



# PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Amiacque S.r.l.

(ai sensi della Legge n. 190 del  
6 novembre 2012 e del D.lgs. 33/2013)

**Anni 2023 - 2025**



## Indice

1. Premessa .....	5
2. Contesto normativo di riferimento .....	5
3. Struttura societaria.....	6
3.1. Corporate governance.....	6
4. Analisi di contesto .....	7
4.1. Analisi di contesto esterno.....	7
4.2. Analisi di contesto interno .....	10
4.3. Progetto Enterprise Risk Management (Progetto ERM) .....	11
5. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di Amiacque S.r.l. ....	11
5.1. Definizione di corruzione .....	12
5.2. Approvazione e aggiornamento del Piano .....	12
5.3. Pubblicazione del Piano.....	12
6. Soggetti e ruoli che concorrono in Amiacque alla strategia di prevenzione della corruzione e alla diffusione della trasparenza .....	13
6.1 Il Consiglio di Amministrazione .....	13
6.2 I Dirigenti e Responsabili dei singoli settori/uffici.....	14
6.3 Organismo di Vigilanza .....	14
6.4 Tutti i dipendenti di Amiacque .....	14
6.5 Collaboratori a qualsiasi titolo di Amiacque .....	15
6.6 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di Amiacque .....	15
6.6.1 Autorità e indipendenza del RPCT.....	15
6.6.2. Compiti e funzioni assegnati al RPCT .....	15
6.6.3. Poteri di interlocuzione e di controllo.....	16
6.6.4. Flussi informativi verso il RPCT.....	17
6.6.5. Relazioni con gli organi di controllo/vigilanza e le altre funzioni di controllo .....	18
6.6.6. Supporto specialistico al RPCT .....	18
6.6.7. Misure poste a tutela dell'operato del RPCT .....	19
6.6.8. Responsabilità del RPCT .....	19
6.7 I Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza .....	19
7. Coordinamento tra la Legge 190/2012 e il D.lgs. 231/2001 .....	21
7.1. I reati compresi negli articoli 24 e 25 del D.lgs. 231/2001 .....	21
7.2. I reati non compresi nel D.lgs. 231/2001 .....	21
8. Approccio metodologico .....	22

8.1 Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione .....	24
8.2 Monitoraggio.....	25
9. Misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.....	26
9.1. Sistema dei controlli interni .....	26
9.2. Misure di trasparenza.....	27
9.2.1. Pubblicità dei dati e protezione dei dati personali.....	29
9.2.2. Disciplina dell'accesso civico .....	30
9.3. Definizione e promozione dell'Etica e di standard di comportamento - Impegno Etico .....	31
9.4. Misure di formazione .....	31
9.5. Misure di regolamentazione e semplificazione dei processi .....	32
9.6. Misure di sensibilizzazione e partecipazione - Regolazione dei rapporti con rappresentanti di interessi particolari (Stakeholder).....	33
9.7. Misure di rotazione .....	33
9.8. Misure di segnalazione e protezione .....	34
9.9. Misure di disciplina del conflitto di interessi.....	35
9.10. Rating di Legalità .....	38
9.11. Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante .....	39
10. Inconferibilità e incompatibilità specifiche per gli amministratori e per i dirigenti.....	39
11. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici .....	41
12. Attività di verifica svolta sui nuovi componenti dell'organo amministrativo di Amiacque S.r.l....	42

## Definizioni ed acronimi

AATO	Autorità d’Ambito Territoriale Ottimale
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
CdA	Consiglio di Amministrazione
Dirigenti	L’insieme di coloro che sono in possesso della qualifica dirigenziale a cui si applica il CCNL Dirigenti, indipendentemente dal settore di riferimento
Gruppo CAP	Costituito da CAP Holding “capogruppo” e da Amiacque S.r.l. “società operativa”
HR	Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione e People Development
Legge 190	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione
MOGC	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001
OdV	Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001
PA	Pubblica Amministrazione
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPCT	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza o Piano
RASA	Responsabile per l’Anagrafe Unica
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
SII	Servizio Idrico Integrato

## 1. Premessa

La prevenzione della corruzione, la promozione della trasparenza e della legalità costituiscono una priorità strategica del Gruppo CAP. La corruzione costituisce uno tra i più importanti ostacoli allo sviluppo e alla crescita aziendale.

In conformità alle disposizioni normative previste dalla Legge n. 190 del 2012, dal D.lgs. n. 33 del 2013, dal D.lgs. n. 39 del 2013 e ai successivi orientamenti espressi dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), Amiacque S.r.l. (di seguito anche “Amiacque” o la “Società”) adotta il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche “PTPCT” o “Piano”).

Amiacque conferma il suo impegno nella lotta alla corruzione creando un sistema di riferimento volto ad attuare una concreta politica anticorruzione che definisce i valori, i principi e le responsabilità a cui il Gruppo CAP aderisce in materia di lotta alla corruzione.

La Società ha adottato il documento “Impegno Etico” contenente tra l’altro la Politica Anticorruzione progettata nel rispetto delle vigenti disposizioni applicabili incluse nella Legge 190/2012, D.lgs. 231/01 ed in conformità con il Sistema di gestione UNI ISO 37001, adottato dalla capogruppo.

Dal novembre del 2018, la capogruppo CAP Holding ha ottenuto la certificazione allo standard UNI ISO 37001 relativa al Sistema di gestione anticorruzione al fine di conformarsi alle *best practice* internazionali in materia. Le attività di *service* infragruppo seguono quindi i requisiti definiti dallo standard internazionale. Nel mese di settembre 2022, la capogruppo CAP Holding ha superato la verifica di mantenimento dello standard UNI ISO 37001 che ha confermato la certificazione, il cui campo di applicazione è la gestione del Servizio Idrico Integrato: progettazione, coordinamento e direzione lavori delle attività di costruzione, ristrutturazione e manutenzione di acquedotti, fognature e impianti di depurazione.

## 2. Contesto normativo di riferimento

L'ordinamento italiano si è orientato, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema di prevenzione che si articola:

- a livello nazionale, con l’adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito “PNA”) predisposto dall’ANAC;
- a livello di ciascuna amministrazione decentrata, mediante l’adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Con la [delibera del 17/01/2023](#), ANAC ha approvato l’aggiornamento 2022 al Piano Nazionale Anticorruzione (nel prosieguo anche “PNA 2022”), che costituisce atto di indirizzo per tutti gli enti tenuti all’applicazione della normativa con durata triennale. Nel PNA 2022 viene confermata per gli enti la possibilità di utilizzare le indicazioni metodologiche sulla gestione del rischio corruttivo fornite dall’ANAC nell’Allegato 1 al PNA 2019 per la predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Valutando come prioritario garantire l’effettività dei presidi anticorruzione e limitare oneri alle amministrazioni, ANAC ha introdotto delle semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti; nello specifico, è prevista la possibilità per tali enti di prevedere un’unica programmazione anticorruzione per il triennio, rafforzando, di contro, le attività di monitoraggio. Le semplificazioni si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure che alla fase di monitoraggio delle stesse. Inoltre, il PNA 2022 – al fine di affrontare le nuove sfide del PNRR - detta nuove indicazioni sul *pantouflage*, sui conflitti di interessi, l’antiriciclaggio e la trasparenza dei contratti pubblici.

Il contesto normativo sopra descritto rappresenta quindi l’elemento di indirizzo per l’attività di aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per gli anni 2023-2025 di Amiacque.

Amiacque, sulla base delle indicazioni dell'ANAC, ha adottato una metodologia di mappatura dei processi, analisi e valutazione dei rischi che garantisce un approccio flessibile che tiene conto delle caratteristiche del contesto interno ed esterno alla società.

### 3. Struttura societaria

#### 3.1. Corporate governance

Il Gruppo CAP, costituito da CAP Holding S.p.A. "capogruppo" e da Amiacque S.r.l. "società operativa" (di cui CAP Holding detiene il 100% del capitale sociale e nei confronti della quale esercita attività di direzione e coordinamento), agisce su un territorio che comprende tutti i Comuni della Città Metropolitana di Milano ed altri situati nelle province di Monza e Brianza, Pavia, Varese e Como, garantendo l'unitarietà della gestione del Servizio Idrico Integrato (S.I.I.) ai sensi del D.lgs. 152/2006 e ss.mm.ii. Complessivamente gestisce il servizio idrico di un bacino di oltre due milioni di abitanti, nonché il patrimonio di reti e impianti, pianificando e realizzando gli investimenti, le opere di manutenzione straordinaria e di ammodernamento.

CAP Holding è una società interamente a capitale pubblico locale, individuata dall'Ente di governo dell'ambito territoriale ottimale, quale gestore del S.I.I. della Città Metropolitana di Milano. CAP Holding accentra in sé direttamente la proprietà di impianti e reti strumentali del S.I.I., nonché l'attività di progettazione e di rinnovo, ristrutturazione, manutenzione, potenziamento, e/o costruzione ex novo di reti ed impianti del S.I.I.

Il Gruppo CAP si pone come una delle maggiori stazioni appaltanti di opere pubbliche del territorio, con lavori programmati nei prossimi anni per diversi milioni di euro, come indicato nel Piano Industriale pubblicato sul sito del Gruppo CAP. Fanno capo al Gruppo CAP anche i lavori di realizzazione e manutenzione straordinaria delle fognature ed acquedotti pubblici, nei quali rientrano attività, come il movimento terra, la posa di condutture, i servizi di trasporto, ecc.

Nell'ambito del Gruppo CAP, Amiacque assicura ai cittadini del territorio servito la fornitura di acqua potabile e l'insieme dei servizi relativi alla captazione, all'uso, alla raccolta, alla depurazione dei reflui e alla restituzione delle acque di scarico, garantendo allo stesso tempo la tutela e la salvaguardia delle risorse idriche, del territorio e dell'ambiente.

Il modello di governance del Gruppo CAP si prefigge la formalizzazione del sistema dei valori che le società intendono promuovere creando un assetto organizzativo idoneo ed esemplare.

Amiacque ha adottato statutariamente il sistema di amministrazione e controllo cosiddetto "tradizionale". Il vigente Statuto sociale è strutturato sulla base del modello dell'"*in house providing*" e coordinato con quello della società capogruppo CAP Holding, che, come detto, detiene il 100% del capitale sociale di Amiacque. Lo Statuto prevede i seguenti organi societari:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale.

La Società si è dotata, inoltre, dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

Nella società capogruppo CAP Holding, trattandosi di società con affidamento diretto "*in house providing*", il controllo analogo è esercitato da tutti gli azionisti anche per il tramite dell'attività del Comitato di Indirizzo Strategico, che esercita funzioni di indirizzo strategico, ai fini dell'esercizio del controllo analogo e congiunto sulla gestione dei servizi oggetto di affidamento diretto da parte degli Enti Pubblici territoriali soci. In Amiacque il controllo analogo è effettuato, mediante la società controllante, in forma di indirizzo (controllo preventivo)

monitoraggio (controllo concomitante) e verifica (controllo successivo) attraverso il controllo esercitato dall'organo amministrativo della società controllante.

La composizione, le attribuzioni e le modalità di funzionamento degli organi sociali sono disciplinate dalla legge, dallo Statuto e dalle deliberazioni assunte dagli organi competenti. Lo Statuto e le informazioni concernenti gli organi e l'organizzazione (organigramma) della Società sono pubblicate sul sito istituzionale della Società.

In attuazione del Piano Industriale di Sviluppo del Gruppo CAP, nel 2023 è prevista una riorganizzazione che, tramite un'operazione di scissione societaria a favore di CAP Holding S.p.A., modificherà sostanzialmente il perimetro di attività di Amiacque. In sintesi, Amiacque proseguirà nella gestione dell'attività di Depurazione del SII, trasferendo a CAP Holding le attività di Acquedotto, Fognatura, Divisione Pavia, Servizi Tecnico Commerciali e Asset Management, occupandosi inoltre dello sviluppo di nuovi business nei settori Waste ed Energy. Viste le profonde modifiche che subirà la società nel corso del 2023, la situazione societaria è fotografata al 31/12/2022. A seguito del suddetto atto di scissione si procederà all'aggiornamento della mappatura dei processi aziendali e del risk assessment ai fini L. n. 190/2012.

#### **4. Analisi di contesto**

In un'ottica di *continuous improvement* del programma anticorruzione del Gruppo CAP e nel rispetto delle vigenti disposizioni, nel corso dell'attività di aggiornamento del presente Piano è stata approfondita l'analisi del contesto esterno ed interno.

L'analisi del contesto esterno è stata realizzata a livello nazionale e a livello regionale con particolare riferimento al settore in cui opera il Gruppo CAP. Sono stati considerati sia dati oggettivi (es. dati di natura economico-sociale) sia dati soggettivi (es. aspettative degli stakeholder).

L'analisi del contesto interno è stata eseguita attraverso gli strumenti di governo dell'organizzazione della Società e un'intervista di *self assessment* ai Responsabili delle aree a rischio identificate.

##### **4.1. Analisi di contesto esterno**

Nella progettazione del programma anticorruzione, il Gruppo CAP si interroga continuamente sulle caratteristiche specifiche del contesto socioeconomico e territoriale in cui si trova ad operare. La finalità dell'analisi del contesto esterno è infatti quella di valutare quanto le caratteristiche dell'ambiente nel quale Gruppo CAP opera, con le sue variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche possa potenzialmente favorire il verificarsi di eventuali fenomeni corruttivi all'interno del Gruppo. Tale analisi viene svolta attingendo a fonti autorevoli disponibili in materia di legalità e anticorruzione.

In particolare, secondo l'Indice di percezione della corruzione (CPI) riportato nell'ultimo rapporto stilato da Transparency International Italia - l'associazione non governativa e no profit che si occupa di prevenire e contrastare la corruzione - nel ranking internazionale che dà conto della reputazione di 180 paesi nel mondo, dopo il balzo in avanti di 10 posizioni nel 2021, l'Italia conferma il punteggio dello scorso anno e guadagna una posizione nella classifica globale attestandosi al 41° posto. Tuttavia, l'Italia è risultata ancora sotto la media del punteggio europeo; infatti, il CPI 2022 conferma l'Italia al 17esimo posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea. Dallo studio condotto da Transparency International emerge come l'Italia abbia beneficiato delle misure anticorruzione adottate nell'ultimo decennio, compreso un nuovo codice degli appalti che ha portato a una maggiore trasparenza. Tuttavia, secondo Transparency il decisore politico dovrà mettere al centro della sua agenda i temi della trasparenza e della lotta alla corruzione: rafforzare i controlli, scongiurare i conflitti di interesse, promuovere la trasparenza definendo regole adeguate per il bilanciamento tra il diritto all'informazione e la sensibilità dei dati, regolare le attività di lobbying.

