allegati n. 1, 2 e 3 della delibera 495 del 25 settembre 2024 contengono il dettaglio dei tre nuovi schemi di pubblicazione relativi a: la trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche, gli obblighi di pubblicazione concernenti l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e quelli concernenti i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione. La delibera, inoltre, ha reso disponibili ulteriori dieci schemi non ancora definitivamente approvati, per una sperimentazione di un anno su base volontaria da parte di amministrazioni ed enti che intendano avviare una fase pilota.

⁸⁶ 12 mesi dalla data di pubblicazione della Delibera nella Gazzetta ufficiale del 21 gennaio 2025.

ed europea in materia statistica, nonché quelli relativi alla diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale". Accanto a questo divieto di divulgazione è stato, altresì, stabilito al comma 4 del medesimo articolo 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 intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione"*. Inoltre, nella disciplina relativa alla pubblicazione dei dati, viene altresì normata, per la prima volta, la categoria dei dati relativi al disagio economico e sociale, introducendo in via normativa l'espresso limite già individuato dal Garante per la protezione dei dati personali (esclusione dalla pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti di cui all'art. 26 del D.lgs.n. 33/2013, *"qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati"*).

A seguito dell'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679, le cui disposizioni sono state recepite nel nostro ordinamento con il D.lgs.n. 101 del 10 agosto 2018 – che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs.n. 196/2003) alle nuove previsioni di matrice europea – il già controverso rapporto⁸⁷ tra il diritto alla riservatezza dei dati personali e il diritto dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni si è sensibilmente accentuato. A tal riguardo, l'Autorità con il PNA 2019, facendo propria la sentenza n. 20/2019 dalla Corte Costituzionale, afferma che occorre operare un bilanciamento tra i due diritti così come precisato anche dallo stesso Regolamento (UE) 2016/679 nella parte⁸⁸ in cui prevede che *«Il diritto alla protezione dei dati di carattere personale non è una prerogativa assoluta, ma va considerato alla luce della sua funzione sociale e va temperato con altri diritti fondamentali, in ossequio al principio di proporzionalità»*.

La stessa Autorità richiama l'attenzione delle pubbliche amministrazioni a verificare, prima di pubblicare sui propri siti *web* istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.lgs. n. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. A tal proposito, il PNA 2019 sottolinea che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti *web* per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di 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.

Per completezza si rammenta che i limiti normativi imposti rispetto alle esigenze di "trasparenza amministrativa", a protezione dei dati personali, accomunano le varie forme di trasparenza ma non fanno venir meno la distinzione, sul piano modale, tra le varie forme di divulgazione degli atti: pertanto, per espressa previsione del D.lgs.n. 33/2013 (cfr. in particolare

⁸⁷ Il problema del rapporto fra trasparenza e riservatezza era stato affrontato, in maniera sistematica – almeno fino all'emanazione del D.lgs.n. 33/2013 – solamente in materia di diritto di accesso ai documenti amministrativi, all'art. 24, co. 6, lett. d), attraverso l'introduzione di espliciti limiti; non si rinveniva, invece, alcun riferimento normativo in materia di pubblicazione. Tale lacuna era stata solo parzialmente colmata dal Garante per la protezione dei dati personali, attraverso due pronunce che avevano, di fatto, sancito una tendenziale assimilazione tra la disciplina dell'accesso e quella della pubblicazione. Il vuoto normativo è stato superato attraverso l'adozione del D.lgs.n. 33/2013, che contiene rigide indicazioni sulle modalità e sui limiti di pubblicazione a tutela della riservatezza di determinate tipologie di dati personali.

⁸⁸ Considerando n. 4 del Regolamento (UE) 2016/679.

l'art. 7-bis, rispettivamente il comma 3, il comma 4 e il comma 6) se da un lato è necessario indicare in forma anonima i dati personali eventualmente presenti in documenti che vengano pubblicati, senza che sussista uno specifico obbligo di pubblicazione, nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, devono essere resi non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione; nel contempo, deve escludersi del tutto la pubblicazione dei dati c.d. "supersensibili" (ossia, stato di salute, fisica e mentale, vita sessuale o orientamento sessuale).

Ciò non toglie che, in sede di redazione dell'originale dell'atto (non destinato alla pubblicazione ma consultabile solo dai richiedenti l'accesso e dai controinteressati) siano indicati integralmente e rimangano negli atti, a disposizione degli uffici, tutti i dati, anche quelli c.d. "particolari", e le informazioni personali rilevanti rispetto all'atto stesso ed ivi richiamati: l'originale dell'atto sarà fornito agli interessati che vantino una situazione qualificata e differenziata, per le proprie esigenze (anche di impugnazione), mentre verrà inviata in pubblicazione una copia dell'atto, che ometta tali riferimenti.

In definitiva, le modalità con cui pubblicare informazioni e dati di carattere personale – peraltro, oggetto di intervento anche da parte del Garante per la protezione dei dati personali prima dell'entrata in vigore del Reg. (UE) 2016/679 – devono essere individuate dall'ente tenuto all'adempimento degli obblighi di pubblicazione in modo tale da operare quel bilanciamento tra l'interesse (diffuso) alla conoscenza dell'attività della Pubblica Amministrazione, che si traduce nel diritto a poter accedere (in diverse forme) agli atti dalla stessa prodotti e l'interesse (particolare) del singolo individuo a vedere garantita la riservatezza dei propri dati personali, nella misura in cui la conoscenza di tali dati da parte di terzi non risulti indispensabile alla tutela di diritti di cui i terzi stessi sono titolari: l'interrogativo principale, per l'operatore, verte sempre sulla "qualità", sulla tipologia del dato che viene trattato.

Trasparenza e contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 36/2023

In coerenza con il principio di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, il nuovo Codice dei contratti ha introdotto rilevanti modifiche in materia di trasparenza, basate sulla valorizzazione del principio dell'unicità dell'invio (*only once*) in forza del quale ciascun dato è fornito una sola volta ad un solo sistema informativo (art. 19, comma 2, D.lgs.n. 36/2023)⁸⁹.

La digitalizzazione dei processi che attengono all'intero ciclo di vita dei contratti è stata attuata mediante la realizzazione dell'Ecosistema nazionale di *e-procurement*, introdotto dal nuovo Codice dei contratti pubblici in vigore dal 1° gennaio 2024. Conseguentemente, tutte le attività relative al ciclo di vita dei contratti pubblici debbono essere svolte unicamente mediante le piattaforme e i servizi infrastrutturali digitali delle singole stazioni appaltanti e sono oggetto di comunicazione obbligatoria alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (di seguito, in sigla,

⁸⁹ Art. 19, comma 2, D.lgs.n. 36/2023 "Principi e diritti digitali" – "In attuazione del principio dell'unicità dell'invio (*once only*) le stazioni appaltanti e gli enti concedenti non richiedono agli operatori economici dati o informazioni che sono già nella loro disponibilità oppure che possono essere acquisiti tramite l'accesso a banche dati delle pubbliche amministrazioni."

BDNCP), di cui l'ANAC è titolare. Nella BDNC confluiscono, oltre alle informazioni acquisite per competenza tramite i sistemi informatizzati di ANAC, tutte le informazioni contenute nelle banche dati esistenti anche a livello territoriale, onde garantire accessibilità unificata, trasparenza, pubblicità e tracciabilità delle procedure di gara e delle fasi ad essa prodromiche e successive. La Banca dati rende inoltre disponibili mediante interoperabilità i servizi e le informazioni necessari allo svolgimento delle fasi dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici, anche per quanto previsto in materia di trasparenza dal Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e si integra con la Piattaforma unica della trasparenza istituita presso ANAC⁹⁰.

In ragione del succitato principio dell'unicità dell'invio la comunicazione alla BDNCP da parte di ciascuna stazione appaltante di dati per i quali la legge impone anche l'obbligo di pubblicazione ai sensi del D.lgs.n. 33/2013, costituisce contestualmente l'assolvimento di tale obbligo⁹¹.

In dettaglio, la disciplina sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture è oggi dettata dall'art. 37 del D.lgs. n. 33/2013 e dagli articoli da 20 a 28 del Codice dei contratti pubblici.

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al D.lgs. n. 33/2013;
- la sostituzione dell'art. 37 del D.lgs. n. 33/2013 rubricato "*Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture*" dal seguente:
 - "1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.
 - 2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori." (art. 225, co. 5);

⁹⁰ La Piattaforma Unica della Trasparenza (PUT) gestita da ANAC è un unico punto di accesso a dati, informazioni e documenti pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali delle amministrazioni/enti.

