



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

CAP Holding S.p.A.

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

Anni 2025 - 2027



Approvato dal Consiglio di Amministrazione di CAP Holding con deliberazione in data 22/01/2025

Indice

| | |
|--|----|
| 1. Premessa | 5 |
| 2. Contesto normativo di riferimento | 5 |
| 3. Struttura societaria..... | 6 |
| 3.1. Corporate governance..... | 6 |
| 3.2. La rete di imprese di Water Alliance Acque di Lombardia | 7 |
| 4. Analisi di contesto | 8 |
| 4.1. Analisi di contesto esterno..... | 8 |
| 4.2. Analisi di contesto interno | 11 |
| 4.3. Progetto Enterprise Risk Management (Progetto ERM) | 12 |
| 5. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di CAP Holding S.p.A..... | 13 |
| 5.1. Definizione di corruzione | 13 |
| 5.2. Approvazione e aggiornamento del Piano | 14 |
| 5.3. Pubblicazione del Piano | 14 |
| 6. Soggetti e ruoli che concorrono in CAP Holding alla strategia di prevenzione della corruzione e alla diffusione della trasparenza | 15 |
| 6.1. Il Consiglio di Amministrazione | 15 |
| 6.2. I Dirigenti e Responsabili dei singoli settori/uffici..... | 16 |
| 6.3. Organismo di Vigilanza | 16 |
| 6.4. Gruppo di lavoro controllo, rischi e sostenibilità | 16 |
| 6.5. Tutti i dipendenti di CAP Holding | 17 |
| 6.6. Collaboratori a qualsiasi titolo di CAP Holding..... | 17 |
| 6.7. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di CAP Holding..... | 17 |
| 6.7.1 Autorità e indipendenza del RPCT..... | 18 |
| 6.7.2 Compiti e funzioni assegnati al RPCT | 18 |
| 6.7.3 Poteri di interlocuzione e di controllo..... | 19 |
| 6.7.4 Flussi informativi verso il RPCT..... | 20 |
| 6.7.5 Relazioni con gli organi di controllo/vigilanza e le altre funzioni di controllo | 21 |
| 6.7.6 Supporto specialistico al RPCT | 21 |
| 6.7.7 Misure poste a tutela dell’operato del RPCT | 22 |
| 6.7.8 Responsabilità del RPCT | 22 |
| 6.8. I Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza..... | 22 |
| 7. Coordinamento tra la Legge 190/2012 e il D.lgs. 231/2001 | 23 |
| 7.1. I reati compresi negli articoli 24 e 25 del D.lgs. 231/2001..... | 24 |

| | |
|---|----|
| 7.2. I reati non compresi nel D.lgs. 231/2001 | 24 |
| 8. Approccio metodologico | 24 |
| 8.1. Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione | 28 |
| 8.2 Monitoraggio..... | 28 |
| 9. Misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza..... | 29 |
| 9.1. Misure di controllo | 29 |
| 9.2. Misure di trasparenza | 31 |
| 9.2.1. Pubblicità dei dati e protezione dei dati personali | 33 |
| 9.2.2. Disciplina dell'accesso civico..... | 34 |
| 9.3. Definizione e promozione dell'Etica e di standard di comportamento - Impegno Etico del Gruppo CAP | 35 |
| 9.4. Misure di formazione | 35 |
| 9.5. Misure di regolamentazione e semplificazione dei processi | 36 |
| 9.6. Misure di sensibilizzazione e partecipazione - Regolazione dei rapporti con rappresentanti di interessi particolari (Stakeholder)..... | 36 |
| 9.7. Misure di rotazione | 37 |
| 9.8. Misure di segnalazione e protezione | 38 |
| 9.9. Misure di disciplina del conflitto di interessi..... | 39 |
| 9.10 Promozione della legalità | 42 |
| 9.11 Rating di Legalità | 43 |
| 9.12 Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante | 43 |
| 10. Inconferibilità e incompatibilità specifiche per gli amministratori e per i dirigenti..... | 43 |
| 11. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici | 45 |
| 12. Attività di verifica svolta sui nuovi componenti dell'organo amministrativo e di controllo di CAP Holding S.p.A. | 46 |

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 S.p.A. “capogruppo” e da Cap Evolution S.r.l., azienda di scopo del Gruppo CAP |
| HR | Direzione Centrale Risorse Umane, 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 190 |
| 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), CAP Holding S.p.A. (di seguito anche “CAP Holding”) adotta il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche “PTPCT” o “Piano”).