Un altro strumento utile di consultazione è la “Relazione Direzione Investigativa Antimafia relativa II semestre 2021”. L’analisi sui fenomeni delittuosi condotta dalla DIA nel secondo semestre 2021 sulla base delle evidenze investigative, giudiziarie e di prevenzione conferma ancora una volta che il modello ispiratore delle diverse organizzazioni criminali di tipo mafioso appare sempre meno legato a eclatanti manifestazioni di violenza ed è, invece, rivolto verso l’infiltrazione economico-finanziaria. Ciò appare una conferma di quanto era stato già previsto nelle ultime Relazioni ed evidenzia la strategicità dell’aggressione ai sodalizi mafiosi anche sotto il profilo patrimoniale, arginando il riutilizzo dei capitali illecitamente accumulati per evitare l’inquinamento dei mercati e dell’Ordine pubblico economico.

La Direzione Investigativa Antimafia (D.I.A.), nell’ultima Relazione semestrale (luglio – dicembre 2021), evidenzia come a livello nazionale, le più recenti attività info-investigative abbiano confermato che le organizzazioni criminali di tipo mafioso, nel loro incessante processo di adattamento alla mutevolezza dei contesti, abbiano negli ultimi anni implementato le loro reti e capacità relazionali sostituendo l’uso della violenza, sempre più residuale, con linee d’azione di silente infiltrazione. Nello specifico, viene rilevato come, in tempi recenti, gli interessi delle organizzazioni mafiose si sono maggiormente concentrati su attività illecite “a basso rischio” sul piano della sanzione penale. Oggetto di particolare attenzione è la gestione degli investimenti avviati attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR); infatti, permane il rischio che i sodalizi più evoluti e con una maggiore vocazione “imprenditoriale” avendo la capacità di adattarsi rapidamente ai mutamenti socio-economici sappiano approfittare delle nuove opportunità di investimento inserendosi nel circuito dei finanziamenti anche con forme di “assistenza sociale” alternativa. La loro più marcata propensione è quella di comprendere tempestivamente ogni variazione dell’ordine economico e di trarne il massimo beneficio.

### **La Lombardia**

Il Gruppo CAP ha sede e opera principalmente nel territorio della regione Lombardia, considerata la maggiore piazza finanziaria nazionale, caratterizzata da un florido tessuto produttivo, ove convivono un gran numero di attività economiche, piccole e medio-grandi. Inevitabilmente, in considerazione delle peculiarità appena enunciate, la regione esercita un forte richiamo per le organizzazioni criminali nazionali e straniere, all’occorrenza alleate tra loro.

Nella menzionata Relazione della D.I.A. è indicato come, nel territorio lombardo, anche sulle attività criminali si rifletta l’instabilità economica e sociale determinatasi a seguito delle variabili ancora imponderabili collegate all’emergenza sanitaria da SARS-CoV-2. L’osservazione dei fenomeni e degli eventi ha sostanzialmente confermato anche nel semestre in esame l’operatività di soggetti e gruppi di criminalità organizzata di tipo mafioso.

Anche lo specifico settore di intervento in cui si inserisce l’attività del Gruppo CAP rappresenta un ruolo di rilievo fondamentale nella redazione del documento.

In merito agli appalti pubblici, la Relazione della D.I.A. evidenzia come le tecniche di penetrazione economica possano verificarsi già nella fase di programmazione e progettazione di opere pubbliche attraverso una mirata azione corruttiva nei confronti dei funzionari della stazione appaltante e dei tecnici/professionisti incaricati. Peraltro, l’impresa che si aggiudica l’appalto spesso realizza il progetto esecutivo contando da subito sulle varianti in corso d’opera ed il conseguente accrescimento del costo dell’opera. Laddove non sia possibile un inserimento nella fase prodromica i gruppi criminali non di rado tentano di esercitare forme di pressione estorsiva nei confronti delle aziende affidatarie dell’appalto o del subappalto per ottenerne illeciti vantaggi.

Tra le modalità utilizzate dall’impresa mafiosa per aggiudicarsi gli appalti più consistenti figura l’appoggiarsi ad aziende di più grandi dimensioni in grado di far fronte per capacità organizzativa e tecnico-realizzativa anche ai lavori più complessi. Tali requisiti aziendali escluderebbero dalla procedura l’azienda infiltrata che

utilizzando la predetta tecnica supera l'ostacolo dei limiti fissati dal bando per la partecipazione alla gara. Le imprese mafiose si insinuano anche nella fase di realizzazione delle opere pubbliche, attraverso subappalti e subaffidamenti di ogni genere specialmente con contratti di "nolo a caldo" o "a freddo" e/o con subcontratti di forniture di materiali per l'edilizia, attività di movimento terra, guardianie di cantiere, trasferimento in discarica dei materiali. Tali attività sono tradizionalmente legate al territorio e proprio su di esse le mafie hanno uno straordinario interesse al controllo diretto.

Sempre in tema di modalità utilizzate dai sodalizi mafiosi per inquinare il comparto in argomento si evidenzia inoltre l'accordo volto a programmare la rotazione illecita degli appalti pubblici tra le imprese partecipanti al sodalizio criminale mediante offerte pilotate verso il maggior ribasso. Anche il ricorso alla turbativa dei sistemi legali di scelta del contraente, attuata dalle mafie allo scopo di accaparrarsi appalti e contratti pubblici, è risultata una strategia spesso praticata al fine di condizionare in concreto, la partecipazione delle imprese alle gare pubbliche.

La fase di cantierizzazione dell'opera, nella quale la filiera degli operatori viene giornalmente alimentata dalle imprese, talora piccole o piccolissime, che prendono parte al ciclo di realizzazione dei lavori e che intervengono, a qualsiasi titolo, nella fase esecutiva, è considerata, di norma, la più delicata e più esposta al rischio di penetrazione della criminalità organizzata, che si esercita attraverso richieste di tangenti o con altre pratiche estorsive che comprendono l'inserimento forzoso di imprese asservite o sottoposte all'influenza mafiosa, anche con offerte di protezione, spesso dissimulate con proposte di guardiania nei cantieri. A fronte di indagini giudiziarie effettuate negli ultimi anni su alcune imprese operanti in Lombardia, anche se non direttamente interessato il Gruppo CAP ha intensificato i controlli in aree di potenziale rischio.

Le imprese mafiose si insinuano nella fase di realizzazione delle opere pubbliche anche attraverso contratti di "nolo a caldo" o "a freddo" e/o con subcontratti di forniture di materiali per l'edilizia, attività di movimento terra, guardianie di cantiere, trasferimento in discarica dei materiali.

Sempre in tema di modalità utilizzate dai sodalizi mafiosi per inquinare il comparto in argomento si evidenzia inoltre l'accordo volto a programmare la rotazione illecita degli appalti pubblici tra le imprese partecipanti al sodalizio criminale mediante offerte pilotate verso il maggior ribasso.

Alla luce di quanto sopra indicato, il Gruppo CAP, ha direttamente promosso diverse iniziative tese a presidiare maggiormente il settore degli appalti. Gruppo si è dotato di procedure interne volte a presidiare le presenze nei cantieri sia per verificare le fasi esecutive dei contratti, sia per le verifiche in materie di sicurezza. Gruppo CAP si è da anni dotato di un sistema informatico Web Gis utilizzato per garantire la "trasparenza" dei cantieri e per le verifiche da parte dell'Ufficio controlli sicurezza.

Restano inoltre ferme le procedure relative ai controlli antimafia sugli operatori economici previste dal codice degli appalti e dal d.lgs. n. 159/2011 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione".

Nell'ambito di tali procedure Gruppo CAP traccia e archivia informazioni e verbali cui le forze dell'ordine possono accedere nell'ambito delle loro azioni ordinarie di indagine (art. 93 D.lgs. n. 159/2011).

Un'attenzione particolare è stata data agli enti pubblici con i quali Amiacque intrattiene rapporti di diversa natura, episodici, ricorrenti o indotti dalle circostanze anche a prescindere dalla propria attività di core business. Nel Modello 231 sono state meglio definite le attività sensibili e i processi a rischio nei rapporti con la PA ed è stata formalizzata una matrice con l'indicazione della tipologia di rapporti intrattenuti dalle Direzioni/Uffici aziendali con gli enti pubblici.

Gruppo CAP ha adottato una procedura relativa alla gestione della comunicazione interna ed esterna che tratta le modalità di gestione della comunicazione verso la Pubblica Amministrazione.

Inoltre è stata emessa una procedura per la “gestione delle visite ispettive” che costituisce parte integrante del Modello 231 e che ha lo scopo di definire ruoli, responsabilità, regole comportamentali e modalità operative che le Persone di Gruppo CAP devono osservare nell’ambito di visite ispettive ad opera di funzionari della Pubblica Amministrazione, Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio o ancora funzionari di un organismo di verifica della conformità privato per accertamenti e verifiche ispettive.

Gruppo CAP ha avviato sin dal 2020 attività specifiche per approfondire ulteriormente l’analisi del contesto esterno, in particolare:

- Attività di desk work – analisi documentale di fonti esterne;
- *Survey di customer satisfaction.*

Tali attività proseguiranno anche nel 2023 per acquisire ulteriori informazioni in merito alla specificità dell’ambiente in cui il Gruppo CAP opera.

#### **4.2. Analisi di contesto interno**

Oltre a quanto già indicato nel paragrafo 3. Struttura societaria, l’analisi di contesto interno è stata eseguita prendendo a riferimento: i) gli strumenti di governo dell’organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento; ii) interviste e questionari di *Risk Assessment* sottoposti ai referenti anticorruzione ed ai responsabili degli uffici aziendali che svolgono attività rilevanti ai fini della gestione del rischio corruzione; iii) risultati delle attività di monitoraggio e controllo svolte.

Con riferimento agli strumenti di governo dell’organizzazione della Società, i principali documenti aziendali sono rappresentati da:

- Statuto societario;
- Sistema di poteri e deleghe attribuite ai diversi organi societari;
- Delibere del C.d.A.;
- Sistema di gestione integrato qualità, ambiente e sicurezza predisposto rispettivamente in conformità agli standard internazionali ISO 9001, ISO 14001, ISO 14064-1, ISO 45001, ISO 22000, ISO 17025, ISO 50001, SA 8000 e XP X30-901 - AFNOR;
- Documenti interni che disciplinano la struttura delle responsabilità descrivono l’organigramma aziendale e i processi di lavoro aziendali;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001;
- Impegno Etico, costituito dalle seguenti Appendici: Codice Etico del Gruppo CAP, Codice Etico degli appalti lavori, forniture e servizi, Politica Anticorruzione. Tale documento è stato adottato dalla Società a conferma dell’importanza attribuita dal vertice aziendale ai profili etici ed a coerenti comportamenti improntati a rigore e integrità;
- Codice disciplinare aziendale;
- Elenco Documenti del Sistema di Gestione Integrato\_ Allegato 3 alla procedura *P QUA 01\_- CONTROLLO DELLE INFORMAZIONI DOCUMENTATE*
- Piano di sostenibilità 2033 del Gruppo CAP e la DNF – Bilancio di sostenibilità;
- gli ulteriori strumenti di dettaglio: modulistica, documentazione di commessa, etc.

Le regole, le procedure e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata costituiscono un prezioso strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

In aggiunta a quanto sopra, la mappatura dei processi di cui al successivo par. 8 costituisce elemento fondamentale al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, risultano potenzialmente a rischio.

Sul sito istituzionale della Società (<https://www.gruppocap.it/it/il-gruppo/societa-trasparente/amiacque>) sono pubblicate le informazioni relative alla struttura organizzativa della Società, nonché i dati economico-finanziari.

#### **4.3. Progetto Enterprise Risk Management (Progetto ERM)**

Gruppo CAP, in linea con le *best practice* internazionali, ha intrapreso un percorso finalizzato alla costruzione di un sistema integrato e strutturato di analisi, gestione e monitoraggio dei rischi. Pertanto, il Gruppo ha adottato un modello di Enterprise Risk Management (ERM) finalizzato a identificare e prioritizzare i principali rischi che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi sia di business sia di sostenibilità del Gruppo, con l'obiettivo ultimo di supportare i processi decisionali, creare consapevolezza nell'organizzazione e migliorare la capacità di creare valore per gli stakeholder.

Il modello ERM, ispirato alla metodologia del CoSO framework, consente di considerare le diverse tipologie di rischio, con particolare attenzione ai fattori ESG, sui processi aziendali, sulle attività, sugli operatori e sui servizi. L'ERM è finalizzato a garantire un efficace presidio dell'intero universo dei principali rischi ai quali CAP, per la natura del proprio business e delle strategie adottate, risulta potenzialmente esposto, garantendo la gestione dell'esposizione complessiva del Gruppo in coerenza con gli obiettivi del Piano Industriale e del Piano di Sostenibilità. La modalità di valutazione dei rischi è integrata, trasversale e dinamica e valorizza i sistemi di gestione già esistenti nei singoli processi aziendali, a partire da quelli relativi alla prevenzione delle frodi e della corruzione, alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, all'ambiente e alla qualità. All'interno del processo, la fase di *Risk Assessment* ha l'obiettivo di condurre all'identificazione, valutazione e prioritizzazione dei principali rischi relativi all'orizzonte temporale di analisi, che potrebbero influenzare il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo. Nella fase di *Risk Identification* vengono identificati i principali rischi per Gruppo CAP tra cui sono ricompresi anche i rischi "Legal & Compliance" relativi alla gestione degli aspetti legali e contrattuali e alla conformità a norme interne, al quadro regolatorio di riferimento e/o alle leggi e ai regolamenti, applicabili al Gruppo.

### **5. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di Amiacque S.r.l.**

Il presente PTPCT 2023 – 2025 è stato predisposto attraverso un'attività di aggiornamento del precedente PTPCT adottato lo scorso anno dalla Società alla luce delle modifiche organizzative intervenute e alle indicazioni per gli enti di diritto privato fornite dall'ANAC nel PNA 2022.

Il presente Piano delinea la strategia anticorruzione del Gruppo CAP, rappresenta lo strumento di programmazione ed attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e disciplina le misure organizzative interne finalizzate all'attuazione della normativa sulla trasparenza, sulla base della legislazione attualmente in vigore, nonché delle disposizioni emanate dall'ANAC.