⁹¹ Ai sensi dell'articolo 28 del Codice dei contratti pubblici la BDNCP garantisce anche l'assolvimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità legale degli affidamenti dei contratti pubblici, in tutte le relative fasi.

- che l'art. 28, co. 3 del D.lgs. n. 36/2023 individua nel dettaglio i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art.1, co. 32 della legge n. 190/2012⁹².

A completamento del quadro normativo descritto si dà atto che l'Autorità ha fornito con propri specifici provvedimenti puntuali chiarimenti in merito alle modalità di attuazione degli obblighi di trasparenza a decorrere dal 1°gennaio 2024.

In dettaglio:

- con la Deliberazione n. 261 del 20 giugno 2023⁹³ l'Autorità individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- con la Deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 come modificata ed integrata con Delibera n. 601 del 19 dicembre 2023⁹⁴ individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del Decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In dettaglio il nuovo regime prevede:

- la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-*bis* del D.lgs. n. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "*Amministrazione trasparente*", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza di tutti gli atti di ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione;
- la pubblicazione in "*Amministrazione Trasparente*" del sito istituzionale dei soli atti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come riportati nel presente Piano sub. ***Allegato 2 – Elenco degli obblighi di pubblicazione PTPCT 2026-2028.***

⁹² Dal 2024, enti e pubbliche amministrazioni non dovranno più compilare e pubblicare il file *XML* contenente il riepilogo dei contratti in essere nell'anno precedente, né inviare entro il 31 gennaio ad ANAC via PEC la dichiarazione di avvenuta pubblicazione del file nella propria sezione Amministrazione Trasparente.

⁹³ Deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023⁹³ recante «*Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale*».

⁹⁴ Deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 come modificata ed integrata con delibera n.601 del 19 dicembre 2023, recante «*Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*».

Gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14 del D.lgs. n. 33/2013

Un'autonoma trattazione merita la disciplina introdotta dalla delibera n. 241 del 8 marzo 2017, relativa all'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 «*Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali*», come modificato dall'art. 13 del D.lgs.n. 97/2016.

I commi 1-*bis* e 1-*quinquies* dell'art. 14 del D.lgs.n. 33/2013 hanno esteso gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 dell'art. 14 lett. dalla lett. a) alla lett. f) - precedentemente applicabili ai soli incarichi di vertice - anche rispetto ai titolari di incarichi dirigenziali e ai titolari di posizioni organizzative a cui sono affidate deleghe ai sensi dell'art. 17, comma 1-*bis* del D.lgs.n. 165/2001, nonché con riferimento ai casi contemplati dall'art. 4-*bis*, comma 2, del Decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, come convertito nella Legge 6 agosto 2015, n. 125, e in ogni altro caso in cui sono svolte funzioni dirigenziali.

Tale estensione *tout court* è stata oggetto nel corso del tempo di ripetuti interventi da parte dell'ANAC, del TAR Lazio ed è stata, da ultimo interessata da una pronuncia della Corte costituzionale (Sentenza n. 20/2019).

Inizialmente il TAR Lazio, sezione I – *quater*, con ordinanza del 2 marzo 2017, n. 1030, aveva accolto la domanda di sospensione dell'esecuzione di provvedimenti adottati dal Segretario Generale del Garante della protezione dei dati personali, relativi alla pubblicazione dei dati e delle informazioni di cui all'art. 14, comma 1 lett. c) ed f) dei dirigenti del Garante stesso.

Successivamente, con la sentenza 84/2018 del 5 gennaio 2018, lo stesso TAR Lazio sezione I-*quater*, ha confermato la sospensione cautelare precedentemente concessa ed ha esteso la sospensione della pubblicazione anche alle fattispecie previste dal comma 1-*ter* dell'art. 14 del D.lgs.n. 33/2013, relativamente all'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti dai dirigenti a carico della finanza pubblica.

Conseguentemente l'Autorità, in ottemperanza alle indicazioni fornite dal TAR Lazio, ha sospeso inizialmente con la Delibera 382 del 12 aprile 2017 l'efficacia della Determinazione n. 241 relativamente alla pubblicazione dei dati e delle informazioni dei dirigenti di cui all'art. 14, comma 1 lett. c) ed f) e, successivamente, con il Comunicato del Presidente del 7 marzo 2018, ha esteso tale sospensione alla pubblicazione dei dati di cui all'art. 14 comma 1-*ter* ultimo periodo.

Consap, in ottemperanza alle disposizioni sopra richiamate ed in attesa della definizione della questione di legittimità costituzionale, sollevata d'ufficio dal TAR Lazio, ha provveduto, a partire dall'anno 2018, a sospendere cautelativamente, per i soli dirigenti (ad esclusione dell'incarico di Direttore Generale), la pubblicazione delle informazioni previste dall'art. 14 comma 1 lett. c) ed f) (compensi, importi di viaggio e dati reddituali) e dall'art. 14 comma 1-*ter*, ultimo periodo (ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica dai dirigenti).

In data 23 gennaio 2019 si è espressa la Corte costituzionale con la Sentenza n. 20 ponendo fine alla tanto dibattuta *querelle*: la Corte, *in primis*, ha sancito la piena conformità costituzionale dell'art. 14, comma 1, lett. c), avendo tale norma riguardo a tutti i dirigenti pubblici, indipendentemente dalla tipologia di amministrazione presso la quale gli stessi prestano servizio.

Invece, con riguardo all'art. 14, comma 1, lett. f), del D.lgs.n. 33/2013, la Corte è giunta a conclusione opposta, tenuto conto del fatto che *“in relazione al bilanciamento tra il diritto alla*

riservatezza dei dati personali e i principi pubblicità e trasparenza”, tale previsione “non risulterebbe conforme al principio di proporzionalità, in quanto alla compressione del primo non corrisponde un incremento né della tutela del contrapposto diritto dei cittadini alla trasparenza e alla corretta informazione, né l’interesse pubblico alla prevenzione e repressione dei fenomeni corruttivi”.

Infine, i Giudici di legittimità si sono pronunciati sul comma 1-ter dell’art. 14 del D.lgs. n. 33/2013, nella parte in cui prevede l’obbligo di pubblicazione degli “emolumenti complessivi” percepiti da ogni dirigente della pubblica amministrazione a carico della finanza pubblica, dichiarando inammissibili, per difetto di rilevanza, le questioni di legittimità costituzionale sollevate dai Giudici amministrativi.

Alla luce del quadro normativo e regolamentare complessivo, quale risultante anche alla luce della pronuncia dei Giudici di Palazzo della Consulta, l’ANAC ha adottato la Delibera n. 586/2019 che determina la reviviscenza delle indicazioni contenute nella non più sospesa Delibera n. 241/2017 (che, con l’occasione, è stata opportunamente modificata e integrata).

Venendo agli effetti determinati dall’asestamento del quadro normativo e regolamentare, per quanto concerne Consap, con riferimento alle posizioni di vertice continuano ad applicarsi tutti gli obblighi di cui all’art. 14 del D.lgs. n.33/2013, così come specificatamente previsto dalla Determina n. 1134 dell’8 novembre 2017 riferita alle società in controllo pubblico (cui si rinvia per gli aspetti di dettaglio).

In particolare, Consap procede alla pubblicazione delle informazioni di seguito indicate per le seguenti categorie di soggetti:

- **atto di nomina e durata dell'incarico**
Soggetti obbligati: membri CDA, Dirigenti
riferimento normativo: Art. 14, comma 1, lett. a) e comma 1-bis del D.lgs.n. 33/2013
tempistica di pubblicazione: tre mesi dal conferimento incarico
- **curriculum vitae**
Soggetti obbligati: membri CDA, Dirigenti
riferimento normativo: Art. 14, comma 1, lett. b) e comma 1-bis e comma 1-quinquies del D.lgs. n. 33/2013
tempistica di pubblicazione: tre mesi dal conferimento incarico
- **compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica**
Soggetti obbligati: membri CDA, Dirigenti
riferimento normativo: Art. 14, comma 1, lett. c) e comma 1-bis del D.lgs.n. 33/2013
tempistica di pubblicazione: tre mesi dal conferimento incarico
- **importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici**
Soggetti obbligati: membri CDA, Dirigenti,
riferimento normativo: Art. 14, comma 1, lett. c) e comma 1-bis del D.lgs.n. 33/2013
tempistica di pubblicazione: tre mesi dal pagamento
- **ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica**
Soggetti obbligati: Dirigenti,
riferimento normativo: Art. 14, comma 1-ter secondo periodo del D.lgs.n. 33/2013
tempistica di pubblicazione: annuale entro il 30 marzo