CAP Holding 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 del Gruppo CAP” contenente tra l’altro la Politica Anticorruzione progettata nel rispetto delle vigenti disposizioni applicabili incluse nella Legge 190/2012, D.lgs. 231/2001 ed in conformità con il Sistema di gestione UNI ISO 37001.

Dal novembre 2018, 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, come prima azienda del SII. Nel mese di ottobre 2024, CAP Holding ha superato la verifica per il rinnovo dello standard UNI ISO 37001 che ha confermato la certificazione, il cui campo di applicazione è la “gestione del Servizio Idrico Integrato inclusa la progettazione, coordinamento, direzione lavori delle attività di costruzione, ristrutturazione e manutenzione di acquedotti, fognature e impianti di depurazione e la conduzione per acquedotto e fognatura”.

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 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.

L'ANAC, con la delibera del 19/12/2023, ha adottato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022, al fine di introdurre i riferimenti alle disposizioni del D.Lgs. n. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici) e di fornire chiarimenti sulle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza relative all'area dei "contratti pubblici".

Nel 2024 l'ANAC ha adottato le [Linee Guida n° 1](#) in tema di c.d. divieto di *pantouflage* e posto in consultazione le Linee Guida in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione.

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 2025-2027 di CAP Holding.

CAP Holding, 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 CAP Evolution S.r.l. (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. La Società gestisce tutti gli aspetti relativi ai laboratori di analisi del Gruppo e i rapporti commerciali con i clienti, garantiti dal *call center* e dagli sportelli distribuiti sul territorio; in particolare, la fatturazione e le relative rettifiche, i reclami, gli incassi e le attività verso l'utenza previste nella carta dei servizi.

CAP Holding 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 alla Società anche i lavori di realizzazione, la conduzione e la manutenzione delle fognature ed acquedotti pubblici, nei quali rientrano attività, come il movimento terra, la posa di condutture, i servizi di trasporto, ecc. Inoltre, la Società ha sviluppato l'attività svolta dalla Direzione Engineering, che gestisce internamente la progettazione e la direzione lavori afferenti al S.I.I. e non solo, qualificandosi come società di ingegneria per la progettazione e direzione lavori per Enti Terzi.

La Società ha esteso il perimetro dell'innovazione (della classica ricerca e sviluppo) aprendosi – con un approccio *cross* settoriale – anche agli strumenti di *open Innovation*, in quanto consentono di acquisire ulteriore velocità ed efficacia nell'innovazione, oltre ad essere funzionali al legame con il territorio.

Con la recente riorganizzazione, la funzione Waste Development sarà concentrata sulla crescita e diversificazione dei servizi, con un focus su sviluppo dei rifiuti e gestione delle società partecipate, al fine di ampliare l'offerta e aprirsi a nuovi mercati. Nell'ambito del Gruppo CAP, CAP Evolution, oltre alla conduzione degli impianti di depurazione, si concentra nel trattamento dei rifiuti, nonché nella produzione di energia green, con lo scopo di supportare la transizione verso un'economia circolare e sostenibile del Gruppo.

Il modello di *governance* di CAP Holding si prefigge la formalizzazione del sistema dei valori che la Società intende promuovere creando un assetto organizzativo idoneo ed esemplare.

La Società 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".

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.

Trattandosi di società "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.

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.

La Società, a seguito dell'emissione di prestito obbligazionario quotato in mercato regolamentato, ricade nell'ipotesi dell'art. 26, c. 5, del D.lgs. n. 175/2016 e s.m.i.