Amiacque nella fase di redazione del presente PTPCT, in particolare nella revisione della mappatura dei rischi e nella fase di valutazione, ha incentivato la partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dirigenti e di coloro che sono responsabili della gestione degli uffici aziendali in tutte le attività che possono essere ricondotte alla gestione del rischio corruzione.

### **5.1. Definizione di corruzione**

Nel contesto del presente Piano il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha un'accezione più ampia dello specifico reato e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, essendo coincidente con la *"maladministration"*, intesa come assunzioni di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari e comprensiva di situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché l'adozione di atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

### **5.2. Approvazione e aggiornamento del Piano**

Come indicato dalla normativa, il Piano deve essere approvato dal CdA della Società entro il 31 gennaio di ciascun anno, prendendo a riferimento il triennio successivo.

Il Comitato di Indirizzo Strategico di CAP Holding ha formulato – in ossequio all'art. 30 dello Statuto di CAP Holding e all'art. 3, comma 1, lett. e), del Regolamento del Comitato stesso e sulla base delle indicazioni espresse al riguardo dall'ANAC – gli indirizzi per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società del Gruppo CAP, di cui si tiene conto nel presente Piano.

Nella riunione del CdA del 19 dicembre 2022, il RPCT ha condiviso con l'organo amministrativo i criteri per l'aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e l'adempimento degli obblighi previsti dalla normativa in materia. Questo primo passaggio del documento ha rappresentato una fase fondamentale per condividere con il CdA l'approccio metodologico che è stato seguito per l'aggiornamento del Piano e ottenere le indicazioni sugli obiettivi strategici e linee di indirizzo dal CdA.

Il RPCT ha ricevuto, nei termini prescritti, i report dei Dirigenti (referenti anticorruzione) sullo stato di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano 190 approvato nel 2022 e sulle eventuali azioni intraprese. Apposita informativa è stata data al CdA nel corso della seduta del 31 gennaio 2023 sull'esito finale delle misure di prevenzione.

La Direzione Generale ha definito con i Dirigenti del Gruppo e il RPCT, nel corso di specifiche riunioni, il piano degli obiettivi 2023, definiti secondo 5 gruppi: i) investimenti, ii) qualità dell'acqua erogata agli utenti, iii) qualità dell'acqua immessa in ambiente, iv) qualità del servizio, v) *safety* - lavorare in sicurezza. Sono stati inoltre individuati tra gli obiettivi quelli aventi valenza di legalità e anticorruzione e indicati nell'allegato al presente Piano.

Il CdA, nella seduta del 19 dicembre 2022, ha approvato, in via preliminare il sopra indicato piano degli obiettivi del Gruppo 2023.

L'adozione del Piano costituisce per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione. Nella seduta del 31 gennaio 2023 il CdA di Amiacque ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 ai sensi delle disposizioni vigenti in materia.

Il presente PTPCT, che copre il periodo 2023-2025, entra in vigore dalla data della sua approvazione.

L'attività di aggiornamento del PTPCT, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adequazione e l'idoneità del Piano, valutate rispetto alla funzione preventiva della corruzione.

### **5.3. Pubblicazione del Piano**

Il PTPCT, dopo l'approvazione secondo le modalità sopra esposte, è pubblicato nella sezione *"Società Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione"*, nonché nella intranet del Gruppo CAP, ai fini

della piena attuazione delle misure di prevenzione, con il concorso di tutti i soggetti interessati, ed è trasmesso alla Città Metropolitana di Milano, in conformità con quanto previsto in materia di controllo analogo dalla deliberazione Consiglio Provinciale n. 56 del 25/07/2013, nonché all'Ufficio d'Ambito della suddetta Città Metropolitana.

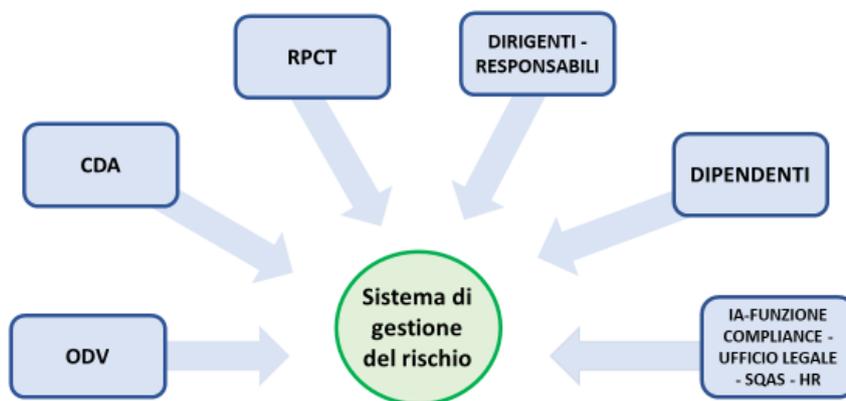
Secondo quanto indicato dall'ANAC nel PNA 2019 e con comunicato del 02 dicembre 2020, il PTPCT, dopo l'approvazione da parte del CdA, è pubblicato sulla piattaforma online dell'Autorità stessa. L'utilizzo della suddetta piattaforma permetterà al RPCT di monitorare i progressi del PTPCT di Amiacque e produrre la Relazione Annuale.

## 6. Soggetti e ruoli che concorrono in Amiacque alla strategia di prevenzione della corruzione e alla diffusione della trasparenza

Come chiarito dall'ANAC, nonostante il RPCT rappresenti uno dei soggetti fondamentali nell'ambito della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza avente un ruolo di coordinamento nel processo, tutti gli attori all'interno della Società in particolare l'organo amministrativo e i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività della Società mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione alle competenze attribuite e ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

L'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di tutti gli attori all'interno della Società. Per tale motivo si specificano di seguito i compiti, ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nella gestione del rischio.

Figura – Gli attori coinvolti nel sistema di gestione del rischio



### 6.1 Il Consiglio di Amministrazione

Il CdA di Amiacque (organo di indirizzo politico-amministrativo) ha assunto un ruolo attivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo attraverso la definizione e approvazione della Politica anticorruzione compresa nell'Impegno Etico.

Il Consiglio di Amministrazione ha le seguenti responsabilità:

- designare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza,
- adottare il PTPCT e gli aggiornamenti, secondo la procedura sopra descritta;
- assicurare al RPCT un supporto concreto garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;

- adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno della Società.

### **6.2 I Dirigenti e Responsabili dei singoli settori/uffici**

Il CdA e il RPCT hanno promosso una partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dirigenti e dei responsabili degli uffici aziendali nella fase di aggiornamento del PTPCT e di definizione delle misure anticorruzione; questi ultimi, nello specifico, hanno le seguenti responsabilità:

- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici;
- creare le condizioni per l'efficace attuazione delle misure specifiche di propria competenza programmate nel PTPCT da parte del personale appartenente al loro settore/ufficio e assumersi la responsabilità dell'attuazione delle stesse;
- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio corruzione in sede di formulazione degli obiettivi e tenere conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti.

La collaborazione dei Dirigenti e dei Responsabili dei singoli settori/uffici è fondamentale per consentire al RPCT e al Consiglio di Amministrazione che adotta il PTPCT di definire misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo entro tempi chiaramente definiti.

### **6.3 Organismo di Vigilanza**

In attuazione del principio di coordinamento ed integrazione tra i controlli per la prevenzione dei rischi di cui al D.lgs. 231/2001 e quelli per la prevenzione dei rischi di corruzione di cui alla Legge 190/2012, sono semplificati i flussi informativi tra le funzioni deputate ai controlli per la prevenzione dei rischi di cui al D.lgs. 231/2001 (OdV) e alla Legge 190/2012 (RPCT), stabilendo che il RPCT sia "invitato permanente" a tutte le riunioni dell'OdV.

Al suddetto RPCT sono, pertanto, inviati la convocazione di ciascuna seduta dell'OdV ed il relativo ordine del giorno, nonché i verbali delle riunioni dell'Organismo medesimo.

### **6.4 Tutti i dipendenti di Amiacque**

I dipendenti di Amiacque S.r.l.:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- segnalano le situazioni di illecito al RPCT e/o al Direttore/Dirigente e/o al superiore gerarchico, fermo restando l'obbligo di denuncia, ricorrendone i presupposti, all'Autorità Giudiziaria o alle Forze di Polizia. Al dipendente che denuncia alle Autorità sopra citate, alla Corte dei conti o segnala alla propria scala gerarchica condotte che presume illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, si applicano le garanzie previste dal presente Piano e le forme di tutela di cui all'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 e all'art. 2 della L. n. 179/2017;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi;

- segnalano la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio per reati contro la PA (per un maggior dettaglio si rimanda ai Reati contro la Pubblica Amministrazione di cui ai successivi paragrafi 7.1 e 7.2) tra cui quelli previsti dagli artt. 314, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del Codice penale;
- osservano i doveri previsti nell'Impegno Etico e le misure contenute nel presente Piano.

Ai sensi dell'art. 1, commi 14 e 44, della Legge 190/2012, l'eventuale violazione da parte di dipendenti dei doveri previsti nell'Impegno Etico e delle misure previste dal presente Piano costituisce illecito disciplinare, fermo restando le ipotesi in cui la violazione dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile.

Al riguardo, per l'anno 2022, non risulta pervenuta alcuna segnalazione di illecito o di casi di personale conflitto di interessi per il tramite del canale di *whistleblowing*.

### **6.5 Collaboratori a qualsiasi titolo di Amiacque**

Tutti i collaboratori che a vario titolo collaborano con Amiacque sono tenuti a:

- segnalare eventuali situazioni di illecito; nel corso del 2022 non sono pervenute segnalazioni;
- rispettare i contenuti e le misure previste nel presente Piano.

### **6.6 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di Amiacque**

L'art. 1, comma 7, della Legge 190/2012 prevede la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per tutte le amministrazioni tenute all'adozione delle misure di prevenzione della corruzione. Al riguardo il CdA di Amiacque S.r.l., con deliberazione del 15 dicembre 2020, ha nominato, Gian Luca Oldani Responsabile Internal Auditing, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione con attribuzioni, ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. 33/2013, anche delle funzioni di Responsabile per la Trasparenza, sino al 31 gennaio 2024.

Il sunnominato RPCT svolge le proprie funzioni anche tramite l'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance, avvalendosi del supporto operativo del Responsabile di tale Ufficio, in conformità a quanto previsto dal PNA. In particolare, l'ANAC nel PNA 2022 ([All. n. 3](#)) ha confermato l'importanza di dotare il RPCT di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere.

#### **6.6.1 Autorità e indipendenza del RPCT**

Il RPCT è indipendente ed autonomo, riferendo direttamente al Consiglio di Amministrazione.

#### **6.6.2. Compiti e funzioni assegnati al RPCT**

Il RPCT ha il compito di:

- elaborare/aggiornare la proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza da sottoporre all'approvazione del CdA entro i termini previsti dalla normativa vigente; tale proposta di Piano è elaborata anche sulla base delle informazioni e notizie rese dai Dirigenti delle aree aziendali competenti del Gruppo;
- definire con il supporto dell'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance di Gruppo il Piano di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, individuando le diverse tipologie di formazione ed il personale interessato, anche sulla base delle eventuali esigenze formative segnalate dall'OdV, monitorando l'attuazione del piano formativo;

- verificare l'efficace attuazione delle misure di prevenzione generali e specifiche definite nel PTPCT e l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi previsti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza al CdA, al Collegio Sindacale, alla Direzione Generale e al direttore di Area Competente, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune e/o del procedimento disciplinare, informando, se ritenuto necessario, l'ANAC;
- indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1 co.7, L. 190/2012);
- riferire periodicamente al CdA, con cadenza almeno semestrale;
- redigere e pubblicare la Relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, entro i termini previsti dalla normativa vigente;
- controllare e garantire la regolare attuazione dell'accesso civico in base a quanto stabilito dalla normativa vigente;
- vigilare sul rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. 39/2013 e ss.mm.ii.;
- effettuare incontri periodici con l'Organismo di vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001 al fine di coordinare le rispettive attività;
- interfacciarsi con il Collegio Sindacale, soggetto a cui il C.d.A. ha attribuito il compito di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla pubblicazione dei dati aziendali nella sezione "società trasparente" del sito istituzionale.

Il RPCT ha individuato nel Responsabile dell'ufficio Risk Management & Corporate Compliance il soggetto incaricato per la cura degli adempimenti operativi per tutto il Gruppo CAP.

Il RPCT non risponde dell'inadempimento degli obblighi, se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Sul ruolo e i poteri del RPCT si richiamano le indicazioni interpretative ed operative fornite dall'ANAC con [delibera n. 840 del 2018](#) e con il PNA 2022 di cui alla [delibera del 17/01/2023](#).

In particolare, l'ANAC con la succitata delibera ([All. n. 3](#)) specifica che non spetta al RPCT accertare responsabilità individuali - qualunque natura esse abbiano - né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione, a pena di sconfinare nelle competenze di altri soggetti a ciò preposti nell'ente.

Le funzioni attribuite al RPCT non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo in "vigilando" ma anche in "eligendo".

### **6.6.3. Poteri di interlocuzione e di controllo**

Al RPCT sono assegnati idonei e congrui poteri per lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, ivi inclusi i poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure previste nel PTPCT. A tal fine sono garantiti al RPCT i seguenti poteri:

- effettuare controlli sulle procedure e sui processi aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza, proponendo le modifiche ritenute necessarie e, nel caso di mancata attuazione, segnalare il tutto al CdA;

- collaborare con le strutture aziendali competenti alla redazione delle procedure aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza;
- partecipare alle riunioni del CdA chiamato a deliberare sull'adozione del PTPCT e relativo aggiornamento;
- interfacciarsi con il CdA, la Direzione Generale, l'OdV, il Collegio Sindacale, i Direttori di Area competenti e ciascun Referente aziendale, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni necessarie per il miglior espletamento dei propri compiti.