- **dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti e altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti**
Soggetti obbligati: membri CDA, Dirigenti
riferimento normativo: Art. 14, comma 1, lett. d) ed e) del D.lgs. n. 33/2013
tempistica di pubblicazione: tre mesi dal conferimento incarico
- **dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero»** [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]
Soggetti obbligati: membri CDA,
riferimento normativo: Art. 14, comma 1, lett. f) del D.lgs. n. 33/2013 ed art. 2, p. 1, Legge n. 441/1982.
tempistica di pubblicazione: entro tre mesi dalla nomina
- **copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche** [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)
Soggetti obbligati: membri CDA,
riferimento normativo: Art. 14, comma 1, lett. f), D.lgs. n. 33/2013 e art. 2, p.2, Legge n. 441/1982
tempistica di pubblicazione: entro tre mesi dalla nomina
- **attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi** [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]
Soggetti obbligati: membri CDA,
riferimento normativo: Art. 14, comma 1, lett. f), D.lgs.n. 33/2013 e art. 3 Legge n. 441/1982
tempistica di pubblicazione annuale (entro un mese dalla scadenza del termine utile per la presentazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche)
- **dichiarazione dei membri del Consiglio e del Direttore Generale cessati dall'incarico concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione e copia della dichiarazione annuale relativa ai redditi delle persone fisiche** [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]
Soggetti obbligati: membri CDA,
riferimento normativo: Art. 14, comma 1, lett. f), D.lgs. n. 33/2013 e art. 4 Legge n. 441/1982
tempistica di pubblicazione: entro 3 mesi dalla cessazione incarico

Le informazioni/dichiarazioni di cui all'art. 14 del D.lgs. n. 33/2013 sono da pubblicarsi, in conformità alla determina ANAC n.1134 del 8 novembre 2017, in "Società Trasparente", nelle sezioni individuate nell'allegato 2 del presente PTPCT (Sezioni: "Organizzazione" e "Personale") a cura della struttura individuata nel predetto allegato come responsabile dell'implementazione (SAS e SGRURIS).

È fatto altresì obbligo, ai soggetti direttamente interessati dall'adempimento (Consiglieri, AD, Presidente, Dirigenti), di trasmettere alla struttura interna individuata come titolare della pubblicazione i dati e le dichiarazioni di cui la struttura interna non disponga già in relazione ai compiti assegnati.

Per la pubblicazione dei dati/informazioni relative agli importi di viaggio e missioni dei titolari di incarichi di amministrazione e governo (componenti del CdA, per quanto concerne Consap) ex art. 14, comma 1, lett. c) del D.lgs. n. 33/2013), e dei dirigenti sarà cura del Servizio Amministrazione del Personale (SAP), con cadenza trimestrale, procedere alla pubblicazione dei dati per il tramite dell'applicativo utilizzato per la pubblicazione dei dati in società trasparente.

In relazione all'attuazione degli obblighi di pubblicazione relativi agli "Amministratori cessati" sarà inoltre cura del SAS richiedere ai soggetti tenuti all'adempimento l'invio dei dati previsti e procedere, alla ricezione, alla pubblicazione nelle previste sezioni in "Società trasparente". Il SSI, previa informativa al RPCT, curerà la predisposizione delle necessarie abilitazioni nell'applicativo utilizzato per la pubblicazione dei dati in società trasparente in conformità a quanto disposto nel presente Piano.

La violazione degli obblighi di pubblicità di cui all'art. 14 del D.lgs. n. 33/2013 – concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica – comporta l'applicazione, ai sensi dell'art. 47, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013 di una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 10.000 nei confronti del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito *internet* dell'amministrazione. La medesima sanzione si applica anche nei confronti del dirigente che non effettua la comunicazione relativa agli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica (art. 14 comma 1-ter), nonché nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui al medesimo articolo a cui si applica una sanzione amministrativa consistente nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità di risultato, ovvero nella decurtazione dal 30 al 60 per cento dell'indennità accessoria percepita dal responsabile della trasparenza, ed il relativo provvedimento è pubblicato nel sito *internet* dell'amministrazione.

4.1 IL PROCESSO DI ELABORAZIONE, ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLE MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA

Metodologia applicata

Nella presente sezione del PTPCT sono stabilite le modalità organizzative adottate da Consap S.p.A. per garantire la pubblicazione delle informazioni e dei dati previsti dalla vigente normativa, secondo una strutturazione che rispetta l'indice elaborato dall'ANAC, ufficializzato nella

richiamata Delibera n. 1134/2017 e nel PNA 2022 e da ultimo con la Delibera n.495 del 25 settembre 2024.

Le misure sono state definite attraverso:

- l'analisi della "compatibilità" degli obblighi di Legge con la natura giuridica e l'assetto organizzativo di Consap in quanto società a controllo pubblico;
- l'analisi dei compiti demandati alle diverse Unità Organizzative e dei ruoli assegnati al personale che opera al loro interno, a vari livelli;
- le funzionalità previste dalla procedura informatica di trasmissione, validazione, approvazione e pubblicazione dei dati oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale;
- i provvedimenti e gli indirizzi generali emanati dall'ANAC;
- gli esiti dei monitoraggi effettuati dal RPCT.

Principi seguiti per la redazione del documento

Consap, in linea con gli indirizzi interpretativi forniti dall'ANAC nel corso del tempo⁹⁵, vincola l'adozione delle proprie misure in tema di trasparenza al rispetto di alcuni principi, che non solo sono necessari alla comprensione delle misure stesse, ma rivestono primaria importanza per garantire l'accessibilità reale ai dati ed alle informazioni pubblicate:

- **integrità, veridicità, completezza, omogeneità delle informazioni pubblicate:** si garantisce la pubblicazione di dati ed informazioni rispondenti al vero, completi negli elementi fondamentali ed esaurienti nei contenuti, nel rispetto dei principi di legalità e trasparenza dell'azione amministrativa;
- **costante aggiornamento:** si cura il costante aggiornamento dei dati e delle informazioni pubblicate (a tale riguardo si precisa che, ai sensi della Delibera n. 1310 ANAC, dovrà essere indicata la data di aggiornamento del dato);
- **tempestività:** si garantisce che i dati e le informazioni presenti nella sezione "Società Trasparente" siano aggiornati con tempestività;
- **semplicità di consultazione:** il dato deve essere organizzato in modo da consentirne agevolmente la consultazione, ad esempio evitando articolazioni complesse o ripetuti rinvii esterni;
- **comprensibilità:** il dato deve essere chiaro e facilmente intellegibile nel suo contenuto;
- **facile accessibilità e riutilizzabilità:** il dato deve essere predisposto e pubblicato in formato aperto ai sensi dell'art. 1, co. 1, lett. l-bis) e l-ter) del D.lgs. n. 82/2005 "Codice dell'amministrazione digitale" e deve essere riutilizzabile senza ulteriori restrizioni. Non possono essere disposti filtri e altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione «Amministrazione trasparente»;
- **partecipazione:** la partecipazione del cittadino/utente è garantita dall'accessibilità totale ai dati e alle informazioni pubblicati nonché dalla possibilità di produrre osservazioni, istanze e reclami attraverso l'istituto dell'accesso civico;
- **esposizione dei dati in tabelle** (laddove possibile);
- **conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione:** occorre assicurare la conformità dei documenti pubblicati all'originale; qualora il dato sia

⁹⁵ da ultimo con l'allegato n. 4 "Istruzioni operative" alla Delibera n. 495 del 25 settembre 2024

alimentato dai contenuti di atti o documenti, è necessario che non ne sia alterata la sostanza;

- **indicazione della loro provenienza:** qualora il dato sia il risultato di una rielaborazione di atti o documenti, è necessario indicarne la fonte;
- **riservatezza:** la diffusione tramite il sito istituzionale e il trattamento del dato deve rispettare i principi sul trattamento dei dati personali.

Al fine di garantire una accessibilità maggiore e più inclusiva, la strutturazione della sezione Società trasparente dovrà rispettare dei criteri e delle regole ben precise definite da AGID all'interno delle Linee Guida⁹⁶ di carattere generale, in particolare sarà necessario:

- avere una struttura chiara e intuitiva, con una navigazione semplificata per facilitare l'accesso alle informazioni;
- essere compatibile con strumenti assistivi, come *screen reader* e *software* di sintesi vocale;
- utilizzare un linguaggio chiaro, evitando tecnicismi complessi e privilegiando la comprensibilità;
- ricorrere a formati accessibili, garantendo la fruizione dei documenti anche a persone con disabilità visive o cognitive;
- rispettare gli standard internazionali, inclusi le WCAG 2.1⁹⁷ e la norma UNI CEI EN 301549:2021⁹⁸.