3.2. La rete di imprese di Water Alliance Acque di Lombardia

CAP Holding S.p.A. partecipa al contratto di rete "Water Alliance – Acque di Lombardia" con l'obiettivo di coniugare il radicamento sul territorio con le migliori pratiche nella gestione pubblica dell'acqua in Lombardia. Dal 2019 Water Alliance comprende tutti i gestori pubblici della Regione Lombardia (BrianzaAcque, Gruppo CAP, Lario Reti Holding, Padania Acque, Pavia Acque, SAL, Secam, Uniacque, Alfa, Acque Bresciane, Como Acqua, MM e Gruppo Tea).

Grazie a una rete idrica di circa 40 mila chilometri, Water Alliance rifornisce più di milleduecento comuni lombardi, per un totale di otto milioni e mezzo di abitanti serviti. Le tredici aziende, attraverso il contratto di rete hanno messo a sistema le conoscenze maturate negli anni, avviando sinergie su tematiche cruciali, quali le analisi dell'acqua, la digitalizzazione delle reti e la sostenibilità.

Water Alliance ha sviluppato altresì un percorso di dialogo e ascolto con rappresentanti istituzionali e delle associazioni di settore, attraverso l'organizzazione di tavoli *multistakeholder*, dedicati a tematiche di rilievo per il servizio idrico.

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 (2024) 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 registra un calo del punteggio che la colloca al 52° posto nella classifica globale. L'Italia risulta ancora sotto la media del punteggio europeo; infatti, il CPI 2024 posiziona l'Italia al 19esimo 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 il recepimento della Direttiva europea sul whistleblowing e la disciplina sugli 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, regolamentare i conflitti di interesse e le attività di lobbying, indirizzare l'armonizzazione della legislazione anticorruzione alla Direttiva europea anticorruzione..

Per l'analisi del contesto è stata consultata la sezione "*Misura la corruzione*" del sito dell'ANAC. In particolare, sono stati considerati gli indicatori per la quantificazione del rischio di corruzione "*sopra soglia*" (c.d. red flags) rilevati a livello territoriale (Città Metropolitana di Milano), nel contesto sociale ed economico e nel settore appalti.

Un altro strumento utile di consultazione è la "Relazione Direzione Investigativa Antimafia relativa al "II semestre 2023". L'analisi sui fenomeni delittuosi condotta dalla DIA nel secondo semestre 2023 sulla base delle evidenze investigative, giudiziarie e di prevenzione conferma. come le organizzazioni criminali, da tempo avviate ad un processo di adattamento alla mutevolezza dei contesti socio-economici ed alla vantaggiosa penetrazione dei settori imprenditoriali, specie nei territori caratterizzati da un tessuto imprenditoriale fortemente sviluppato, abbiano implementato le capacità relazionali sostituendo l'uso della violenza, sempre più residuale, con strategie di silenziosa infiltrazione e con azioni corruttive.

La Direzione Investigativa Antimafia (D.I.A.), nell'ultima Relazione semestrale (luglio – dicembre 2023), evidenzia come a livello nazionale, 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, aumentando il fenomeno di infiltrazione nell’economia legale e inserendosi nelle procedure di gara per l’aggiudicazione degli appalti.

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 il contesto regionale, caratterizzato da un modello economico e produttivo efficiente e trainante, rappresenta per i gruppi criminali di tipo mafioso un’ottima opportunità di riciclaggio e reimpiego di proventi illeciti e per questo da infiltrare ricorrendo a metodi corruttivi.

L’interesse di imprenditori senza scrupoli e gruppi delinquenti, anche non collegati alla criminalità organizzata, permane pure nella commissione dei reati connessi allo stoccaggio e smaltimento di rifiuti, false dichiarazioni spesso contestuali ad ipotesi di riciclaggio, autoriciclaggio e fatturazioni per operazioni inesistenti. Tali pratiche criminali risultano particolarmente remunerative poiché garantiscono profitti ragguardevoli a fronte di un rischio sanzionatorio inferiore ad altre ipotesi di reato.