Per l'espletamento dei propri compiti, il RPCT dispone della libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali rilevanti per le proprie attività di indagine, analisi e controllo; può richiedere informazioni, rilevanti per le attività di competenza, a qualunque funzione aziendale, che è tenuta a rispondere.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, il RPCT potrà avvalersi del supporto delle altre funzioni interne, qualora necessario od opportuno, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione, nonché di disponibilità di risorse dedicate e tecnicamente preparate nell'esercizio dell'attività cui il RPCT è tenuto.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il RPCT potrà avvalersi:

- dell'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance per le attività di supporto operativo e il monitoraggio dell'implementazione delle misure preventive di anticorruzione;
- dell'ufficio Legale (General Counseling) in ordine all'interpretazione della normativa rilevante;
- dell'Ufficio Sistemi di gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza in ordine al monitoraggio degli obiettivi aziendali;
- della funzione HR in ordine alla formazione del personale e ai procedimenti disciplinari collegati all'inosservanza del PTPCT e dell'Impegno Etico.

Il RPCT, nonché i soggetti dei quali lo stesso, a qualsiasi titolo, si avvalga, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza e il segreto d'ufficio su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. In ogni caso, ogni informazione è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione sono tenuti a fornire la necessaria collaborazione, fornendo le informazioni richieste per l'adeguato espletamento dell'incarico da parte del RPCT, sia nella fase di predisposizione/aggiornamento del PTPCT, sia nelle successive fasi di verifica e controllo dell'attuazione delle misure.

Nell'Impegno Etico è previsto che la violazione dei doveri di collaborazione attiva con il RPCT, previsti in capo a dirigenti e dipendenti in materia di prevenzione della corruzione, sarà ritenuta particolarmente grave in sede di accertamento della responsabilità disciplinare.

#### **6.6.4. Flussi informativi verso il RPCT**

Il costante flusso di informazioni verso il RPCT è uno strumento necessario per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del PTPCT e a posteriori per individuare le cause che hanno reso possibile il verificarsi di condotte non in linea con le disposizioni aziendali.

Pertanto, l'obbligo di dare informazione al RPCT è rivolto alle funzioni che gestiscono i processi esposti al rischio di corruzione e riguarda:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Piano, con particolare riferimento alle misure di prevenzione adottate;
- le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Il RPCT deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Piano, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare rischi di corruzione.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i soggetti responsabili di processi a rischio corruzione devono riferire al RPCT in merito ai controlli effettuati sull'attività svolta, nei modi e tempi specificamente identificati dallo stesso RPCT;
- al RPCT devono essere trasmesse eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati di corruzione o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel PTPCT e nell'Impegno Etico;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) deve farlo, anche in forma anonima, attraverso i canali dedicati (procedura "Segnalazioni di illeciti e irregolarità"). In tale caso il RPCT agisce in modo da garantire il segnalante contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

#### **6.6.5. Relazioni con gli organi di controllo/vigilanza e le altre funzioni di controllo**

Il RPCT garantisce un idoneo flusso informativo utile a supportare gli organi di controllo e vigilanza nei rispettivi compiti.

Il RPCT informa gli organi di controllo (es. OdV, Collegio Sindacale), su richiesta o su iniziativa, circa eventuali problematiche ritenute significative, emerse nello svolgimento delle proprie attività.

Il RPCT ha definito, in accordo con l'OdV, appositi flussi informativi tra le due funzioni; in particolare lo stesso RPCT e l'Organismo si scambiano informazioni relative a fatti o circostanze apprese nell'esercizio delle loro specifiche funzioni in materia di violazioni del Modello ex D.lgs. 231/2001 e del presente Piano nelle parti concernenti la prevenzione dei reati di corruzione e viceversa.

A titolo di esempio, sono previsti flussi informativi verso l'OdV nelle circostanze in cui il RPCT ritiene che l'evento critico, di cui sia venuto a conoscenza, sia potenzialmente rilevante ai fini dell'idoneità o efficace attuazione del Modello, oltre che ai fini del PTPCT.

L'Organismo potrà, infine, utilmente segnalare al RPCT situazioni non direttamente rilevanti ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001, ma di potenziale attinenza al sistema dei controlli introdotti dal PTPCT.

#### **6.6.6. Supporto specialistico al RPCT**

Il Consiglio di Amministrazione svolge un ruolo attivo e determinante nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT. A tale scopo dal 2016, a seguito di una riorganizzazione societaria, è stato istituito presso la Capogruppo l'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance. Tale Ufficio ha implementato un sistema organizzativo conforme alla norma ISO 37001 attraverso la definizione di misure di prevenzione della corruzione, predisposizione di una politica anticorruzione e formazione specifica.

Le principali responsabilità sono le seguenti:

- supporto specialistico al RPCT negli adempimenti previsti dalla Legge 190/2012 (ad es. aggiornamento del Piano, predisposizione della Relazione annuale, ecc.) e nel monitoraggio costante dell'evoluzione della normativa e della giurisprudenza;
- supporto alle funzioni aziendali nell'implementazione delle misure specifiche di prevenzione della corruzione;
- supporto specialistico al RPCT negli adempimenti previsti dal D.lgs. 33/2013 in materia di trasparenza attraverso la gestione del flusso delle informazioni da pubblicare nella sezione "Società Trasparente" ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- supporto specialistico nelle verifiche sulle dichiarazioni di insussistenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità ex D.Lgs. n. 39/2013;
- monitoraggio e collaborazione con gli Uffici interessati con riferimento al tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare e aggiornare nel sito internet nel rispetto delle disposizioni di legge;
- rafforzamento della cultura dell'etica e della legalità aziendale attraverso l'organizzazione di momenti formativi aventi lo scopo di diffondere i principi di trasparenza, integrità e prevenzione alla corruzione.

#### **6.6.7. Misure poste a tutela dell'operato del RPCT**

Il RPCT deve poter svolgere i compiti affidatigli in modo imparziale e al riparo da possibili ritorsioni.

A tal fine la Società adotta le seguenti misure ritenute necessarie per garantire tali condizioni:

- a) la nomina del RPCT ha una durata di 3 anni e cessa al 31 gennaio successivo al terzo anno di incarico;
- b) l'incarico è rinnovabile;
- c) il RPCT può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione per giusta causa o sostituito nel caso di modifiche organizzative aziendali, previo in quest'ultimo caso il parere vincolante del Comitato di Indirizzo Strategico;
- d) rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del Responsabile, siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva;
- e) nei casi di cui alle precedenti lett. c) e d), così come in caso di risoluzione del contratto di lavoro del dirigente nominato RPCT, si applica la disciplina di cui all'art. 15 del D.lgs. 39/2013, che dispone la comunicazione all'ANAC della contestazione affinché questa possa formulare una richiesta di riesame prima che la risoluzione divenga efficace.

Nel caso di assenza prolungata del RPCT, il sostituto sarà individuato dal C.d.A. In caso di assenza temporanea e imprevista, il RPCT sarà sostituito dal responsabile dell'Ufficio RM&CC di CAP Holding.

#### **6.6.8. Responsabilità del RPCT**

In caso di inadempimento degli obblighi connessi al ruolo di RPCT, si applicano le previsioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL e al Sistema disciplinare allegato al Modello 231, oltre alle altre responsabilità previste dalla normativa vigente ove applicabili.

### **6.7 I Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza**

La complessità della struttura organizzativa del Gruppo CAP fa ritenere opportuno individuare le figure dei "Referenti" per la prevenzione della corruzione.

Al riguardo, fermo restando la piena responsabilità del RPCT per gli adempimenti che gli competono ai sensi della normativa vigente, tali "Referenti" sono individuati nei Dirigenti del Gruppo CAP secondo la definizione

apportata nella sezione abbreviazioni come anche previsto dal Modello organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001 adottato da Amiacque S.r.l.

I Referenti nella struttura normativa della Legge 190/2012 rivestono un ruolo essenziale per la buona riuscita di un sistema di prevenzione in quanto fungono da interlocutori stabili del RPCT nelle varie unità organizzative supportandolo in tutte le fasi del processo.

I Referenti costituiscono il primo presidio dei rischi identificati e conseguentemente i referenti diretti del RPCT per ogni attività informativa e di controllo.

In particolare, sulla base di tali responsabilità, si individuano quali Referenti le funzioni aziendali che:

- hanno elevata conoscenza dei processi sensibili, nonché la gestione degli stessi processi in termini di attività e rischi;
- possono favorire modalità di monitoraggio sulla funzionalità del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

I Referenti partecipano al processo di gestione del rischio anticorruzione assicurandone il governo limitatamente agli ambiti operativi di propria competenza, come individuati nel presente Piano.

In particolare, ad essi spettano i seguenti compiti:

- a) promuovere la trasparenza e la conoscenza del Piano e dell'Impegno Etico, anche attraverso l'identificazione dei fabbisogni formativi e informativi;
- b) contribuire all'individuazione e valutazione del rischio anticorruzione nelle aree di loro competenza;
- c) proporre/definire idonee procedure interne, correlate alle attività a rischio, volte a disciplinare il funzionamento dei controlli di primo livello loro demandati, fermo restando che sarà sempre il RPCT ad esercitare l'attività di vigilanza anche sulle attività di controllo poste in essere dai Referenti, ai fini della verifica del funzionamento e dell'osservanza del Piano;
- d) assicurare che l'operatività relativa agli ambiti presidiati avvenga nel rispetto delle normative, delle procedure di riferimento e del Piano;
- e) promuovere l'adozione di adeguate misure correttive nei casi in cui, nello svolgimento delle proprie attività, dovessero emergere punti di attenzione connessi al mancato rispetto della normativa di riferimento, del Piano;
- f) informare il RPCT di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire una violazione della normativa di riferimento e del Piano e che possano comportare un aumento significativo del rischio anticorruzione;
- g) inviare al RPCT, ai fini della predisposizione della Relazione annuale, una valutazione del rischio anticorruzione per l'ambito/gli ambiti di propria pertinenza e del funzionamento dei controlli demandati;
- h) segnalare al RPCT ogni esigenza di aggiornamento/modifica dei presidi e dei controlli in essere (per es. in caso di cambiamenti organizzativi).

A tal proposito, per l'anno 2022, non è pervenuta dai Referenti alcuna segnalazione di violazione delle prescrizioni in materia di anticorruzione e di significative criticità nell'applicazione delle misure.

I Referenti incorrono in sanzioni disciplinari ove non adempiano nei termini agli obblighi informativi nei riguardi del RPCT.

## **7. Coordinamento tra la Legge 190/2012 e il D.lgs. 231/2001**

Per quanto riguarda le misure di prevenzione, secondo l'art. 1, co. 2-bis, della l. 190/2012, il PNA costituisce atto di indirizzo per l'adozione di misure integrative di quelle contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dalla società ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Il PTPCT è parte integrante del MOGC e viene aggiornato annualmente. Tale revisione consente alla società di definire il sistema di prevenzione anticorruzione in modo da rispondere proattivamente alle modifiche del contesto interno ed esterno.

Al riguardo si sottolinea che Amiacque ha già, coerentemente con quanto dispone il PNA, previsto, introdotto ed attuato quanto sopra nel proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001, adeguato sin dal giugno 2013 alla Legge 190/2012. Il MOGC è inoltre in fase di aggiornamento, anche alla luce delle modifiche organizzative che coinvolgono Amiacque.

I protocolli adottati attuano un sistema di controllo delle decisioni idoneo a prevenire il rischio di corruzione ed il rispetto dei termini previsti dalla legge o da regolamenti per la conclusione dei procedimenti.

Il MOGC fa perno sulle componenti del sistema di controllo operativo interno (Ufficio Internal Auditing, referenti, Responsabili di funzione, ecc.), fortemente presente all'interno dell'Azienda, che in coerenza con la vigente normativa (si citano: D.lgs. 50/2016; Legge 190/2012; D.lgs. 159/2011) consente tendenzialmente:

- la verificabilità, la tracciabilità, la coerenza e la congruità di ogni operazione, transazione ed azione;
- l'applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazioni di compiti;
- la documentabilità dell'attività di controllo anche di supervisione / alta sorveglianza sui processi e sulle attività a rischio di reato mediante la redazione di appositi Audit Report.

Tale controllo interno è in grado inoltre di garantire, potenzialmente, il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive ed affidabili a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

### **7.1. I reati compresi negli articoli 24 e 25 del D.lgs. 231/2001**

Le fattispecie di reato richiamate negli articoli 24 e 25 del D.lgs. 231/2001 attinenti ai reati contro la Pubblica Amministrazione, rientranti nel Modello 231 di Amiacque S.r.l. nonché nel presente Piano, sono indicate nel "Catalogo dei reati" allegato al MOGC.

### **7.2. I reati non compresi nel D.lgs. 231/2001**

Di seguito si riporta l'elencazione dei reati contro la Pubblica Amministrazione, non compresi nel D.lgs. 231/2001, potenzialmente applicabili ad Amiacque S.r.l.:

- Art. 328 c.p. – Rifiuto di atti di ufficio;
- Art. 331 c.p. – Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità;
- Art. 334 c.p. – Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro;
- Art. 335 c.p. – Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro;
- Art. 353 c.p. – Turbata libertà degli incanti.
- Art. 353-bis c.p. – Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente.

## 8. Approccio metodologico

Il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, costituente parte integrante del MOGC, si basa sulla individuazione delle aree a rischio corruzione e sulla definizione di adeguati presidi di controllo.

Amiacque intende la gestione del rischio come un processo di miglioramento continuo basato sul monitoraggio ad ogni cambiamento organizzativo o strategico, e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione.

Più nello specifico, la mappatura delle aree a rischio è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa di Amiacque, con riferimento a tutte le attività svolte.

L'intero sistema di gestione del rischio tende ad un'effettiva riduzione del livello di rischio corruzione; infatti, detto sistema è stato progettato e realizzato sulle specificità del contesto esterno e interno al fine di tutelare maggiormente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione. La metodologia seguita ha visto il coinvolgimento dei Dirigenti del Gruppo e dei Responsabili di processo. Di seguito sono esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi di aggiornamento della mappatura, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC con la delibera n° 1064 del 2019.

### ❖ Fase 1: raccolta ed analisi di tutta la documentazione rilevante

Partendo dalla mappatura predisposta nel Piano precedente si è svolta un'attività propedeutica di raccolta e analisi dei documenti rilevanti, per identificare eventuali aggiornamenti da riportare tra le aree ed attività aziendali oggetto d'analisi dei rischi anticorruzione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione: organigramma aziendale; statuto; regolamenti operativi e procedure formalizzate; disposizioni e comunicazioni organizzative; deleghe e procure; procedure e istruzioni operative; Impegno Etico; bilanci annuali; piano industriale del Gruppo; altra documentazione (es. *Risk assessment* 231).

Si è altresì tenuto conto di tutte le vicende che hanno interessato la Società nel corso del 2022 con riferimento alle aree a rischio.