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Come evidenziato in più parti all'interno del presente Piano e dei precedenti PTPCT, il D.lgs. n. 97/2016 è intervenuto significativamente sugli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza attraverso l'art. 41 lett. g) che, modificando l'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/12, ha previsto che l'organo di indirizzo definisca gli ***“obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza”***.

L'ANAC ha ribadito in più occasioni l'importanza di individuare – tenendo conto delle peculiarità dell'organizzazione e degli esiti del monitoraggio – e includere all'interno dei PTPCT

⁹⁶ Si tratta delle LLGG adottate con determinazione n. 354 del 22.12.2022 rivolte alle Pubbliche amministrazioni di cui all'art. 3, co. 1, della L. n. 4/2004 e delle LLGG adottate con determina n. 117 del 26.04.2022 rivolte ai soggetti privati di cui all'art. 3, co. 1-bis, della medesima legge.

⁹⁷ Si tratta delle *Web Content Accessibility Guidelines* (da ultimo aggiornate a dicembre 2024 WCAG 2.2.), che definiscono specifiche tecniche per rendere i contenuti Web più accessibili anche alle persone con disabilità. In base a tali LLGG i contenuti devono essere:

1. percepibili: le informazioni e i componenti dell'interfaccia utente devono essere presentati in modi che possano essere percepiti dagli utenti;
2. utilizzabili: i componenti dell'interfaccia e la navigazione devono essere utilizzabili;
3. comprensibili: le informazioni e l'operatività dell'interfaccia devono essere comprensibili;
4. definiti: i contenuti devono essere ben definiti da poter essere interpretati in modo affidabile da una vasta gamma di *user agent*, comprese le tecnologie assistive.

⁹⁸ Tali norme tecniche *“Requisiti di accessibilità per prodotti e servizi ICT”* definiscono lo standard europeo armonizzato per l'accessibilità digitale nel settore pubblico e privato. La norma specifica i requisiti di accessibilità funzionali applicabili ai prodotti e servizi ICT, nonché una descrizione delle procedure di prova e della metodologia di valutazione per ogni requisito di accessibilità in una forma adatta ad essere utilizzata negli appalti pubblici in Europa

tali obiettivi, rispetto alla definizione dei quali l'organo di indirizzo deve assumere un ruolo proattivo, in quanto attraverso il raggiungimento degli obiettivi strategici trovano attuazione le strategie di gestione del rischio corruttivo messe a punto dalla realtà aziendale, di cui il PTPCT costituisce, allo stesso tempo, attuazione e strumento di pianificazione e controllo.

Nella piena consapevolezza della necessità di individuare obiettivi che possano realmente favorire una piena e attiva partecipazione alla costruzione del sistema anticorruzione da parte di tutte le strutture e funzioni aziendali, proseguendo il percorso intrapreso dalla Società che ha registrato il raggiungimento di risultati significativi in materia di trasparenza, in particolare per quanto concerne l'incremento del livello di informatizzazione dei flussi che alimentano la pubblicazione dei dati nella sezione "Società trasparente" del sito *internet* aziendale, la maggior completezza delle informazioni e l'aumento della tempestività delle pubblicazioni, nell'ottica di migliorare ulteriormente alcuni aspetti, si è ritenuto di confermare, all'interno del presente Piano, i seguenti **obiettivi strategici** già inseriti nel precedente PTPCT 2025-2027, accomunati dallo scopo di agevolare la creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione:

Obiettivi strategici

Strutture responsabili	Azioni	Tempi massimi stimati
CDA	Favorire un crescente coordinamento tra il sistema di prevenzione della corruzione e gli altri sistemi di <i>compliance</i> di prevenzione dei reati (responsabilità amministrativa della Società ex D.lgs. n. 231/2001 e antiriciclaggio ex D.lgs. n. 231/2007)	Approvazione bilancio 2025
CDA	Favorire confronti e riflessioni tra il personale sugli adempimenti previsti dalla normativa, in particolare per quanto concerne gli obblighi di pubblicazione, allo scopo di valutare le iniziative più opportune e le misure più idonee a garantire una piena trasparenza, anche individuando ulteriori insiemi di informazioni, dati e documenti da pubblicare su iniziativa della Società (anche in assenza di uno specifico obbligo)	Approvazione bilancio 2025
CDA	Dedicare una costante attenzione alle novità normative in materia e alle <i>best practices</i> , ricavabili anche attraverso l'analisi degli approcci adottati da analoghe realtà aziendali, in modo da consentire un costante aggiornamento e miglioramento del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza di Consap	Approvazione bilancio 2025

CDA	Valorizzare sempre più il sistema di <i>performance management</i> adottato dalla Società quale strumento organizzativo di prevenzione della corruzione declinando in modo sempre più puntuale gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza del personale dirigente	Approvazione bilancio 2025
CDA	Sviluppare sempre più automatismi per l'alimentazione del sito " <i>società trasparente</i> " attraverso la piattaforma GDT	Approvazione bilancio 2025
CDA	Assicurare la formazione del personale in materia di corruzione e trasparenza ed il relativo aggiornamento, anche promuovendo l'organizzazione di iniziative interne ed esterne volte ad aumentare la sensibilizzazione alle tematiche della trasparenza e a diffondere una cultura aziendale della legalità e dell'integrità dei comportamenti in ambito lavorativo	Approvazione bilancio 2025

Obiettivi organizzativi ed individuali in materia di trasparenza

L'art. 10 del D.lgs. n. 33/2013 prevede che *"la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali"*; il successivo art. 14 del medesimo Decreto prevede, inoltre, che *"negli atti di conferimento di incarichi dirigenziali e nei relativi contratti sono riportati gli obiettivi di trasparenza, finalizzati a rendere i dati pubblicati di immediata comprensione e consultazione..."*

Consap, al fine di dare piena attuazione ai principi sopra richiamati, si è dotata di un sistema di *performance management* che prevede, per il personale dirigente, l'assegnazione di obiettivi individuali in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza in coerenza con le misure previste dal presente Piano.

Le azioni di miglioramento in materia di trasparenza sono riportate analiticamente all'interno del presente Piano nella tabella riportata nel paragrafo ***"Le azioni di miglioramento del PTPCT 2026-2028"***.

Modalità di coinvolgimento degli *Stakeholder* e risultati di tale coinvolgimento

La predisposizione del presente documento ha comportato l'analisi di un elevato flusso di informazioni e di processi scaturente dall'articolato insieme di competenze affidate alla Società la quale, come noto, ha per oggetto principale l'esercizio in regime di concessione di servizi assicurativi pubblici e, altresì, l'espletamento di altre attività e funzioni di interesse pubblico affidatele sulla base di disposizioni di Legge, concessioni e convenzioni. Quanto sopra non ha consentito, sino alla data di adozione del documento stesso, l'assunzione di idonee iniziative volte

alla consultazione ed al coinvolgimento degli *stakeholder* i cui risultati potessero essere riferiti in questa sede.

La Società si propone di condurre, a mezzo delle diverse strutture in cui si articola il proprio assetto organizzativo, un lavoro di individuazione degli interlocutori esterni, pubblici e privati, maggiormente interessati dalle attività istituzionali di competenza: per le ragioni illustrate, tale lavoro è stato pertanto inserito tra gli obiettivi strategici di lungo termine in materia di trasparenza.

Termini e modalità di adozione delle misure in materia di trasparenza

In conformità con quanto disposto dall'art. 10 del D.lgs. n. 33/2013, le misure in materia di trasparenza costituiscono una sezione distinta del Piano triennale della prevenzione della corruzione di cui all'art. 1, comma 5, della Legge n. 190/2012.

Il RPCT formula entro il 31 gennaio di ogni anno la proposta di aggiornamento del Piano e la sottopone all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

A seguito dell'approvazione da parte dell'organo di indirizzo della Società il documento viene pubblicato nel sito *web* istituzionale nella sezione "*Società Trasparente - Altri Contenuti - Prevenzione della Corruzione*". Affinché tutto il personale ne possa prendere visione e in relazione alle funzioni svolte ed alle responsabilità assegnate, uniformarsi agli obblighi ivi contenuti, viene emanata, a cura della DRU, una comunicazione interna al personale dipendente che informa dell'avvenuta pubblicazione del Piano.

4.2 LE INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

Come è già anticipato nel paragrafo dedicato agli "*Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza*", Consap prosegue sulla linea di rendere partecipe tutto il personale delle questioni ed implicazioni connesse al tema della trasparenza dell'azione amministrativa al fine precipuo di diffonderne la cultura e sensibilizzare le diverse strutture aziendali.