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, ad esempio, attagliando i bandi di gara al soggetto da favorire, oppure redigendo i medesimi bandi con requisiti di ammissione e condizioni esecutive particolarmente generici, tali da non consentire un’efficace azione di controllo. Altre condotte indebite consistono nell’aderire ad appalti “sotto soglia” per i quali la normativa sugli obblighi di pubblicità e trasparenza è meno rigida; ciò consente, di fatto, di limitare il numero dei candidati. 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 sub-affidamenti 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, guardiane di cantiere, trasferimento in

discarica dei materiali. Tali attività sono tradizionalmente legate al territorio e proprio su di esse le organizzazioni criminali hanno uno straordinario interesse al controllo diretto.

Sempre in tema di modalità utilizzate dai sodalizi criminali 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 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.

In aggiunta, nel Rapporto Ecomafia 2024, realizzato da Legambiente sui dati frutto dell'attività svolta da Forze dell'ordine, Magistratura, Sistema nazionale per la protezione dell'ambiente, emerge che la Lombardia si conferma la prima regione del Nord Italia in quasi tutte le filiere della criminalità ambientale.

Alla luce di quanto sopra indicato, il Gruppo CAP ha direttamente promosso diverse iniziative tese a presidiare maggiormente il settore degli appalti. Il 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 materia 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).

CAP Holding esegue un'analisi degli *stakeholder* esterni rilevanti per il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione secondo la norma ISO 37001; i principali - sui quali sono previste le attività di formazione/informazione sul sistema adottato da Gruppo CAP e attività di due diligence anticorruzione - sono i seguenti: i) fornitori, ii) consulenti e collaboratori. Tali attività di verifica sono state riportate nel documento Programma di Due diligence, approvato dal Consiglio di Amministrazione di CAP Holding in data 22 gennaio 2025, che unitamente al piano annuale degli audit costituisce il Programma di Compliance Integrato del Gruppo CAP.

Inoltre, un'attenzione particolare è stata data agli enti pubblici con i quali CAP Holding 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.

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

Con riferimento ai rapporti con la PA, è stata altresì adottata la procedura GESTIONE 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 saranno svolte anche nel 2025 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.

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, PDR 125:2022 ISO 37001, UNI CEI 11352, ISO 27001, XP X30-901 – AFNOR e in applicazione della guida fornita dalla norma ISO 20400:2017;
- 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 del Gruppo CAP, costituito dai seguenti documenti: Codice Etico del Gruppo CAP, Codice di condotta dei fornitori e 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 *GESTIONE DELLE INFORMAZIONI DOCUMENTATE*;
- Piano di sostenibilità 2033 del Gruppo CAP e la DNF - Bilancio di sostenibilità;

- Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (“SCIGR”), nel complesso e descritto all’interno del documento *Linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi* e relativi allegati, specie la documentazione riguardante i flussi informativi;
- 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>) sono pubblicate le informazioni relative alla struttura organizzativa della Società, nonché i dati economico-finanziari.

A gennaio del 2025 Gruppo CAP ha adottato le “*Linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR)*”, al fine di fornire gli elementi d’indirizzo ai diversi attori del sistema, in modo da assicurare che i principali rischi afferenti a CAP Holding e alle controllate, come definite nel citato documento, risultino correttamente identificati, nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati; di prevedere le attività di controllo diffuse a tutti i livelli della struttura aziendale e individuare compiti e responsabilità, in modo da assicurare una sufficiente separazione tra le funzioni operative e quelle di controllo, con attenzione ad evitare situazioni di conflitto di interesse nell’assegnazione delle competenze, nonché il coordinamento tra i soggetti coinvolti nel SCIGR.

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.

Il Gruppo ha pertanto 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 sui processi aziendali, sulle attività e sui servizi.

L’ERM è finalizzato a garantire un efficace presidio complessivo 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, il *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. In

particolare, nella fase di *Risk Identification* vengono individuati 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.