### ❖ Fase 2: Identificazione delle aree a rischio corruzione obbligatorie e ulteriori

Scopo della fase in oggetto è stata la preventiva identificazione dei processi, sotto-processi ed attività aziendali a rischio, ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono verificarsi i casi di *maladministration*.

Con la collaborazione dei rispettivi responsabili è stata effettuata una mappatura dei processi della Società, articolati in sotto-processi ed attività con evidenza degli uffici coinvolti e dello specifico profilo di potenziale rischio di corruzione.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifici documenti denominati "*Matrici di Risk assessment*", in cui è riportato il dettaglio per ciascun processo a rischio: direzioni e uffici aziendali coinvolti, stakeholder, rischi di corruzione potenziali, presidi di controllo esistenti, misure di prevenzione e relativa tempistica di implementazione.

Si riportano di seguito le **aree di attività aziendali individuate come a rischio**, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione di illeciti di cui alla Legge 190/2012:

#### Attività svolte in service dalla Società Capogruppo:

1. Affidamento di lavori, servizi e forniture e gestione esecutiva del contratto
2. Gestione del personale – Ricerca, valutazione e selezione dei candidati
3. Gestione del personale – Progressioni di carriera
4. Gestione del precontenzioso e del contenzioso

5. Gestione degli accordi transattivi
6. Gestione delle erogazioni liberali e sponsorizzazioni
7. Gestione degli adempimenti obbligatori previsti dalla legge (es. fiscali, previdenziali, tributari, ecc.)
8. Effettuazione di controlli diretti e per conto dell'AATO ed esecuzione di attività conseguenti a progetti finanziati dall'AATO e/o altri enti finanziatori
9. Gestione dei flussi finanziari
10. Affidamento di incarichi di consulenza o prestazioni di servizi.

Aree a rischio di corruzione specifiche per l'attività svolta da Amiacque:

1. Gestione delle visite ispettive;
2. Gestione dei rapporti istituzionali (Regione, Città Metropolitana, ATO, Comuni, ATS, ARPA ecc.);
3. Emissione di pareri tecnici e permessi in qualità di ente gestore del S.I.I.;
4. Preventivazione ed esecuzione di interventi di estensione della rete;
5. Gestione impianti di depurazione;
6. Gestione reti fognarie;
7. Gestione impianti di acquedotto;
8. Servizi ai comuni – Attività di esecuzione ripristini asfalti a seguito di interventi in ambito ciclo idrico integrato;
9. Servizi ai comuni – Gestione case dell'acqua e altri servizi;
10. Servizio pronto intervento e reperibilità;
11. Gestione approvvigionamento materiali;
12. Gestione sostituzione contatori.

È importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Piano. L'evolvere delle attività aziendali come indicato al par. 3.1, richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

L'elencazione delle aree a rischio individuate potrà essere oggetto di ulteriori approfondimenti/integrazioni/sviluppi e sarà pertanto cura della Ufficio Risk Management & Corporate Compliance in accordo con il RPCT predisporre un costante aggiornamento/monitoraggio dell'elenco in contesto.

❖ Fase 3: Valutazione del rischio

Sulla base della metodologia prevista nell'[Allegato 1 del PNA 2019](#), rivista sulla base delle caratteristiche aziendali, sono stati stimati la probabilità e l'impatto di ciascun rischio potenziale per le aree identificate nella precedente fase.

La valutazione del rischio è improntata ad un generale criterio di prudenza, al fine di evitare una sua sottostima.

Nel caso in cui, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi aventi un diverso livello di rischio, si è fatto riferimento al valore più alto nella stima dell'esposizione complessiva del rischio.

Rispetto alla valutazione effettuata per la redazione del precedente PTPCT, è stato richiesto ai Responsabili di valutare anche:

- il "rischio inerente" dei rispettivi processi, con cui si intende il livello di rischio associato ad un evento non tenendo conto dell'esistenza e dell'effettiva operatività di azioni e tecniche di controllo specifiche finalizzate ad eliminare il rischio stesso o a ridurlo;

- il “rischio residuo”, ovvero il livello di rischio di un evento che rimane dopo che sono state intraprese le azioni a mitigazione della probabilità e/o dell’impatto del rischio stesso.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifici documenti denominati “Matrici di Risk assessment” e resi pubblici all’interno dell’azienda nella intranet.

A seguito della identificazione delle attività a rischio, della valutazione della fascia di esposizione al rischio (“inerente” e “residuo”) e in base al relativo sistema di controllo esistente, sono state predisposte misure di prevenzione generali e specifiche ritenute idonee a presidiare il profilo di rischio individuato.

Le matrici di *Risk assessment* sono composte da tre fogli di lavoro: i) mappatura aree a rischio, ii) descrizione dei processi, iii) registro degli eventi rischiosi.

La mappatura delle aree a rischio è composta dai seguenti elementi:

- Processi e sotto-processi aziendali a rischio corruzione, anche potenziale;
- Direzioni/uffici coinvolti;
- Stakeholder coinvolti: ossia le parti interessate rilevanti, sia interne che esterne al Gruppo
- Rischi di corruzione anche potenziali;
- Rating del rischio inerente con fascia di esposizione al rischio;
- Presidi di controllo esistenti: si tratta dei presidi organizzativi, di controllo e di comportamento esistenti al fine di prevenire i rischi di corruzione potenziali evidenziati nella precedente fase;
- Rating del rischio residuo con fascia di esposizione al rischio;
- Giudizio sintetico esposizione al rischio;
- Priorità di trattamento;
- Piano integrato delle verifiche.

La Descrizione dei processi è composta dai seguenti elementi: i) processo a rischio, ii) sotto processo a rischio, iii) descrizione del sotto processo a rischio. In quest’ultimo elemento vi è la breve descrizione delle attività che compongono il processo analizzato al fine di comprendere le criticità che possono generare un potenziale illecito. Per ciascun sotto processo individuato si è provveduto a integrare la mappatura con gli elementi aggiuntivi alla descrizione dei processi: input, fasi/attività, output, tempi, soggetti coinvolti e note.

Il registro degli eventi rischiosi è composto dai seguenti elementi: i) processo a rischio, ii) sotto processo a rischio, iii) direzioni/uffici aziendali coinvolti, iv) eventi rischiosi, v) fattori abilitanti – fattori di contesto che agevolano eventi corruttivi.

Dal momento che, per realizzare un’efficace strategia di prevenzione del rischio corruzione è necessario che il PTPCT sia coordinato rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nella società, Gruppo CAP ha implementato un modello di Enterprise Risk Management al fine di strutturare un sistema di gestione integrato dei rischi di cui al par. 4.3.

### **8.1 Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione**

La gestione del rischio deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell’organizzazione ai rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza ed efficacia complessiva. Amiacque, quindi, ha ritenuto opportuno definire, sulla base delle risultanze ottenute nella fase di valutazione del rischio, interventi specifici e puntuali volti ad incidere sulle attività e sui processi maggiormente esposti al rischio. Gli obiettivi strategici (*misure di prevenzione generali e specifiche*) individuati dal CdA, anche sulla base della relazione periodica del RPCT sono indicati nell’allegato al Piano 190 – misure di prevenzione generali e specifiche.

In continuità con le attività di sensibilizzazione e di coinvolgimento dei dipendenti, anche quest’anno la Società ha deciso di redigere un unico documento pubblicato nella intranet dove le misure generali sono integrate con gli obiettivi specifici delle Direzioni/uffici aventi valenza anticorruzione.

Le misure specifiche di prevenzione della corruzione per l’anno 2023 sono definite per Amiacque sulla base delle risultanze dell’analisi di contesto e del *Risk assessment* integrato ai sensi del D.lgs. 231/01 e alla Legge 190/2012.

A seguito dell’individuazione delle aree a più alto rischio 190 e al calcolo della valutazione complessiva del livello di rischio percepito, si è proceduto alla definizione di misure specifiche al fine di neutralizzare o ridurre i rischi identificati. Dette misure sono finalizzate a prevenire e contrastare anche le eventuali fattispecie di “*maladministration*” quali inefficienze, ritardi, clientelismo, ecc.

## 8.2 Monitoraggio

Il monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione è una fase di fondamentale importanza per l’efficacia del sistema di prevenzione della corruzione, in particolare per verificare la sostenibilità e l’adeguatezza delle misure stesse. Ciò consente di non introdurre nuove misure senza aver prima verificato se quelle già previste sono in grado di contenere i rischi corruttivi per cui sono state progettate.

In generale, la verifica dell’attuazione ed efficacia delle misure generali e specifiche di prevenzione sarà effettuato dal RPCT con il supporto dell’Ufficio Risk Management & Corporate Compliance, con la seguente tempistica:

Cadenza temporale	Il monitoraggio viene svolto 2 volte l’anno (situazione alla data del 30 giugno e 31 dicembre)
Oggetto dell’analisi	Verranno esaminati tutti i processi individuati in sede di programmazione delle misure.
Modalità operative	Verifica di primo livello (responsabili di ufficio) e di secondo livello (RPCT) con il supporto dell’Ufficio Risk Management & Corporate Compliance sullo stato di attuazione delle misure rispetto agli indicatori, con valutazione di utilità espressa dai responsabili di ufficio e acquisizione di evidenze documentali e/o svolgimento di specifici audit da parte del RPCT.  Per la verifica potranno essere utilizzate schede di monitoraggio sul modello utilizzato per la relazione annuale del RPCT (file excel o sezione monitoraggio della piattaforma ANAC).

La sopra indicata reportistica consente al RPCT di monitorare costantemente l'andamento delle misure di prevenzione previste e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di eventuali scostamenti. La responsabilità del monitoraggio è in capo al RPCT e all'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance.

Con riferimento alle misure generali diverse dalla trasparenza, come ad esempio la formazione, il *whistleblowing*, la gestione del conflitto di interessi, ai fini del monitoraggio si terrà conto degli eventuali rilievi emersi nella relazione annuale del RPCT, concentrando l'attenzione in particolare su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità.

Il RPCT comunicherà al CdA, a seguito della verifica semestrale, lo stato avanzamento delle misure specifiche e con la sua relazione annuale, presenterà all'organo amministrativo, al Collegio Sindacale e all'OdV i risultati del monitoraggio.

Con riferimento al 2022, le attività di monitoraggio periodico, flusso informativo al CdA e verifica finale sono state svolte dal RPCT, come indicato nella relazione annuale.

Considerata la stretta connessione tra le misure di cui al MOGC e quelle previste dal PTPCT, le stesse sono risultate allo stato idonee a prevenire il fenomeno corruttivo, come confermato dai referenti aziendali in sede di monitoraggio annuale.

## **9. Misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza**

Amiacque adotta misure di prevenzione della corruzione che rispondono ai seguenti criteri:

- Efficacia nella neutralizzazione del rischio;
- Sostenibilità economica;
- Sostenibilità organizzativa;
- Verifica di misure precedentemente attuate.

Le misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono indicate nell'allegato 1 al presente Piano.

### **9.1. Sistema dei controlli interni**

Il sistema dei controlli interni, già esistente e attuato da Amiacque, è un sistema strutturato ed organico di attività, procedure, regole comportamentali, comunicazioni di servizio e strutture organizzative finalizzato a presidiare nel continuo i rischi della Società, che pervade tutta l'attività aziendale e coinvolge soggetti differenti.

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano nel garantire con ragionevole sicurezza il raggiungimento di obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema dei controlli interni concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse e nella salvaguardia del patrimonio aziendale; mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale;
- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell'imparzialità, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

Alla base di questa articolazione vi sono i seguenti principi di riferimento:

- *Tracciabilità*: ogni operazione, transazione o azione deve essere verificabile, documentata e coerente a presidio della trasparenza e della ricostruibilità delle operazioni aziendali;
- *Segregazione dei ruoli/compiti*: nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo;
- *Monitoraggio*: il sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, anche il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e la società di revisione, nell'ambito e secondo quanto stabilito dalle leggi, normative e codici di comportamento vigenti. La responsabilità circa il corretto funzionamento del Sistema di Controllo Interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente è strutturata su tre livelli integrati.

Il sistema di governo e controllo societario esistente contiene elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione della corruzione e per la diffusione della trasparenza.

In tale contesto, l'Ufficio Internal Auditing di Gruppo svolge una funzione di verifica indipendente sui processi ed attività rilevanti ai fini del MOGC e del presente Piano.

Oltre ai controlli effettuati dal RPCT e dai Responsabili di ciascuna funzione interessata, secondo i protocolli specifici del Modello 231, del PTPCT e delle procedure del Sistema Gestione Qualità, sono effettuate verifiche sui processi maggiormente a rischio corruzione da parte dell'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance di Gruppo CAP, nonché dall'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001.

## **9.2. Misure di trasparenza**

La trasparenza è considerata dalla Società uno strumento fondamentale per la prevenzione di fenomeni corruttivi volta a favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'uso delle risorse pubbliche e la partecipazione collaborativa e attiva dei cittadini. La trasparenza va intesa anche come criterio di chiarezza, nel senso che i dati e le informazioni da pubblicare devono essere comprensibili, facilmente consultabili, completi, tali da non generare equivocità.

Gli obblighi di trasparenza sono enunciati all'art. 1 commi 15, 16, 26, 27, 32, 33 della Legge 190/2012 e dal D.Lgs. n. 33/2013 *"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*.

L'ANAC con Delibera n° 1134/2017 ha emesso linee guida (richiamate anche nella [Delibera 17/01/2023](#) di approvazione del PNA 2022) 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.

L'Allegato 9 del PNA 2022 elenca gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui gli enti devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezione di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Società trasparente".

Il presente Piano è improntato ai principi normativi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni delle società partecipate dalla Pubblica Amministrazione.

Il Piano indica le iniziative previste per garantire, nello svolgimento delle proprie attività e secondo un criterio di compatibilità, un adeguato livello di trasparenza nonché legalità e sviluppo della cultura dell'integrità.

Amiacque si è infatti dotata già da tempo di una politica interna volta a caratterizzare ogni procedimento amministrativo secondo i criteri di trasparenza ed accessibilità nel rispetto delle normative vigenti.

Per l'anno 2023, in coerenza con le sopra menzionate Linee guida, sarà incrementata la quantità e la qualità del dato pubblico, consultabile e scaricabile dal portale del Gruppo CAP.

Ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. 33/2013, è stata istituita apposita sezione, denominata "[Società Trasparente](#)", sul sito web di Gruppo CAP, nella quale sono pubblicati tutti i dati e le informazioni previsti dal D.lgs. 33/2013, secondo il criterio della compatibilità.