Sarà cura del SGRURIS, in raccordo con l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. n. 231/2001 ed il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, promuovere entro l'anno delle iniziative di approfondimento formativo rivolte a tutto il personale dipendente allo scopo di divulgare i contenuti del PTPCT, fornire la corretta evidenza alle notizie pubblicate all'interno della sezione "*Società Trasparente*" e illustrare, altresì, gli obiettivi che il CDA si è prefisso di perseguire in tale ambito.

Al fine di una sempre maggiore consapevolezza del personale dipendente in ordine agli obblighi di trasparenza cui CONSAP è soggetta, la Società ritiene opportuno organizzare nel corso dell'esercizio 2026 anche degli incontri *ad hoc* per illustrare nel dettaglio la procedura informatica utilizzata per l'immissione e pubblicazione dei dati in "*Società Trasparente*".

Consap, infine, pienamente consapevole di quanto la condivisione e la partecipazione ai processi agevolino la cultura della trasparenza e dell'integrità, in attesa di proseguire le descritte iniziative, si avvarrà comunque di altre forme di comunicazione che, a puro titolo esemplificativo, potranno essere rappresentate tanto dal costante aggiornamento della normativa in materia di trasparenza/anticorruzione nel proprio servizio *intranet* aziendale, quanto da un'adeguata evidenza dei contenuti del PTPC, della procedura di gestione della trasparenza con il relativo manuale operativo, e di tutti i successivi interventi di aggiornamento.

4.3 IL PROCESSO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE

Soggetti cui compete la responsabilità in materia di trasmissione, pubblicazione ed aggiornamento dei dati

Si individuano di seguito i compiti e le responsabilità assegnati alle diverse figure presenti in azienda al fine della corretta attuazione degli obblighi di trasparenza. Si rinvia per i contenuti di dettaglio di ciascun obbligo *all'Allegato 2 - Elenco degli obblighi di pubblicazione PTPCT 2026 - 2028*.

L'Organo di indirizzo:

- definisce, ai sensi dell'art. 1 comma 8 della Legge n. 190/2012, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT;
- monitora attraverso il RPCT la corretta attuazione delle misure previste dal Piano;
- osserva quanto previsto nel PTPCT.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- predispone ed aggiorna il PTPCT, all'interno del quale, ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 33/2013, è inserita un'apposita sezione volta ad assicurare il rispetto degli obblighi di trasparenza;
- svolge, ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. n. 33/2013, una costante attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa con particolare attenzione alla completezza, alla chiarezza e all'aggiornamento delle informazioni e riferisce del suo operato direttamente al CDA;
- segnala al CDA, ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge n. 190/2012, le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza ed indica all'ufficio competente all'esercizio dell'azione disciplinare – individuato in Consap nella Direzione Risorse Umane – i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- segnala all'organo di indirizzo politico, all'ODV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico in base di quanto stabilito dall'art. 5 D.lgs. n. 33/2013;
- gestisce le richieste di accesso civico semplice e le istanze di riesame di cui all'art. 5, comma 7, D.lgs. n. 33/2013, decidendo con provvedimento motivato;

- osserva quanto previsto nel PTPCT.

I Responsabili di Direzione:

- verificano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla Legge e sono individuati dal PTPCT come responsabili della loro pubblicazione;
- sono individuati come responsabili della pubblicazione dei dati/informazioni obbligatorie ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 delle attività loro assegnate;
- coadiuvano il RPCT nel processo di attuazione delle misure in materia di trasparenza;
- verificano l'esattezza e la completezza dei dati pubblicati nelle sotto-sezioni del sito Consap "Società Trasparente";
- controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal D.lgs. n. 33/2013;
- aggiornano il RPCT su eventuali criticità riscontrate;
- osservano quanto previsto nel PTPCT.

I Titolari di Servizio:

- coadiuvano il Responsabile di Direzione alla validazione e pubblicazione dei dati caricati nel sistema informatico dedicato alla gestione della trasparenza dall'incaricato della propria Unità organizzativa;
- verificano l'esattezza e la completezza dei dati pubblicati nelle sottosezioni del sito Consap *Società Trasparente*;
- aggiornano il RPCT su eventuali criticità riscontrate;
- osservano quanto previsto nel PTPCT.

L'Incaricato dell'Unità organizzativa responsabile dell'informazione da pubblicare:

- carica nel sistema informatico dedicato alla gestione della trasparenza le informazioni pertinenti all'Unità organizzativa di appartenenza secondo le direttive impartite dal Titolare di Servizio;
- osserva quanto previsto nel PTPCT.

4.4 IL SISTEMA SANZIONATORIO

L'articolo 1, comma 3, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 prevede che l'Autorità «*esercita poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle pubbliche amministrazioni e ordina l'adozione di atti o provvedimenti richiesti dal piano nazionale anticorruzione e dai piani di prevenzione della corruzione delle singole amministrazioni e dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa previste dalla normativa vigente, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza*».

L'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012 prevede, invece, che il RPCT accerti le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza ed indichi all'ufficio competente all'esercizio dell'azione disciplinare – individuato in Consap nella Direzione Risorse Umane – i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. n. 97/2016, inoltre, il RPCT segnala all'OIV, all'organo di indirizzo politico, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il successivo articolo 45, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013 stabilisce che l'Autorità controlli l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle Amministrazioni Pubbliche e ordinando di procedere, entro un termine non superiore a trenta giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni ai sensi del citato Decreto, all'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente, ovvero alla rimozione di comportamenti o atti contrastanti con le regole sulla trasparenza.

Viene, inoltre, istituita una specifica disciplina sanzionatoria nei confronti dei dirigenti che non adempiano agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente: in primo luogo l'art. 46 del D.lgs. n. 33/2013 prevede l'attivazione di una forma di responsabilità dirigenziale (*"...eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili"*).

Il successivo art. 47 contempla una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 10.000 (con conseguente pubblicazione del provvedimento sanzionatorio sul sito *web* della P.A.) per la mancata pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 14, comma 1-*ter*, del medesimo D.lgs. n. 33/2013 nei confronti dei dirigenti che non effettuino la comunicazione relativa agli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica, nonché nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei corrispondenti dati di cui al medesimo articolo. La stessa sanzione si applica anche nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati nei casi indicati dall'art. 4-*bis*, comma 2, del D.lgs. n. 33/2013.

Con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 175/2016 *"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"* viene ribadita, all'art. 24, la necessità di un massimo livello di trasparenza nell'uso delle risorse pubbliche e vengono introdotti gli specifici obblighi di trasparenza di cui all'art. 19 (*cfr. All. 2*), per i quali, in caso di violazione, si estende l'applicazione delle sanzioni già contenute nel D.lgs. n. 33/2013.

In particolare, l'art. 22, comma 4, del D.lgs. n. 33/2013 dispone il divieto da parte dell'Amministrazione controllante di erogare somme a qualsiasi titolo a favore della Società controllata nel caso di mancata o incompleta pubblicazione di dati relativi agli enti controllanti.

L'ANAC ha approvato il Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 con delibera del Consiglio del 29 marzo 2017 e pubblicato in G.U. n. 91 del 19 aprile 2017 con il quale l'Autorità ha disciplinato, tra l'altro, all'art. 11 tra gli atti conclusivi del procedimento quello di ordine di cui all'art. 45 comma 1 del citato Decreto cui espressamente si rinvia per gli aspetti di dettaglio.

4.5 LA PROCEDURA INFORMATICA PER LA GESTIONE DELLA TRASPARENZA

Consap nel corso dell'anno 2025 ha acquistato un nuovo *software* per la gestione dei dati /informazioni da pubblicare nella sezione del sito "Società trasparente" denominato

TrasparenzaPA di cui si descrivono, di seguito, le principali fasi e le connesse responsabilità organizzative. Il nuovo applicativo è operativo dal 3 luglio 2025, è strutturato su due livelli autorizzativi (redattore/autorizzatore) e consente di semplificare la pubblicazione dei dati e di migliorare i flussi di dati che alimentano la sezione “*Bandi di gara e contratti*”.

Caricamento nell'applicativo informativo delle informazioni da pubblicare

Il Responsabile della Direzione designa all'interno della propria direzione, uno o più soggetti quali Incaricati dell'inserimento nell'applicativo informatico dei dati e/o delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria. L'indicazione dei nominativi degli incaricati (e/o la loro modifica) deve essere tempestivamente comunicata al SACRMP.