Inoltre, negli ambiti soggetti a standard di certificazione di cui la Società è dotata, il modello ERM di Gruppo CAP svolge un ruolo importante nell’identificare i potenziali rischi derivanti dalle decisioni assunte, anche in relazione all’impegno preso da parte della Società nella creazione di valore sostenibile (ad esempio, nella diminuzione delle emissioni climalteranti, nella tutela della biodiversità, ecc.).

La supervisione del corretto svolgimento del processo ERM (disciplinato dalla Policy ERM) è affidata al Comitato Manageriale (ERM & ESG). Al Gruppo di Lavoro Controllo, Rischi e Sostenibilità di Gruppo CAP è stato attribuito il compito di indicare le linee guida e di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e della sostenibilità, in coerenza con le strategie della Società e di valutare, con cadenza almeno annuale, l’adeguatezza del medesimo sistema rispetto alle caratteristiche dell’impresa e del profilo di rischio assunto, nonché della sua efficacia.

5. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di CAP Holding S.p.A.

Il presente PTPCT 2025 – 2027 è stato predisposto attraverso un’attività di aggiornamento del precedente PTPCT adottato lo scorso anno dalla Società, alla luce delle indicazioni per gli enti di diritto privato fornite dall’ANAC nel PNA 2022 (aggiornato nel 2023) e nelle Linee Guida emesse nel 2024, tenuto altresì conto delle modifiche organizzative intervenute.

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.

CAP Holding 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 dei 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 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 18 dicembre 2024, 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 e dei Responsabili (referenti anticorruzione) sullo stato di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano 190 approvato nel 2024 e sulle eventuali azioni intraprese. Apposita informativa è stata data al CdA nel corso della seduta del 22 gennaio 2025 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 2025, definiti secondo 3 aree tematiche che permettono di garantire la copertura di tutte le aree di business di Gruppo CAP e del Piano Industriale e di Sostenibilità. Sono stati inoltre individuati tra gli obiettivi quelli aventi valenza di legalità e anticorruzione.

Il CdA, nella seduta del 18 dicembre 2024, ha approvato in via preliminare il sopra indicato piano degli obiettivi del Gruppo 2025.

L’adozione del Piano costituisce per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione. Nella seduta del 22 gennaio 2025 il CdA di CAP Holding ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025 – 2027 ai sensi delle disposizioni vigenti in materia.

Il presente PTPCT, che copre il periodo 2025 – 2027, entra in vigore dalla data di sua approvazione.

L’attività di aggiornamento del PTPCT, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l’adeguatezza 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.

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

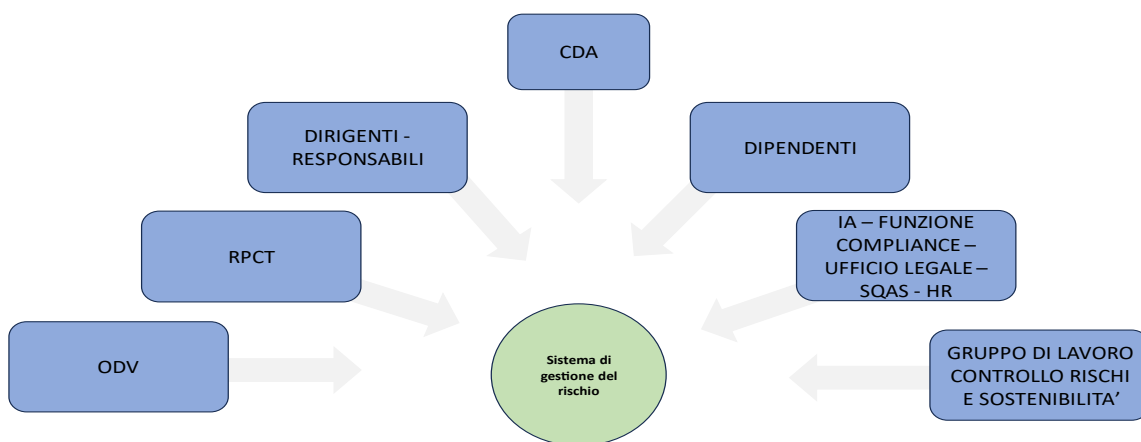
Come chiarito dall'ANAC, nonostante il RPCT rappresenti uno dei soggetti fondamentali nell'ambito della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza avente un ruolo di coordinamento nel processo, tutti gli attori all'interno della Società, in particolare l'organo amministrativo e 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.