Amiacque è consapevole che la trasparenza rappresenta una imprescindibile misura di prevenzione della corruzione e un obiettivo strategico che deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali e, per questo motivo, si è dotata di specifiche regole procedurali fondate sulla responsabilizzazione degli uffici alla partecipazione attiva sotto il coordinamento del RPCT. Questo impegno assunto dalla Società si è tradotto nella predisposizione della "*Matrice responsabilità Società Trasparente*" (Allegato 2 al presente PTPCT) in cui sono riportati tutti i dati soggetti alla pubblicazione entro i termini previsti dalla legge, identificati su tabelle in formato aperto ai sensi delle disposizioni vigenti in materia predisposte dalle Direzioni/Uffici aziendali competenti, e i soggetti responsabili della elaborazione, trasmissione, pubblicazione ed aggiornamento dei dati; nonché del relativo monitoraggio.

L'attività di monitoraggio e verifica del rispetto dell'aggiornamento/implementazione dei dati è svolta con cadenza mensile dall'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance, a garanzia della piena integrazione tra politiche di anticorruzione e trasparenza.

Nel 2022, a seguito dell'aggiornamento del software utilizzato per la pubblicazione dei dati sul sito istituzionale, sono stati svolti incontri finalizzati a rendere tutti gli uffici autonomi nella fase di pubblicazione del dato sul sito internet. Il RPCT potrà compiere verifiche a campione senza preavviso circa il rispetto degli obblighi previsti dalla normativa sulla trasparenza, al fine di verificare l'effettiva fruibilità dei dati e delle informazioni da parte degli utenti.

Le rilevazioni – in un'ottica di semplificazione – sono realizzate utilizzando griglie *excel* di compilazione sulla base della "matrice responsabilità Società trasparente" e sulla falsariga di quelle predisposte per l'attestazione OIV sulla trasparenza.

Il CdA ha individuato nel Collegio Sindacale il soggetto che verifica l'assolvimento, da parte della Società, degli obblighi di pubblicazione, nella sezione "[Società Trasparente](#)" del sito web, dei dati previsti dalla normativa vigente in materia, ove applicabile.

Sul portale del Gruppo CAP, sito unico di CAP Holding e di Amiacque, sono pubblicati i dati riferiti al servizio gestito e ai relativi processi aziendali con un grado di dettaglio elevato, ponendo gli stessi a disposizione della collettività; in particolare: nella sezione "[Mappe e Cantieri](#)", sono pubblicate e aggiornate in tempo reale tutte le informazioni (non coperte da privacy) riferite alle reti tecnologiche gestite, ivi comprese le informazioni riguardanti tutti i cantieri in corso con dati tecnici ed economici.

Il progetto “Acque di Lombardia – WebGis” rappresenta l’evoluzione della suddetta piattaforma, con l’obiettivo di estendere il servizio a tutto il territorio della Water Alliance, rendendo accessibili in un unico sistema le reti di più territori.

Sul sito web del Gruppo sono, altresì, pubblicate le informazioni relative al servizio di [pronto intervento](#), attivato dal Gruppo per garantire ai cittadini la distribuzione di acqua potabile sul territorio, anche in condizioni di emergenza.

Nella sezione “[qualità dell’acqua](#)” sono pubblicati i dati di analisi (ulteriori rispetto a quelli prescritti dalla legge) di ogni singolo comune servito, aggiornati continuamente in base alle analisi svolte;

Nella sezione “[servizio idrico integrato](#)”, sono pubblicate le informazioni relative alle reti ed agli impianti.

Nella sezione “[investimenti](#)” sono pubblicati i dati economici riguardanti il piano d’ambito approvato dall’ente di governo d’ambito. Sono presenti altresì sezioni dedicate al piano industriale del Gruppo e alla documentazione di regolazione dell’affidamento del servizio idrico integrato, all’interno delle quali è possibile reperire e scaricare tutta la documentazione di dettaglio.

Dati gli interventi normativi che hanno interessato negli ultimi anni la materia dei contratti pubblici, con il PNA 2022 l’ANAC ha evidenziato come la mole normativa abbia creato una legislazione “speciale”, complessa e non sempre chiara, che espone al rischio di amplificare i rischi corruttivi e di cattiva amministrazione tipici dei contratti pubblici. Per tale motivo, ha ribadito l’importanza di presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti in deroga. Cogliendo il suggerimento dell’Autorità, dal 2023 il Gruppo – da un lato - predisporrà una specifica sezione sul sito istituzionale, dove saranno pubblicati i dati relativi agli appalti finanziati con fondi del PNRR, dall’altro, provvederà ad integrare il numero di dati e informazioni relativi agli appalti pubblici.

Nel corso dell’anno, Gruppo CAP continuerà nell’installazione nei condomini della Città Metropolitana di Milano delle bacheche interattive (Laserwall) che consentiranno agli utenti di conoscere l’analisi chimica dell’acqua del rubinetto, segnalare in tempo reale un’anomalia nella fornitura ed essere costantemente aggiornati sugli interventi e sui cantieri della rete idrica e fognaria del quartiere.

Il Gruppo CAP ha sviluppato una logica funzionale di database correlati tra loro per permettere un efficientamento del servizio ed una semplicità di pubblicazione e/o divulgazione delle informazioni. Questo, anche per agevolare il ruolo attivo dei cittadini nella produzione, modifica, aggiornamento e scambio di informazioni.

### **9.2.1. Pubblicità dei dati e protezione dei dati personali**

Il presente Piano rispetta le disposizioni contenute nel Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati (privacy) laddove si prevede che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali e della dignità dell’interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all’identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali.

L’attività di pubblicazione dei dati sul sito 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.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

La tutela dei dati particolari (ex “dati sensibili”) prevista dall’art. 9 del citato Regolamento è assicurata con particolare impegno e attenzione. Il Gruppo CAP nel corso del 2018 ha nominato il Data Protection Officer (DPO).

Gli obblighi di trasparenza devono infatti coordinarsi con le [Linee guida dettate dal Garante](#) in materia di privacy e, per tale motivo, prima della pubblicazione viene eseguita una verifica da parte dell’Ufficio responsabile come indicato nella “Matrice responsabilità Società Trasparente” circa il rispetto del principio di pertinenza e non eccedenza dei dati personali pubblicati.

Il Gruppo ha istituito il “team privacy”, con la supervisione del DPO, al fine di gestire i casi di concreta, potenziale o sospetta violazione dei dati personali.

### **9.2.2. Disciplina dell’accesso civico**

Il Gruppo CAP garantisce l’accesso civico, ai sensi dell’art. 5 del D.lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016. In particolare:

- chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati di cui è stata omessa la pubblicazione obbligatoria, ai sensi dell’art. 5 comma 1 del D.lgs. 33/2013 (cd. “accesso civico semplice”);
- chiunque ha il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dal Gruppo CAP ulteriori rispetto a quelli di obbligatoria pubblicazione, ai sensi dell’art. 5 comma 2 del D.lgs. 33/2013 (cd. “accesso civico generalizzato”), nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall’art. 5-bis.

Mediante tale strumento chiunque - cittadini, associazioni, imprese - può vigilare, attraverso il sito web istituzionale, non solo sul corretto adempimento formale degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, ma anche sulle finalità e le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche da parte di Amiacque.

Questa forma di accesso mira ad alimentare il rapporto di fiducia tra cittadini e pubblica amministrazione ed a promuovere il principio di legalità in attuazione dei principi di “amministrazione aperta”, nonché di prevenzione della corruzione, soprattutto nelle aree più sensibili a tale rischio, come individuate dalla Legge 190/2012 nonché dal presente Piano.

Alla casella di posta elettronica [trasparenza@gruppocap.it](mailto:trasparenza@gruppocap.it), chiunque, senza obbligo di motivazione, può rivolgersi al Responsabile dell’Ufficio Risk Management & Corporate Compliance del Gruppo CAP per effettuare la richiesta di accesso civico per richiedere documenti ed informazioni che la Società ha l’obbligo di pubblicare o ulteriori.

Il Responsabile dell’accesso civico semplice è il RPCT. Per quanto riguarda l’accesso civico semplice, sussistendone i presupposti, la società avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e di comunicare al richiedente l’avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale. Il Responsabile dell’accesso civico generalizzato è il Responsabile dell’Ufficio Risk Management & Corporate Compliance. In entrambi i casi Gruppo CAP conclude il procedimento nel termine di trenta giorni.

Il soggetto titolare del potere sostitutivo, di cui all'articolo 2, comma 9-bis della L. n. 241/90 e ss.mm.ii, è il RPCT sia per CAP Holding S.p.A. sia per Amiacque S.r.l.

L'indirizzo a cui inoltrare la richiesta di accesso, in caso di ritardo o mancata risposta è il seguente per entrambe le società del Gruppo: [gianluca.oldani@gruppocap.it](mailto:gianluca.oldani@gruppocap.it)

Le modalità di esercizio dell'accesso civico sono indicate nel sito web del Gruppo CAP, nella sezione "Società trasparente".

Il diritto di accesso può essere esercitato anche mediante l'accesso documentale, previsto dalla legge 241/1990 e dal DPR 184/2006, che consente di prendere visione di un determinato atto o documento amministrativo e di ottenerne copia. È esercitato da chiunque abbia un interesse diretto, concreto e attuale per la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti. L'accesso documentale si chiede presentando all'indirizzo di posta elettronica [presidenza@gruppocap.it](mailto:presidenza@gruppocap.it) una richiesta scritta e motivata nella quale è indicato il documento oggetto della richiesta, ovvero gli elementi che ne consentano l'individuazione.

Con riferimento al d. lgs. n. 50/2016 ("Codice dei contratti pubblici"), l'accesso agli atti dei procedimenti di gara è consentito secondo quanto stabilito dall'art. 53 e può essere esercitato presentando istanza di accesso all'indirizzo di PEC [appalti.gruppocap@legalmail.it](mailto:appalti.gruppocap@legalmail.it).

### **9.3. Definizione e promozione dell'Etica e di standard di comportamento - Impegno Etico**

Il Consiglio di Amministrazione di Amiacque ha approvato il documento "Impegno Etico". Con l'adozione del documento, la Società coglie l'occasione di fornire un quadro di riferimento per la prevenzione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 e dalla L. 190/2012, nel presupposto che l'adozione del Modello 231 e del PTPCT costituiscano strumenti idonei per rafforzare il sistema di controllo e per individuare i comportamenti necessari a evitare il rischio di commissione dei reati sanzionati.

Tale documento è composto da tre Appendici ciascuna con obiettivi precisi:

- **Codice Etico del Gruppo CAP:** strumento per l'attuazione di buone pratiche di comportamento che definisce i principali valori etici che guidano l'azione del Gruppo CAP e le regole di "deontologia aziendale" a cui devono conformarsi gli amministratori, dipendenti, collaboratori, utenti fornitori e in genere tutti coloro che intrattengano qualsivoglia tipologia di rapporti con il Gruppo CAP.
- **Codice Etico degli appalti lavori, forniture e servizi:** strumento che descrive i principi e i valori sui quali si basano i rapporti tra le società del Gruppo e gli operatori economici con cui si relazionano a vario titolo.
- **Politica Anticorruzione:** definisce i valori, i principi e le responsabilità a cui il Gruppo CAP aderisce in materia di lotta alla corruzione. Il Gruppo ha implementato un sistema di gestione progettato per prevenire, rilevare e rispondere alla corruzione per confermare il proprio impegno ad agire con correttezza e integrità nelle transazioni e relazioni di lavoro.

### **9.4. Misure di formazione**

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

Con questa consapevolezza Amiacque struttura un piano di informazione e formazione rivolto a tutti i dipendenti aziendali, ma diversificato a seconda dei destinatari cui si rivolge, che ha l'obiettivo di sviluppare una responsabilizzazione diffusa e di creare una conoscenza condivisa ed una cultura aziendale adeguata alle

tematiche della legalità, dell'anticorruzione e della trasparenza, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

Il piano è gestito dalle competenti strutture aziendali, in coordinamento con il RPCT. In particolare, per ciò che concerne la comunicazione si prevede:

- la diffusione del PTPCT sul portale della Società nella specifica area dedicata;
- idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i destinatari circa le eventuali modifiche al Piano ed alle relative misure e procedure.

A tale attività di informazione sui contenuti del Piano, si aggiunge l'attività di formazione dedicata ai temi di prevenzione della corruzione inclusa nel Programma formativo 2023, come di seguito meglio precisato.

Amiacque, nella predisposizione del suddetto programma, si è posta come obiettivo quello di incrementare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti e di innalzare il livello qualitativo, monitorando anche la qualità della formazione già erogata.

I fabbisogni formativi sono individuati dal RPCT con il supporto dell'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance, sentiti i Referenti, ai vari livelli di responsabilità, delle aree a rischio e trasmessi alla Direzione HR.

Nel corso del 2022, tutti i dipendenti del Gruppo hanno ricevuto formazione in modo *risk based*; al *management* e ai responsabili degli uffici a più elevato rischio è stata erogata formazione di livello specifico in relazione al ruolo da ciascun soggetto nell'organizzazione aziendale.

Il programma è stato definito privilegiando la formazione a distanza in modalità e-learning. Per il dettaglio della formazione erogata nel corso del 2022 si rimanda a quanto indicato nella Relazione annuale predisposta del RPCT (cfr. punto 5A).

I soggetti per i quali è prevista nel piano 2023 l'erogazione della formazione in tema di anticorruzione, cultura alla trasparenza ed etica sono:

- RPCT, soggetti apicali e Dirigenti;
- Responsabili Unici di Procedimento (RUP) corsi specifici previsti nel programma CAP Academy;
- responsabili degli uffici a più elevato rischio;
- in modalità e-learning a tutti i nuovi dipendenti di Gruppo CAP.

La formazione costituisce altresì uno strumento utile per la creazione di competenze necessarie per programmare la rotazione delle risorse del Gruppo CAP.

La formazione potrà essere erogata da soggetti privati, pubblici e/o in house.

### **9.5. Misure di regolamentazione e semplificazione dei processi**

Al fine di creare un sistema di controllo coerente e un'efficace gestione dei rischi, Gruppo CAP è impegnato costantemente nella redazione ed aggiornamento di documenti (es. procedure, istruzioni operative) che rappresentino i diversi processi aziendali.