L'incaricato c.d. *soggetto redattore* carica nell'applicativo le informazioni di pertinenza della propria Unità organizzativa da proporre per la pubblicazione. La tipologia di informazioni da caricare da parte di ogni Unità Organizzativa, le relative modalità e le scadenze previste per la pubblicazione sono descritti nell' “***Elenco degli obblighi di pubblicazione di Consap***” (All.2).

Nel suddetto allegato è disciplinato, inoltre, come procedere al caricamento dei dati nell'ipotesi in cui le strutture Responsabili dell'implementazione dei dati nella specifica sezione della pagina *web* “Società trasparente” non abbiano a disposizione tutti i dati o le informazioni oggetto dell'obbligo di pubblicazione.

Tale ipotesi è stata segnalata all'interno dell'*Allegato 2* con un apposito asterisco ed obbliga il Servizio che ha la disponibilità del dato alla trasmissione, via e-mail, al Servizio su cui ricade l'obbligo di pubblicazione, del dato/informazione utile alla pubblicazione stessa.

Verifica e pubblicazione delle informazioni e dei dati nella pagina web Società trasparente del sito internet di Consap

Il Responsabile di Direzione o in sua vece il **Titolare del Servizio** verifica la completezza e l'aggiornamento dei dati e delle informazioni di pertinenza inserite nell'applicativo informatico dai propri incaricati e ne autorizza la pubblicazione nella pagina *web* Società trasparente del sito *internet* di Consap.

I Titolari delle Unità Organizzative alle dipendenze del Vertice aziendale, prive di posizioni dirigenziali, provvedono direttamente alla pubblicazione dei dati trasmessi dai propri incaricati, previa verifica formale degli stessi.

Il Responsabile di Direzione è individuato (ciascuno per i dati pubblicati) come responsabile della pubblicazione dei dati individuati nell'All.2 del presente Piano ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 33/2013 e su essi gravano le sanzioni per il mancato rispetto della normativa *de quo*. Per i dati e le informazioni di competenza delle Unità di Staff la responsabilità della pubblicazione è demandata al Titolare del Servizio.

4.6 ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DI CONSAP

Nell'unito allegato, denominato "**All.2 - Elenco degli obblighi di pubblicazione**", sono riportate le sottosezioni (di 1° e 2° livello) del sito "Società Trasparente" di CONSAP all'interno delle quali dovranno confluire i dati/documenti oggetto degli specifici obblighi di pubblicazione.

La griglia contiene: i riferimenti normativi, la denominazione dell'obbligo di Legge, una breve descrizione del suo contenuto, la tempistica di pubblicazione e le strutture aziendali cui compete l'implementazione dei dati.

I Responsabili della pubblicazione dei dati sono individuati nei Dirigenti responsabili della struttura aziendale cui compete l'obbligo di pubblicazione. Per i Titolari delle Unità Organizzative alle dirette dipendenze dei Vertici, il responsabile della pubblicazione è identificato nel Titolare del Servizio. Nei soli casi in cui il destinatario dell'obbligo di Legge non coincida con la struttura interna, si è provveduto ad indicare anche il soggetto su cui cade direttamente l'obbligo di Legge (si veda ad es. gli obblighi connessi all' art. 14 D.lgs. n. 33/2013). Il Servizio Sistemi Informativi fornisce, inoltre, il necessario supporto tecnico ed implementa le necessarie modifiche al sistema informativo ed alla sezione del sito web "*Società Trasparente*" al fine di consentire la pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 in accordo con il RPCT. **Ogni modifica alle sottosezioni del sito "Società Trasparente" o la cancellazione dei dati pubblicati dovrà essere inoltrata in forma scritta o a mezzo mail al Servizio Sistemi Informativi ed essere preventivamente autorizzata dal RPCT. Ogni modifica non autorizzata delle sezioni di primo e secondo livello del sito società trasparente costituisce una grave violazione del presente Piano.**

4.7 I NUOVI COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (EX D.lgs. n. 231/2001) INTRODOTTI DALLA DELIBERA ANAC N.1134 DEL 8.11.2017 E L'ATTESTAZIONE SUL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA

L'art. 1, comma 8-*bis*, della Legge n. 190/2012, attribuisce agli OIV (Organismi di Valutazione indipendente), nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, la funzione di attestare il rispetto degli obblighi di pubblicazione contenuti nel D.lgs. n. 33/2013, di ricevere le segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT, nonché il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di *performance* e quelli connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza ed il potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti. L'ANAC con la Delibera n. 1134 del 8 novembre 2017 - tenuto conto che le società in controllo pubblico non sono tenute alla nomina degli OIV - ha individuato nell'Organismo di Vigilanza di cui all'art.6 del D.lgs. n. 231/2001 l'organo più idoneo allo svolgimento dei predetti compiti e, in particolare, al rilascio dell'attestazione sul rispetto degli obblighi di trasparenza secondo le modalità e le tempistiche stabilite dall'Autorità. Il Consiglio di Amministrazione di Consap, inizialmente nella seduta del 23.02.2018 e da ultimo nella seduta del 7.9.2023, ha deliberato di affidare all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- attestare il rispetto degli obblighi di pubblicazione contenuti nel D.lgs. n. 33/2013;
- ricevere le segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT;
- verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di *performance* e quelli connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza;
- richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti.

Tutti i documenti di Attestazione rilasciate dall'Organismo di Vigilanza sono pubblicate a cura del RPCT sulla pagina *web* del sito internet di Consap "Società trasparente" nella sottosezione *controlli e rilievi sull'amministrazione*.

4.8 MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA

Il RPCT svolge il monitoraggio sul rispetto degli obblighi di trasparenza con cadenza semestrale, secondo le modalità indicate all'interno del presente Piano al paragrafo "*Monitoraggio*"; le verifiche possono essere svolte anche nell'ambito dei normali interventi di *audit*.

Il RPCT, nella relazione di cui all'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, riferisce al Consiglio di Amministrazione gli esiti dei monitoraggi effettuati e segnala, se del caso, - ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge n. 190/2012 - le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare (Direzione Risorse Umane) i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure. Il RPCT, qualora ne ravvisi la necessità, può chiedere di essere sentito dal CDA.

Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione del sito "Società Trasparente"

Come già anticipato nei paragrafi precedenti, Consap intende migliorare la qualità della sezione "Società Trasparente" mediante interventi informatici volti a razionalizzare le informazioni pubblicate che ciascuna Unità aziendale è tenuta ad elaborare. A tal fine, appare preliminare la scelta di uno strumento informatico idoneo alla rilevazione/monitoraggio dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della citata sezione "Società Trasparente" e, parimenti, di un adeguato strumento informatico che consenta al RPCT un monitoraggio continuo sullo stato di pubblicazione dei dati.

Al riguardo, nel corso del 2026 è prevista l'attivazione del modulo monitoraggio previsto all'interno dell'applicativo di gestione della trasparenza. Ciò consente di ottenere il pieno controllo delle attività svolte dai redattori all'interno del portale ed evitare il mancato rispetto degli oneri di pubblicazione.

4.9 GESTIONE DELL'ACCESSO CIVICO A DATI E DOCUMENTI

L'accesso civico a dati e documenti è stato interessato da un significativo processo di revisione ad opera del D.lgs. n. 97/2016 attraverso la previsione degli artt. 5 e 5-bis nel D.lgs. n. 33/2013 e dalla successiva Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 *“Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 comma 2 del D.lgs. n. 33/2013”* - Art. 5-bis, comma 6, del D.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 recante *«Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»*.

In particolare, l’art. 5 comma 2 del D.lgs. n. 33/2013, introduce una nuova tipologia di accesso ai dati, il c.d. **“accesso generalizzato”** che si affianca al precedente istituto dell’**“accesso civico” (c.d. semplice)** avente ad oggetto dati e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria previsto dal comma 1 dell’art 5 del D.lgs. n. 33/2013 ed all’ **“accesso documentale”** disciplinato dalla Legge n. 241/1990 avente ad oggetto dati e documenti per i quali vi è da parte dell’istante *“un interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l’accesso”*.

Con la richiamata Delibera n. 1309/2016 l’Autorità si occupa di definire le esclusioni e i limiti al diritto di accesso civico generalizzato disciplinato dall’art. 5, comma 2 del D.lgs. n. 33/2013 (c.d. “Decreto Trasparenza”), come modificato dal D.lgs. n. 97/2016, a mente 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 pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall’art. 5 bis»*.

Nel delineare le caratteristiche e le funzioni della nuova tipologia di accesso, l’Autorità ha ritenuto opportuno sottolineare le differenze sussistenti tra quest’ultimo e l’istituto dell’accesso civico “semplice”, disciplinato dall’ art. 5, comma 1 del “Decreto Trasparenza” nonché con l’accesso documentale introdotto dalla Legge n. 241/90.