Si noti che i medesimi soggetti, pertanto, sono impegnati e ricoprono un ruolo anche all'interno del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, ai sensi di quanto indicato dalle relative Linee di indirizzo, cui si rimanda.

Figura – Gli attori coinvolti nel sistema di gestione del rischio



6.1. Il Consiglio di Amministrazione

Il CdA di CAP Holding (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 del Gruppo CAP. Il CdA, a partire dal 2017, ha infatti avviato e costantemente monitorato l'iter di ottenimento della certificazione ISO 37001 relativa al sistema di gestione anticorruzione, sviluppando i principi etici, di legalità e trasparenza e promuovendo la diffusione della cultura alla prevenzione della corruzione all'interno della società.

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. Gruppo di lavoro controllo, rischi e sostenibilità

Il Gruppo di Lavoro Controllo, Rischi e Sostenibilità ("GdL") è composto da tre componenti di cui un membro del Collegio Sindacale, un membro del Consiglio di Amministrazione e un membro esterno scelto in funzione delle specifiche competenze in ambito di gestione dei rischi e sostenibilità. Il Presidente di CAP Holding e il Responsabile Internal Audit di Gruppo CAP sono designati come invitati permanenti.

Il GdL assiste, con funzioni di supervisione e istruttorie, il CdA e, per quanto di competenza, il Presidente della Società, nelle valutazioni e nelle decisioni relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e in materia di sostenibilità.

Il GdL ha facoltà di accedere alle informazioni necessarie e interloquire con le funzioni aziendali per lo svolgimento dei propri compiti e scambia tempestivamente le informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi compiti con il Collegio Sindacale, con l'Organismo di vigilanza, con gli altri organi di controllo e con gli altri comitati o Gruppi di Lavoro di Gruppo CAP.

6.5. Tutti i dipendenti di CAP Holding

I dipendenti di CAP Holding S.p.A.:

- 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 al D.Lgs. n. 24/2023;
- 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 del Gruppo CAP 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 del Gruppo CAP 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.

6.6. Collaboratori a qualsiasi titolo di CAP Holding

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

- segnalare eventuali situazioni di illecito;
- rispettare i contenuti e le misure previste nel presente Piano.

6.7. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di CAP Holding

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 CAP Holding S.p.A., con deliberazione del 25/01/2024, 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 2027.

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.

6.7.1 Autorità e indipendenza del RPCT

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

6.7.2 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 Presidente, 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 e al Collegio Sindacale, con cadenza almeno semestrale;
- redigere, trasmettere a CdA e Collegio Sindacale e pubblicare la Relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, entro i termini previsti dalla normativa vigente;
- gestire le segnalazioni *whistleblowing*;
- 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 CdA 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".

6.7.3 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, il Presidente, l'OdV, il Collegio Sindacale, la Direzione Generale, 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; nonché in ordine al monitoraggio degli obiettivi aziendali;
- dell'Ufficio Legale in ordine all'interpretazione della normativa rilevante;
- 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 del Gruppo CAP 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.

6.7.4 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, del facilitatore, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

6.7.5 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.

6.7.6 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 in CAP è istituito 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) 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.

6.7.7 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 temporanea 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.

6.7.8 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.

6.8. I Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

La complessità della struttura organizzativa di CAP Holding 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 CAP Holding S.p.A.

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 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 del Piano e del monitoraggio, 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 2024, 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 previsione 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 CAP Holding 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 stato aggiornato anche alla luce delle modifiche organizzative che coinvolgono la Società.