A tal proposito, nel 2022, è stata emessa la procedura P LAC04 "Attività di partnership e partecipazione a gare" che definisce le modalità e le responsabilità legate alla stipula di accordi di partnership ed alla partecipazione a gare con tali partner.

Nel 2023 è prevista, invece la redazione del Manuale Acquisti Sostenibili che delinei il sistema di approvvigionamento secondo quanto descritto dalla ISO 20400.

## 9.6. Misure di sensibilizzazione e partecipazione - Regolazione dei rapporti con rappresentanti di interessi particolari (Stakeholder)

Gruppo CAP rendiconta tutte le iniziative e le azioni realizzate dal Gruppo in ambito economico, sociale ed ambientale nei confronti degli stakeholders, attraverso la Dichiarazione non finanziaria (DNF) redatta annualmente nel rispetto di quanto indicato dal Decreto legislativo 30 dicembre 2016 n. 254 e delle linee guida internazionali del GRI - *Global Reporting Initiative* - nella loro versione più aggiornata. La DNF contiene tutte le informazioni relative alla qualità dei servizi e indicatori e standard relativi alle aree: tecnico ingegneristica, economico finanziaria e tariffaria, soddisfazione dell'utenza, gestione interna, ambientale e si pone, pertanto, quale principale strumento di comunicazione tra l'azienda e i propri clienti, sia interni sia esterni.

Inoltre, al fine di raggiungere un approccio sistemico e integrato è stato lanciato un nuovo sistema di rendicontazione online di Stakeholder Management, un tool a uso interno di tutte le direzioni aziendali che ha una duplice finalità: efficientare e armonizzare il processo di gestione degli stakeholder e monitorare il livello di presidio dell'azienda rispetto ai temi materiali e ai rischi ERM. Mediante la correlazione delle attività di stakeholder engagement e le diverse dimensioni di impatto/probabilità dei rischi e materialità è, infatti, possibile individuare eventuali gap e definire un piano di azione strategico. L'adozione di una strategia di stakeholder management rappresenta, quindi, uno strumento utile a mitigare l'impatto reputazionale dei principali rischi e a presidiare correttamente i temi più significativi per l'azienda

Gruppo CAP prosegue inoltre il percorso strutturato di sensibilizzazione interna sui temi della sostenibilità con la programmazione di iniziative legate al Programma *NOIDICAP e iniziative di volontariato aziendale*.

Negli strumenti di *Corporate Social Responsibility*, rientrano anche:

- la Carta del Servizio Idrico Integrato, approvata dalla Città Metropolitana di Milano - Ente di Governo dell'Ambito. Essa individua gli standard di qualità che il Gestore si impegna a rispettare nell'esercizio delle proprie attività e costituisce lo strumento per verificare il livello di soddisfazione dei Clienti;
- tavoli *multistakeholder* dedicati agli *stakeholder* esterni di Gruppo CAP, al fine di promuovere soluzioni convergenti, in una prospettiva di sviluppo e di ascolto degli interessi coinvolti;
- il *Customer experience* annuale (o *Customer Satisfaction*), elaborato annualmente dalla Direzione Relazioni Esterne e CSR del Gruppo CAP al fine di adempiere a quanto stabilito dall'art. 25, comma 5, del Disciplinare Tecnico allegato alla Convenzione di affidamento del S.I.I. L'obiettivo prioritario delle indagini di *Customer Satisfaction* è fornire indicazioni precise, di natura operativa, sul livello di soddisfazione dei clienti utilizzatori dei servizi offerti, per consentire valutazioni sul servizio offerto e attivare opportuni interventi migliorativi.

## 9.7. Misure di rotazione

Amiacque valuta, quando possibile e compatibilmente con la struttura organizzativa della Società, l'eventuale rotazione del personale chiamato a ricoprire incarichi particolarmente esposti alla corruzione, tenendo presente di mantenere la necessaria continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze nelle strutture. La ratio alla base della misura è quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito, inoltre in questo modo è possibile sfruttare i vantaggi derivanti dalla *job rotation*, sia a favore dell'azienda sia del dipendente permettendo ai collaboratori di accumulare velocemente una buona esperienza in funzioni diverse ed in svariati settori.

L'ANAC, con la [delibera n. 1064/2019](#), ha specificato che, per quanto riguarda la rotazione o misure alternative che possano sortire analoghi effetti (come, ad esempio, la segregazione delle funzioni) le raccomandazioni formulate nella parte III del PNA 2019 valgono, compatibilmente con le esigenze organizzative di impresa e tenuto conto che per le società partecipate non esiste un obbligo normativo alla rotazione, anche per gli enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co. 2, d.lgs. 33/2013 con riferimento ai soggetti che nei predetti enti sono preposti con un certo grado di stabilità allo svolgimento di attività di pubblico interesse.

Le Direzioni possono valutare e proporre in base alle competenze specifiche la rotazione del personale quale responsabile di determinate zone di competenza, al fine di evitare il sorgere di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie verso clienti o operatori dell'area di appartenenza. L'eventuale rotazione del personale con incarichi esposti al rischio di corruzione viene definita dal Direttore Generale, su proposta della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e People Development.

Considerate le competenze specialistiche richieste dal Gruppo ai dirigenti e responsabili apicali, Gruppo CAP ha da anni consolidato quale misura alternativa alla rotazione, la distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") che attribuisce a soggetti diversi i compiti di svolgere istruttorie e accertamenti, adottare decisioni, attuare le decisioni prese ed effettuare verifiche.

Nel caso in cui nei confronti delle persone di Amiacque vengano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, la società potrà valutare l'applicazione della c.d. rotazione "straordinaria". Per condotte di natura corruttiva si intendono i reati di cui all'art. 7 della L. n. 69/2015, vale a dire i delitti contro la P.A. previsti dagli artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del Codice penale. L'ANAC ha precisato che l'avvio del procedimento penale per condotte di natura corruttiva è riferito al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. Ciò in quanto è proprio con questo atto che inizia un procedimento penale.

La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento di natura non sanzionatoria adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità della società e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito o il diverso incarico da attribuire al dipendente.

Qualora invece, nei confronti delle persone di Amiacque è disposto il giudizio per i delitti previsti dall'art. 3, c. 1, della L. n. 97/2001 (art. 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del Codice penale), si applicano le misure preventive a protezione dell'immagine di imparzialità della società parimenti indicate (es. trasferimento ad altro ufficio).

### **9.8. Misure di segnalazione e protezione**

L'art. 1 comma 51 della Legge 190/2012 ha introdotto, nell'ambito del D.lgs. 165/2001, l'art. 54-bis "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", nell'ordinamento una particolare misura finalizzata a favorire l'emersione delle fattispecie di illecito all'interno delle pubbliche amministrazioni (c.d. "*whistleblowing*").

La citata norma prevede la tutela del dipendente pubblico (c.d. *whistleblower*) che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, dell'interesse pubblico.

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 fornisce le disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. L'ANAC con delibera n.469/2021 ha adottato le "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o

irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001".

Il Consiglio dei Ministri in data 09/12/2022 ha approvato il decreto legislativo per il recepimento della Direttiva UE 1937/2019 in materia di whistleblowing. Il Comitato di Indirizzo Strategico di CAP Holding ha espresso indirizzi anche in merito al suddetto istituto.

La Società ha adottato una specifica procedura al fine di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto del whistleblowing, quali gli eventuali dubbi ed incertezze del dipendente su come effettuare le segnalazioni, nonché di fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni conseguenti alla segnalazione stessa. Nel corso del 2018 la procedura è stata implementata con il modulo di post segnalazione per verificare che il segnalante non sia stato oggetto di misure discriminatorie.

Nel 2022 la procedura è stata aggiornata a seguito dell'introduzione della piattaforma informatica per le segnalazioni (WhistleblowingPA). Nello specifico, la scelta di adottare una piattaforma informatica nasce dalla volontà di Gruppo CAP di fornire maggiori garanzie di riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione, grazie all'utilizzo di modalità informatiche e strumenti di crittografia.

Il RPCT verifica che il dipendente che ha segnalato condotte illecite sia tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La suddetta procedura e la piattaforma informatica sono pubblicate sul sito nella sezione "*Società Trasparente – altri contenuti – Prevenzione della corruzione*".

### **9.9. Misure di disciplina del conflitto di interessi**

Nel nostro ordinamento non esiste una definizione univoca e generale di "conflitto di interessi", né tantomeno una norma che preveda analiticamente tutte le ipotesi e gli elementi costitutivi di tale fattispecie. Secondo l'interpretazione data dalla giurisprudenza amministrativa, la situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. La disciplina del conflitto di interessi è prevista nel vigente Impegno Etico, a cui si rinvia.

Amiache, al fine di identificare e valutare il rischio di conflitti d'interesse, informa tutto il personale del dovere di riferire qualsiasi conflitto di interesse effettivo o potenziale come i legami familiari, economici o altro che siano direttamente o indirettamente legati alla attività lavorativa.

In ossequio a quanto prescritto dall'art. 2391 Cod. Civ. l'Amministratore che abbia un interesse in una determinata operazione della Società deve darne prontamente notizia agli altri Amministratori ed al Collegio Sindacale, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. Nello svolgimento dell'attività professionale, i dipendenti e collaboratori sono tenuti, all'insorgere in una determinata operazione della Società di un interesse per conto proprio o di terzi, attuale o potenziale, a darne tempestiva comunicazione al superiore gerarchico e all'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance (obbligo informativo/dichiarativo), astenendosi nel frattempo dal porre in essere qualsiasi condotta riconducibile alla situazione comunicata (obbligo di astensione). Tali soggetti sono altresì tenuti ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni. Il dipendente non dovrà, in ogni caso e per nessuna ragione, mettersi nelle condizioni di compromettere l'indipendenza del

proprio giudizio, attuando comportamenti lesivi dei principi di imparzialità, correttezza e trasparenza nella gestione delle attività cui è preposto.

Si dovrà evitare di porre in essere attività che siano in conflitto di interesse con il Gruppo; a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerate situazioni di conflitto di interesse:

- la strumentalizzazione della propria posizione per la realizzazione di interessi contrastanti con il Gruppo CAP;
- l'assunzione di cariche o incarichi di qualunque genere presso terzi, se non formalmente approvati secondo le modalità previste dal Gruppo CAP;
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi.

Gruppo CAP sottopone, a tutti i Dirigenti e a tutti i dipendenti considerati non a basso rischio secondo la mappatura indicata nella procedura PGOV 01, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, una dichiarazione di assenza di conflitti d'interesse con cui dichiarano di non essere in situazione di conflitti d'interesse con le attività svolte per il Gruppo CAP e si impegnano a dare tempestiva informazione dell'insorgere di un interesse per conto proprio o di terzi, attuale o potenziale.

La comunicazione dell'effettivo o potenziale conflitto d'interesse deve essere trasmessa tempestivamente al proprio responsabile o all'ufficio RM&CC, astenendosi nel frattempo dal porre in essere qualsiasi condotta riconducibile alla situazione comunicata.

L'ufficio RM&CC garantisce la tracciabilità di ogni circostanza effettiva o potenziale di conflitto d'interesse comunicata e le azioni intraprese per limitare tale conflitto.

Inoltre, tutti i nuovi dipendenti che appartengono alla Direzione General Counseling e Appalti della Capogruppo sottoscrivono una dichiarazione di assenza di conflitti d'interesse specifica, predisposta tenendo in considerazione specifiche situazioni di conflitto di interessi che possono insorgere nello svolgimento di quella specifica attività lavorativa tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, oltre ai casi precedentemente richiamati, rientrano:

- interesse personale di natura economica o dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza, che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse di Gruppo CAP alla scelta del miglior offerente;
- avere, direttamente o indirettamente, un interesse economico, personale o gravi ragioni di convenienza che possono essere percepiti come una minaccia all'imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto.

L'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance acquisisce le dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, che vengono raccolte e opportunamente conservate e, a supporto del RPCT, effettua i controlli sulle suddette dichiarazioni valutando eventuali situazioni di conflitto dichiarate dal personale.

Nel caso in cui il conflitto riguardi un dirigente, la valutazione delle iniziative da proporre al Direttore Generale o al Presidente del C.d.A., qualora il conflitto riguardi il Direttore Generale, è effettuata dal Responsabile dell'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance (titolare del potere sostitutivo che valuta l'esistenza del conflitto di interesse).

I dipendenti sono tenuti ad aggiornare tempestivamente le dichiarazioni in caso di modifiche sopravvenute, comunicando qualsiasi situazione di conflitto di interesse non indicata nella dichiarazione originaria all'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance.

Le situazioni di rischio che possono far emergere conflitti di interesse nelle procedure di gara sono mappate nell'area di rischio "*Affidamento di lavori, servizi e forniture e gestione esecutiva del contratto*"<sup>1</sup>.

Nell'ambito di una procedura di gara, fermo restando il divieto di far parte di commissioni o assumere incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA, è richiesta la dichiarazione di assenza anche potenziale di un conflitto di interesse da parte del soggetto estensore dei documenti di gara, del RUP e da parte dei commissari. Nel caso un soggetto (es. commissario) rilevi un conflitto, il Responsabile Appalti chiede un approfondimento all'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance.

Nel caso in cui nel corso di un contratto il RUP riscontri una situazione di potenziale conflitto d'interesse, riferita a un consulente/collaboratore, richiede una valutazione ed un approfondimento all'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance.

In merito al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici il RUP è il soggetto tenuto a:

- effettuare una prima verifica di tali dichiarazioni, controllando che siano state rese correttamente;
- vigilare sul corretto svolgimento di tutte le fasi della procedura e, nel caso in cui rilevi un conflitto di interessi, segnalarlo al RPCT per le successive valutazioni.

La stessa normativa europea, emanata per l'attuazione del PNRR, assegna un particolare valore alla prevenzione dei conflitti di interessi. In proposito, l'art. 22 del Regolamento UE 241/2021 stabilisce specifiche misure, imponendo agli Stati membri, fra l'altro, l'obbligo di fornire alla Commissione i dati del titolare effettivo del destinatario dei fondi o dell'appaltatore "in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi". Lo Stato italiano ha recepito le misure fissate a livello di regolamentazione UE, oltre che in disposizioni normative, anche negli atti adottati dal MEF, Dipartimento RGS, Servizio centrale per il PNRR. In particolare, nelle LLGG del MEF annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022, è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Tra le numerose indicazioni fornite dal MEF, nelle predette LLGG è ricompresa anche quella con cui si è previsto non solo l'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del titolare effettivo ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione del medesimo titolare effettivo di assenza di conflitto di interessi. Per la nozione di titolare effettivo, i criteri e le indicazioni ai fini dell'individuazione dello stesso si rinvia a quanto stabilito nella normativa in materia di antiriciclaggio di cui al D.lgs. n. 231/2007 e riportato nelle stesse Linee guida del MEF.