Nel dettaglio, l’accesso generalizzato:

- può essere attivato da “chiunque” e, pertanto, non incontra limiti con riguardo alla legittimazione soggettiva;
- è esercitabile relativamente *“ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto”*; ne deriva, dunque, che lo stesso si configura come autonomo e indipendente da un presupposto obbligo di pubblicazione. Ciò al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche;
- deve essere esercitato presentando apposita istanza che non deve essere necessariamente motivata;
- può essere limitato unicamente per tutelare gli interessi pubblici e/o privati indicati dall’art. 5-bis, commi 1 e 2, ovvero per rispettare il contenuto di norme che contemplino specifiche esclusioni.

Così come delineato, l’istituto sopra descritto si distingue, sotto un profilo oggettivo, dall’accesso civico previsto dall’art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013, il quale attiene ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e rappresenta una soluzione alla mancata osservanza dei predetti obblighi di pubblicazione imposti dalla Legge, tale per cui, al

diritto riconosciuto al privato di accedere ai dati detenuti dalla Pubblica Amministrazione fa da contraltare il correlato dovere di quest'ultima di pubblicarli.

Di contro, le differenze con l'accesso documentale di cui alla Legge n. 241/1990 si configurano sia sotto un profilo soggettivo - in quanto l'attivazione di tale ultimo strumento presuppone la presentazione di un'istanza non da parte di chiunque ma soltanto del soggetto che vanta "*un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso*" (cfr. art. 22 della predetta Legge n. 241/90) - sia contenutistico, posto che viene consentito un accesso più profondo ai dati pertinenti il richiedente, seppur dai confini meno estesi. Conseguentemente, in talune circostanze, si potrebbero verificare condizioni nelle quali il titolare di un interesse specifico, ricorrendo all'istituto dell'accesso ai documenti amministrativi, potrà accedere ad alcuni dati non accessibili tramite accesso generalizzato.

Nel prosieguo delle Linee guida, l'Autorità provvede, quindi, ad analizzare dettagliatamente l'istituto dell'accesso civico generalizzato, in considerazione della centralità che lo stesso riveste come espressione della libertà di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle P.A.

In particolare, nel definire l'ambito dei soggetti nei confronti dei quali è possibile attivare il suddetto strumento, il documento oggetto della presente disamina individua: le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici economici, gli ordini professionali e le società in controllo pubblico (come definite dal cd. "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" di cui al D.lgs. n. 175/2016).

Con riferimento all'ambito oggettivo, le Linee guida sottolineano, poi, che l'accesso generalizzato concerne non solo i documenti amministrativi ma anche i dati detenuti dalle P.A. e dagli altri soggetti, indipendentemente dal supporto fisico nel quale gli stessi sono incorporati. Come peraltro precisato, l'istanza presentata deve essere circoscritta a specifiche informazioni, in quanto non viene ritenuta ammissibile una richiesta meramente esplorativa. Nel medesimo contesto, per quanto concerne le informazioni, viene chiarito che le stesse possono essere richieste esclusivamente qualora siano già in possesso dell'amministrazione e che quest'ultima non è tenuta ad effettuare alcuna attività di rielaborazione dei dati.

La disamina contenuta nelle Linee guida offre, altresì, indicazioni operative finalizzate a definire le esclusioni e i limiti - posti a garanzia di interessi pubblici o privati - all'accesso civico generalizzato.

Per quanto concerne le eccezioni, volte alla tutela di prerogative che potrebbero risultare pregiudicate dalla divulgazione generalizzata di alcune informazioni, il Decreto Trasparenza distingue tra:

- *assolute* - ovvero tali da porre in capo all'amministrazione un dovere di rifiutare l'accesso anche in assenza di previa attività valutativa - le quali sono poste da una norma di rango primario a tutela di interessi pubblici e privati fondamentali e prioritari rispetto a quello del diritto alla conoscenza diffusa (cfr. art. 5-*bis*, comma 3, del D.lgs. n. 33/2013);
- *relative* - ovvero previste a tutela di interessi pubblici o privati (elencati ai commi 1 e 2 dell'art. 5-*bis* del D.lgs. n. 33/2013) - a fronte dei quali l'amministrazione potrà valutare se rifiutare l'accesso nei casi in cui sia prospettabile un pregiudizio concreto e probabile.

Nell'esaminare, *in primis*, le eccezioni a carattere assoluto, si sottolinea che le stesse sono configurabili nei casi di segreto di Stato e negli altri casi di divieto di accesso o divulgazione

previsti dalla Legge, ivi compresi quelli nei quali l'accesso è subordinato al rispetto di specifiche condizioni stabilite dalla Legge stessa (quali, per quanto in questa sede maggiormente rileva, il segreto d'ufficio ed il segreto professionale).

Ulteriori limitazioni all'ostensione dei dati e delle informazioni, che comportano una esclusione assoluta del diritto all'accesso, sono, altresì, contemplate dalla normativa vigente in materia di tutela della riservatezza, che pone specifici divieti alla diffusione, tra gli altri, dei dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale degli interessati, nonché quelli identificativi di persone fisiche beneficiarie di aiuti economici da cui è possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico-sociale delle stesse.

A mente delle Linee guida resta, in ogni caso, ferma la possibilità che i dati personali per i quali sia stato negato l'accesso civico possano essere resi ostensibili al soggetto che abbia comunque motivato nell'istanza l'esistenza di *“un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso”*, trasformando di fatto, con riferimento alla conoscenza dei dati personali, l'istanza di accesso civico in una istanza di accesso ai sensi della Legge n. 241/1990.

Da ultimo, il comma 3 dell'art. 5-bis del “Decreto Trasparenza” colloca, nel novero delle eccezioni assolute, i casi nei quali l'accesso è subordinato dalla *“disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti inclusi quelli di cui all'art. 24, comma 1, della Legge n. 241/1990”*.

Tra questi, si ritiene opportuno citare, in particolare, i procedimenti selettivi contenenti informazioni relative al carattere psicoattitudinale dei soggetti interessati. Al riguardo, le Linee guida, nel ricondurre tale tipologia di informazioni all'area dei c.d. dati *“supersensibili”*, richiama, a titolo di esempio, quelli che possono riscontrarsi nei procedimenti relativi a *“concorsi pubblici, trasferimenti di personale, procedure per nomine ad incarichi particolari o per il conferimento di mansioni superiori”*.

Con riguardo, di converso, alle eccezioni a carattere relativo, il documento in consultazione redatto dall'ANAC distingue tra fattispecie nelle quali il diniego alla ostensione delle informazioni è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di un interesse pubblico da quelle nelle quali viene posto in rilievo un interesse di natura privatistica.

Soffermandoci, in particolare, su quest'ultima tipologia - in quanto di maggior interesse per Consap - si ritiene opportuno focalizzare l'attenzione, nello specifico, sui limiti derivanti dalla protezione dei dati personali nonché su quelli posti a garanzia della libertà e segretezza della corrispondenza.

In ordine ai primi, viene chiarito che l'ente destinatario dell'istanza deve valutare, nel fornire riscontro motivato alle richieste di accesso civico, se la conoscenza, da parte di chiunque, del dato personale richiesto arrechi o possa arrecare un pregiudizio concreto alla protezione dei dati personali delle persone fisiche, alla luce delle previsioni legislative in *subiecta* materia.

Qualora si dovesse configurare il pregiudizio in parola, l'amministrazione sarà tenuta a rigettare l'istanza, salva la possibilità di accoglierla previo oscuramento dei dati personali o delle informazioni che comporterebbero l'individuazione dell'interessato.

Nella valutazione complessivamente effettuata dall'ente destinatario, dovranno, altresì, essere prese in considerazione le motivazioni addotte dal controinteressato, che, come noto, deve essere obbligatoriamente interpellato ed il cui eventuale silenzio costituisce un indice di valutazione ai fini dell'istruttoria.

L'ANAC ha, inoltre, precisato che le comunicazioni dei dati oggetto di accesso non debbano determinare un'interferenza ingiustificata e sproporzionata nei diritti e nelle libertà delle persone cui i predetti si riferiscano. Al riguardo, nella valutazione dell'eventuale pregiudizio, occorrerà far riferimento ai principi generali in materia di trattamento, quali quello di proporzionalità, necessità, pertinenza e non eccedenza, che faranno propendere per la scelta di modalità meno pregiudizievoli per i diritti dell'interessato, specie laddove l'esigenza informativa possa essere comunque raggiunta senza implicare il trattamento di dati personali.