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. 36/2023; 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 CAP Holding S.p.A. 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 a CAP Holding S.p.A.:

- 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.

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.

CAP Holding intende la gestione del rischio come un processo di miglioramento continuo basato sul monitoraggio, previsto anche dallo standard UNI ISO 37001, 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 CAP Holding, 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 e mappatura per la ISO 37001).

Si è altresì tenuto conto di tutte le vicende che hanno interessato la Società nel corso del 2024 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:

1. Affidamento di lavori, servizi e forniture e gestione esecutiva del contratto
2. Gestione del personale - Selezione, assunzione e gestione del personale, del sistema premiante e dei rapporti sindacali
3. Gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici, nonché relativa rendicontazione
4. Raccolta, elaborazione e presentazione a soggetti pubblici o a soggetti incaricati di pubblico servizio della documentazione tecnica, economica ed amministrativa necessaria all'ottenimento e mantenimento di autorizzazioni, licenze concessioni e provvedimenti amministrativi per l'esercizio delle attività aziendali
5. Gestione delle visite ispettive
6. Gestione degli adempimenti obbligatori previsti dalla legge (es. fiscali, previdenziali, tributari, ambientali, ssl)
7. Gestione dei rapporti istituzionali (Regione, Città Metropolitana, ATO)
8. Gestione dei rapporti con i Comuni soci
9. Gestione contenziosi giudiziari e stragiudiziali e relativi rapporti con le Autorità Giudiziarie
10. Gestione degli accordi transattivi
11. Gestione di sponsorizzazioni, omaggi, liberalità e spese di rappresentanza
12. Gestione dei reclami e conciliazione controversie
13. Gestione contratti con l'utenza e fatturazione attiva e rettifiche di fatturazione
14. Gestione degli incassi, dei rimborsi, recupero del credito e piani di rientro

15. Attività amministrativo contabili e gestione dei flussi finanziari
16. Gestione dei rimborsi spese del personale
17. Affidamento di incarichi di consulenza o prestazioni di servizi
18. Gestione procedure di esproprio, occupazione temporanea e servitù di passaggio
19. Effettuazione di controlli di laboratorio per conto dell'ATO e per terzi
20. Effettuazione di prelievi e controlli per conto dell'ATO
21. Gestione investimenti - Programmazione, progettazione e realizzazione delle opere
22. Emissione di pareri tecnici e permessi in qualità di ente gestore del SII
23. Predisposizione e approvazione del Bilancio e delle situazioni contabili infrannuali
24. Gestione letture contatori
25. Gestione contratti attivi - Negoziazione, stipula ed esecuzione di contratti attivi con terze parti
26. Gestione della partecipazione a gare con terzi - Gestione degli adempimenti e procedure per la partecipazione a gare di ingegneria
27. Gestione dei rapporti di partnership
28. Preventivazione ed esecuzione di interventi di estensione della rete
29. Gestione reti fognarie
30. Gestione impianti di acquedotto
31. Gestione approvvigionamento materiali
32. Servizi ai Comuni - Attività di esecuzione ripristini asfalti a seguito di interventi in ambito ciclo idrico integrato
33. Servizi ai Comuni – Gestione case dell’acqua e altri servizi
34. Servizio pronto intervento e reperibilità
35. Gestione sostituzione contatori
36. Gestione sistemi informatici
37. Operazioni societarie
38. Sostenibilità
39. Waste development

È importante evidenziare che la mappatura delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Piano.

L’evolvere delle attività aziendali potrà richiedere il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività e sarà cura dell’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 (rif. [Metodologia allegata alle matrici di risk assessment](#)), 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.

È stato richiesto ai Responsabili di valutare:

- 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, e
- 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.

In tale contesto assume rilevanza anche la valutazione dei possibili impatti di condotte corruttive sugli impegni a contrastare il cambiamento climatico (rif. ISO 37001 Amendment 1: climate action changes).