Nel periodo di validità del presente Piano, quale misura di prevenzione, l'Ufficio Approvvigionamenti, nei casi previsti dalla normativa, richiederà la dichiarazione del titolare effettivo ed effettuerà la verifica a campione che la dichiarazione sia stata resa.

---

<sup>1</sup> Nell'ambito delle procedure di affidamento dei contratti pubblici, si ha conflitto d'interessi quando il personale della stazione appaltante o di un prestatore di servizi - che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato - ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nell'ambito della procedura di appalto o di concessione.

Le situazioni di rischio che possono far emergere conflitti di interesse nelle procedure di selezione del personale del Gruppo CAP sono mappate nell'area di rischio *"Gestione del personale"*.

Nel vigente Regolamento per il reclutamento del personale ([https://www.gruppocap.it/content/dam/groupcap/assets/documents/documents-web/lavora-con-noi/REGOLAMENTO%20ASSUNZIONI%20GRUPPO%20CAP%20ultima%20versione%20\(002\).pdf](https://www.gruppocap.it/content/dam/groupcap/assets/documents/documents-web/lavora-con-noi/REGOLAMENTO%20ASSUNZIONI%20GRUPPO%20CAP%20ultima%20versione%20(002).pdf)) e nella procedura P RUO 01 "Gestione assunzioni" sono indicate le misure di prevenzione del conflitto di interessi che si intendono qui integralmente riportate.

In generale, i controlli sono avviati in ogni caso in cui insorga il sospetto della non veridicità delle informazioni riportate nella dichiarazione o in caso di segnalazioni da parte di terzi.

Nel 2023 il modello di dichiarazione di assenza di conflitti di interesse sarà integrato con la definizione di "conflitto di interessi" (rif. pag. 96 del PNA 2022 e art. 51 c.p.c. per le selezioni di personale) e con informazioni relative alle seguenti macroaree da sottoporre ad attenzione nel rispetto dei principi di proporzionalità e non eccedenza:

1. Attività professionale e lavorativa pregressa
2. Interessi finanziari
3. Rapporti e relazioni personali.

L'attività formativa e di sensibilizzazione del personale in materia di conflitto di interesse è prevista nell'ambito del piano di formazione annuale etica e legalità. In particolare, nel 2023, è prevista la sensibilizzazione e formazione del personale in materia di conflitto di interessi, anche mediante l'illustrazione di casi pratici e/o dilemmi etici.

La violazione sostanziale della disciplina in materia di conflitto di interesse, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

In tal senso Amiacque ha previsto nel Modello ex D.Lgs. 231/2001 le sanzioni per il mancato rispetto dei principi, delle norme e delle misure indicate nell'Impegno Etico, nel Modello 231 e nelle relative procedure, conformemente alle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

La disciplina in materia di conflitto d'interesse, per quanto compatibile, è estesa anche a tutti i collaboratori o consulenti del Gruppo CAP.

### **9.10. Rating di Legalità**

In data 27 aprile 2021 l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ha rinnovato al Gruppo CAP il **rating di legalità** ex D.L. n. 1/2012, convertito in L. 62/2012, con il riconoscimento del punteggio massimo di 3 "stellette".

Nei primi mesi del 2023, sarà presentata la domanda di rinnovo del rating di legalità.

Il rating prevede l'assegnazione da una a tre stelle che vengono attribuite in base al rispetto di tutti i requisiti essenziali (una stella), nonché di quelli aggiuntivi, previsti dal Regolamento attuativo in materia di rating di legalità (Delibera AGCM del 12/11/2012, modificata con delibera del 28/07/2020).

Per l'attribuzione e il mantenimento del rating di legalità, la Società deve possedere i seguenti requisiti indicati nel ["Regolamento attuativo in materia di rating di legalità"](#) [Delibera AGCM del 12 novembre 2012 - Regolamento attuativo in materia di rating di legalità (ultima modifica delibera n. 28361 del 28 luglio 2020)].

Alla luce del Regolamento attuativo in materia di rating di legalità pubblicato da AGCM, Gruppo CAP ha definito che l'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance è tenuto a comunicare all'Autorità tramite la piattaforma *Webrating* ogni variazione dei dati riportati nei propri certificati camerali entro 30 giorni dal verificarsi della stessa, e qualunque evento che incida sul possesso dei requisiti obbligatori di cui all' art. 2, , nonché gli eventi di cui al precedente articolo 6, commi 6 e 7, la perdita di requisiti premiali di cui all'art. 3, comma 2 entro dieci giorni dal verificarsi degli stessi, se di conoscenza immediata dell'impresa, o dalla notifica dei relativi provvedimenti.

### **9.11. Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante**

Gruppo CAP in qualità di stazione appaltante ha provveduto a nominare il Responsabile General Counseling (Avv. Vittorio Pacenza) quale Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA), secondo le modalità previste nel Comunicato del 28 ottobre 2013 dall'ANAC.

Tale responsabile è incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221.

L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione.

### **10. Inconferibilità e incompatibilità specifiche per gli amministratori e per i dirigenti**

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione ha il compito di vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e di incompatibilità ai sensi dell'art.15 del D.lgs. 39/2013.

Lo Statuto sociale disciplina le cause di inconferibilità dell'incarico di componente del Consiglio di Amministrazione di Amiacque, prevedendo uno specifico divieto per gli amministratori pubblici di enti territoriali soci.

La materia della incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal [D.lgs. 39/2013](#).

In particolare, per quanto riguarda le Società del Gruppo CAP, le cause di inconferibilità delle cariche di amministratore con deleghe gestionali dirette (art. 1, co. 2, lett. 1, D.lgs. 39 /2013) e quelle ostative al conferimento di incarichi dirigenziali sono stabilite dall'articolo 3 (condanna per reati contro la pubblica amministrazione) e dall'articolo 7 (inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale).

L'ANAC ha emesso apposite Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del RPCT con Deliberazione n° 833 del 03 agosto 2016 modificata in data 28.07.2021. L'obiettivo è prevenire situazioni ritenute potenzialmente portatrici di conflitto d'interessi; tali Linee guida prevedono:

- la vigilanza sul rispetto delle disposizioni previste nel D.lgs. 39/2013 da parte del RPCT (vigilanza interna) e dell'ANAC (vigilanza esterna);
- qualora il RPCT venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme è tenuto a contestare la situazione di inconferibilità o di incompatibilità e di segnalare la violazione all'ANAC.

Al riguardo, le società del Gruppo hanno adottato le seguenti misure organizzative: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi sono inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico ; b) i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico in tempo utile per le preliminari necessarie verifiche; c) sono accettate solo le dichiarazioni alla quale vengono allegata l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si intende nominare; d) sono assicurate verifiche, preliminari al conferimento dell'incarico, della sussistenza di cause di inconferibilità o decadenza, avendo comunque cura di effettuare non solo la vigilanza d'ufficio, ma anche quella su eventuale segnalazione da parte di soggetti interni ed esterni; e) la verifica sulla dichiarazione resa dall'interessato è effettuata tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione, di eventuali precedenti penali, dei fatti notori comunque acquisiti anche attraverso le c.d. fonti aperte; f) il conferimento dell'incarico avviene solo all'esito positivo delle verifiche; g) aggiornamento annuale delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità; h) conservazione delle dichiarazioni da parte dell'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance e pubblicazione delle dichiarazioni nei casi previsti dalla legge.

Inoltre, le Società del Gruppo verificano la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti di titolari di incarichi di amministratore e di incarichi dirigenziali.

Al riguardo, richiamato il D.lgs. 39/2013 rilevano – ove applicabili visto l'art. 22 del decreto medesimo - l'articolo 9 (incompatibilità con lo svolgimento di attività professionali finanziate, regolate o comunque retribuite dall'amministrazione che conferisce l'incarico), l'articolo 11 (incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali), l'articolo 12 (incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni e esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali) e l'articolo 13 (incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali).

L'ANAC ha evidenziato (fonte: Relazione al Parlamento 2021) che, nell'ipotesi in cui il componente di un organo societario della società in house detenga incarichi presso l'amministrazione controllante, ovvero ne sia dipendente, tenuto conto della natura di braccio operativo della società in house nei confronti dell'amministrazione controllante e dunque di soggetto che persegue in via prevalente il medesimo fine pubblicistico, non si potrebbe, neppure in via astratta configurare un conflitto di interessi, in quanto ne difetterebbe il presupposto principale, ossia la realizzazione di un interesse privato confliggente con l'interesse pubblico di cui il dipendente è portatore.

Con riferimento alle situazioni contemplate nei succitati articoli, le Società del Gruppo hanno adottato le seguenti misure organizzative: a) sono inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli stessi; b) i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico in tempo utile per le preliminari necessarie verifiche e nel corso del rapporto; c) sono accettate solo le dichiarazioni alla quale vengono allegata l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si intende nominare; d) sono assicurate verifiche della sussistenza di cause di incompatibilità o decadenza, avendo comunque cura di

effettuare non solo la vigilanza d'ufficio, ma anche quella su eventuale segnalazione da parte di soggetti interni ed esterni; e) la verifica sulla dichiarazione resa dall'interessato è effettuata tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione, di eventuali precedenti penali, dei fatti notori comunque acquisiti anche attraverso le c.d. fonti aperte; f) il conferimento dell'incarico avviene solo all'esito positivo delle verifiche; g) aggiornamento annuale delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità; h) conservazione delle dichiarazioni da parte dell'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance e pubblicazione delle dichiarazioni nei casi previsti dalla legge.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 201/2022 "Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica", la dichiarazione di cui all'art. 20 del D.lgs. 39/2013 sarà integrata con quanto previsto dall'art. 6, c. 6, del citato D.Lgs. 201/2022.

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

Le Società del Gruppo, al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto dall'articolo 53, co. 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, inseriscono nelle varie forme di selezione del personale la suddetta causa ostativa allo svolgimento di attività lavorativa e i soggetti interessati sono tenuti a rendere la dichiarazione di insussistenza di tale causa all'atto del conferimento del rapporto. Sono effettuate verifiche sia da parte dell'ufficio competente già in fase di selezione del personale, sia in seguito ad eventuale segnalazione.

La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno della società, potrebbe preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose e, allo stesso tempo, a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali. Nei bandi di gara e negli atti relativi all'affidamento di appalti di lavori, forniture e servizi è previsto che i concorrenti dichiarino di non trovarsi in alcuna delle condizioni di cui all'art. 53 - c.16 ter - del D. Lgs. n. 165/2001, nonché dell'art. 21 - c.1 - del D. Lgs. n. 39/2013.

A partire dal 2023 i bandi di gara saranno integrati con un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerga il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. Le verifiche delle suddette dichiarazioni sono effettuate dalla Direzione General Counseling e Appalti, secondo le procedure aziendali vigenti.

L'ANAC nel PNA 2022 ha fornito indicazioni in merito all'applicazione della disciplina sul divieto di pantouflage (incompatibilità successiva) di cui all'art. 53, co. 16-ter, ai titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 1 del D.lgs. n. 39/2013, secondo quanto previsto all'art. 21 del medesimo decreto. Ai suddetti soggetti, in caso di nuovo incarico e in sede di dichiarazione annuale ex art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013, sarà richiesta la dichiarazione di essere a conoscenza della citata norma e di impegnarsi al rispetto del divieto di pantouflage.

Come specificato dall'ANAC, gli enti in house sono esclusi dall'ambito di applicazione del pantouflage, in quanto l'attribuzione dell'incarico di destinazione nell'ambito di una società controllata avviene nell'interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l'assenza del dualismo di interessi pubblici/privati.

Per quanto riguarda la disciplina del pantouflage, l'ANAC ha indicato che verranno emanate apposite linee-guida, già in corso di elaborazione. Conseguentemente le misure previste nel presente Piano saranno gradualmente adeguate alle indicazioni contenute nelle summenzionate linee-guida.

Il RPCT avvierà nel corso dell'anno l'attività di controllo circa l'applicazione delle suddette misure, avvalendosi della collaborazione degli uffici competenti (es., Ufficio Risk Management & Corporate Compliance, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Direzione General Counseling e Appalti). Nel caso di cessazione dall'incarico

di uno dei soggetti di cui al D.lgs. n. 39/2013, il RPCT potrà raccogliere informazioni utili ai fini dei controlli, a campione, anche attraverso le c.d. “fonti aperte”. Nel caso in cui dalla consultazione delle “fonti aperte” emergano dubbi circa il rispetto del divieto di pantouflage, il RPCT interloquisce con il soggetto interessato per gli opportuni approfondimenti. Se necessario, il RPCT trasmette una segnalazione ad ANAC.

Nel caso in cui pervengano segnalazioni circa la violazione, da parte di un titolare di uno degli incarichi di cui all’art. 1 del D.lgs. n. 39/2013, del divieto di pantouflage, al fine di scoraggiare segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni del tutto generiche, il RPCT prenderà in esame solo quelle ben circostanziate.

Il RPCT potrà svolgere altresì una funzione consultiva di supporto, quale ausilio all’interno della Società per chiarire, anche a seguito di richiesta da parte del dipendente che sta per cessare dal servizio, quali siano le eventuali ipotesi di violazione del divieto di pantouflage.

Le conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage* attengono in primo luogo alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti ai soggetti privati.

Inoltre, il soggetto privato che ha concluso contratti di lavoro o affidato incarichi in violazione del divieto non può stipulare contratti con la pubblica amministrazione.

## **12. Attività di verifica svolta sui nuovi componenti dell’organo amministrativo di Amiacque S.r.l.**

In conformità a quanto previsto dalla procedura *P GOV 01 - Processo di due diligence secondo la norma ISO 37001*, in caso di nomina di componenti dell’organo amministrativo o di controllo di Amiacque S.r.l., il bando di selezione dei nuovi amministratori, le candidature e tutta la documentazione relativa sono gestiti direttamente dall’Ufficio Risk Management & Corporate Compliance. Una volta scaduti i termini per la presentazione della candidatura e raccolta tutta la documentazione, l’ufficio avvia le verifiche secondo le metodologie del processo di due diligence indicate nel paragrafo 4.2 Metodologie del processo di due diligence della procedura.