Sotto questo profilo ed in considerazione del fatto che l'accesso generalizzato è finalizzato a *“favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*, laddove l'oggetto della richiesta riguardi documenti contenenti informazioni non necessarie al raggiungimento del predetto scopo - ovvero, che risultino sproporzionate, eccedenti e non pertinenti - l'ente destinatario dovrà accordare l'accesso parziale oscurando i dati personali ivi presenti.

Da ultimo, per verificare l'impatto sfavorevole che potrebbe derivare all'interessato dalla conoscibilità delle informazioni richieste, l'ente destinatario dovrà tenere in debita considerazione specifici parametri, tra i quali, anche la natura dei dati personali oggetto della richiesta (ad es., particolari, giudiziari, relativi a minori, etc.) nonché al ruolo ricoperto nella vita pubblica dall'interessato, alla funzione pubblica esercitata o all'attività di pubblico interesse dallo stesso svolta.

Con riferimento, invece, al differente interesse di natura privatistica oggetto di tutela, consistente, come ribadito, nella necessità di tutelare la libertà e la segretezza della corrispondenza, le Linee guida chiariscono, in via preliminare, che tale tutela debba essere accordata anche a persone giuridiche, enti, associazioni e comitati.

Al riguardo, viene, altresì, precisato che la nozione di corrispondenza debba essere intesa in senso estensivo - a prescindere dal mezzo di trasmissione utilizzato - ivi compresa, dunque, a titolo non esaustivo, quella epistolare, telegrafica, telefonica, informatica e telematica. La nozione di corrispondenza attiene, inoltre, sia al contenuto del messaggio che agli eventuali *files* allo stesso allegati, nonché ai dati esteriori della comunicazione (quali l'identità del mittente e del destinatario, l'oggetto, l'ora, la data di spedizione, etc.).

Atteso tutto quanto sopra premesso, le Linee guida passano quindi a chiarire che, qualora dovesse essere fornita all'istante una risposta negativa o parziale - al ricorrere di una delle sopra esaminate tipologie di eccezione - l'amministrazione sarebbe tenuta ad una congrua e completa motivazione.

Tale adempimento risponde all'esigenza di consentire: all'amministrazione stessa, di definire progressivamente proprie linee di condotta ragionevoli e legittime; al cittadino, di comprendere ampiezza e limiti dell'accesso generalizzato; da ultimo, al giudice, di sindacare adeguatamente le decisioni dell'amministrazione.

Occorre, peraltro, evidenziare che, in determinate circostanze, l'ostensione della motivazione potrebbe rischiare di pregiudicare gli interessi coinvolti dalla *disclosure*; al riguardo l'ANAC ha,

pertanto, chiarito che in situazioni di tal fatta - e qualora ciò non comporti la rivelazione di informazioni protette - dovrebbero essere quantomeno indicate al richiedente le categorie di interessi che si intende tutelare nonché le fonti normative che, prevedendo l'esclusione o la limitazione del diritto di accesso, fanno discendere la scelta dell'amministrazione di non comunicare i dati.

Al fine di realizzare una disciplina organica dell'accesso, l'Autorità suggerisce, nello specifico, la creazione di tre autonome sezioni aventi ad oggetto, rispettivamente, l'accesso documentale, l'accesso civico "semplice" e l'accesso generalizzato; operando un rinvio alle esclusioni disciplinate dalla Legge n. 241/90; provvedendo ad individuare gli uffici che decideranno sulle istanze presentate ex art. 5, comma 2, del Decreto Trasparenza; infine, disciplinando una specifica procedura che dovrà essere rispettata nella valutazione delle singole richieste di accesso.

Sempre in un'ottica di omogeneità, con specifico riferimento al riscontro che dovrà essere reso dalle amministrazioni interessate, il documento suggerisce, inoltre, di concentrare in un unico ufficio - che operi in collaborazione con le unità operative che detengano i dati - la competenza a decidere sulle richieste di accesso. Tale opzione organizzativa deve essere adottata nel più breve tempo possibile, e comunque, a far data dal 23 dicembre 2016, (termine coincidente con quello entro il quale *"deve essere data immediata applicazione all'istituto dell'accesso generalizzato, con la valutazione caso per caso delle richieste presentate"*).

Con riguardo a tale ultimo adempimento, si evidenzia, per completezza, che l'ANAC reputa, altresì, opportuno che le amministrazioni istituiscano un registro delle richieste di accesso presentate per ciascuna delle accennate tipologie.

CONSAP, al fine di garantire la piena attuazione dei principi sopra richiamati e la piena fruibilità delle diverse tipologie di accesso (semplice, generalizzato e documentale) ha attivato per la prima volta una piattaforma telematica dedicata alla gestione delle istanze di Accesso Civico semplice e generalizzato, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013.

La piattaforma è disponibile al seguente indirizzo:

<https://consap.accessocivico.eu/> e sostituisce progressivamente l'invio delle istanze tramite posta elettronica, garantendo un servizio più rapido, sicuro e tracciabile.

La nuova piattaforma, accessibile tramite autenticazione SPID, consente a tutti gli utenti di:

- presentare in modo guidato e digitale le richieste di Accesso Civico semplice o generalizzato;
- allegare documentazione in formato elettronico;
- monitorare in tempo reale lo stato di avanzamento della propria istanza;
- ricevere comunicazioni e risposte direttamente all'interno del sistema.

L'adozione di tale strumento rappresenta un passo significativo verso la semplificazione dei rapporti con l'utenza e il pieno allineamento ai principi di trasparenza, efficienza e innovazione digitale che caratterizzano l'azione amministrativa di CONSAP.

A completamento della trattazione, si elencano di seguito le ulteriori attività effettuate:

- a) è stato aggiornato e revisionato il Regolamento aziendale che disciplina le diverse forme di accesso agli atti;
- b) il Responsabile della Direzione Risorse Umane è stato individuato come titolare del potere sostitutivo in caso di diniego totale o parziale dell'accesso a dati e documenti oggetto di

pubblicazione di dati, ovvero di mancata risposta nei termini di Legge (per il solo accesso civico c.d. semplice);

- c) nella sopra richiamata sotto-sezione, è stata messa a disposizione, in via residuale, la modulistica necessaria per la presentazione delle diverse istanze di accesso ai dati anche in formato cartaceo da inviare mediante Raccomandata A/R o PEC;
- d) la modulistica è stata resa conforme ai nuovi obblighi contenuti nel regolamento UE 2016/679 in materia di tutela dei dati personali ed è stata resa disponibile all'interno della Piattaforma;
- e) il SACRMP svolge una funzione di coordinamento generale e monitoraggio delle richieste di accesso pervenute;
- f) è stato istituito un registro informatico delle richieste di accesso pervenute (distinguendo al suo interno le diverse tipologie atti) che contiene l'indicazione dell'oggetto, della data della richiesta, del relativo esito e la data della decisione; tale registro è pubblicato nella pagina web "Società trasparente" del sito Consap ed è alimentato da tutti i servizi secondo quanto stabilito in apposito regolamento interno.

4.10 LA SEZIONE DEL SITO "SOCIETA' TRASPARENTE"

Ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. n. 33/2013 e ss. mm. ii. ed in ottemperanza a quanto prescritto dalla Determinazione di ANAC n. 8 del 2015 e confermato dalla Delibera n. 1134 dell'8.11.2017, Consap ha provveduto ad inserire nell'*homepage* del proprio sito istituzionale www.consap.it un'apposita sezione di facile accesso e consultazione denominata "Società Trasparente", in cui vengono pubblicate tutte le informazioni oggetto di trasparenza nel rispetto delle esigenze di uniformità, confrontabilità e rielaborazione dei dati da parte degli utenti esterni.

All'interno delle singole sottosezioni in cui sono inseriti i dati/informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria potranno essere presenti le seguenti voci:

- "Consap S.p.A. non è tenuta ad adempiere a tale specifico obbligo" laddove l'obbligo di Legge non sia stato ritenuto applicabile alla Società;
- "Sezione in corso di allestimento" laddove sono in corso degli interventi di natura informatica per modificare la sezione.

5. ELENCO ALLEGATI AL PTPCT 2026 - 2028

Allegato 1 - Parte 1 "Descrizione dei Processi" PTPCT 2026-2028

Allegato 1 - Parte 2 "Mappa dei rischi di corruzione" PTPCT 2026-2028

Allegato 2 - Elenco degli obblighi di pubblicazione PTPCT 2026-2028

Allegato 3 - Esiti del monitoraggio sul PTPCT 2025-2027