Inoltre, rientrano tra gli input della valutazione del rischio anche le eventuali segnalazioni *whistleblowing* pervenute nel corso dell’anno.

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 – in conformità con il criterio indicato nella “Metodologia” allegata alle *matrici di risk assessment* – 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;
- Eventuali segnalazioni *whistleblowing* pervenute;
- Giudizio sintetico esposizione al rischio (con motivazione del giudizio espresso);
- 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.

Tali matrici sono soggette al riesame periodico ai sensi della norma ISO 37001.

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, CAP Holding 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.

CAP Holding, 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 190 sono integrate con gli obiettivi specifici delle Direzioni/uffici aventi valenza anticorruzione.

Le misure specifiche di prevenzione della corruzione per l'anno 2025 sono definite per CAP Holding sulla base delle risultanze dell'analisi di contesto e del *Risk assessment* integrato ai sensi dello standard ISO 37001, del D.lgs. 231/01 e della 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 effettuata 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. |

| | |
|---------------------------|--|
| <p>Modalità operative</p> | <p>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.</p> <p>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).</p> |
|---------------------------|--|

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.

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 2024, 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

CAP Holding 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. Misure di controllo

Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi (SCIGR) attuato da CAP Holding è un sistema strutturato ed organico di attività, procedure, norme e 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; in tal caso, il sistema dei controlli interni 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, attutendo 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 Gruppo di Lavoro Controllo Rischi e Sostenibilità, il Comitato Manageriale (ERM & ESG), il Collegio Sindacale, il Comitato per il Controllo Interno (ex D.Lgs. n. 39/2010) della capogruppo (coincidente con 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 e di Gestione dei Rischi ("SCIGR") 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 tra loro 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 secondo i requisiti della norma ISO 37001 da parte dell'Ufficio Risk Management & Corporate Compliance di Gruppo CAP, nonché dall'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001.

Il Piano di audit annuale ed il Programma di Due Diligence ai sensi della ISO 37001 compongono il Programma di Compliance Integrato del Gruppo CAP.

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 le 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'ANAC con l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 ha fornito indicazioni in merito alla disciplina applicabile in materia di trasparenza dei contratti pubblici, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2023.

L'Autorità con la delibera n. 495 del 25/09/2024 ha fornito istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. 33/2013 (allegato 4 alla delibera).

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.

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

Per l'anno 2025, in coerenza con le sopra menzionate Linee guida e istruzioni operative dell'ANAC, 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 CAP Holding, nella quale sono pubblicati tutti i dati e le informazioni previsti dal D.lgs. 33/2013, secondo il criterio della compatibilità.

CAP Holding S.p.A. 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.

La validazione del dato, prima della sua pubblicazione, compete al responsabile dell'ufficio "proprietario" del dato. Il responsabile segnala al RPCT eventuali difformità e/o ritardi nella pubblicazione.

Il controllo, inteso come monitoraggio sulla pubblicazione dei dati, consente di verificare la corretta attuazione degli obblighi di trasparenza, al fine di intraprendere le adeguate iniziative e porre in atto i necessari rimedi in caso di ritardi o inadempimento.

Il RPCT ha un ruolo di coordinamento nel monitoraggio sull'effettiva pubblicazione. In caso di assenza il suo ruolo è svolto dal soggetto indicato al par. 6.7.7 del presente Piano.

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.

A seguito dell'aggiornamento del software utilizzato per la pubblicazione dei dati sul sito istituzionale, è stata erogata formazione alle persone di Gruppo CAP per rendere tutti gli uffici autonomi nella fase di pubblicazione del dato sul sito internet. In funzione di garanzia e correzione interviene il RPCT che 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, nonché la qualità dei dati stessi.

Sul portale del Gruppo CAP, sito unico di CAP Holding e di CAP Evolution, 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 e 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 e successivo aggiornamento 2023, 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, il Gruppo CAP – da un lato – ha predisposto una specifica sezione sul sito istituzionale, dove sono pubblicati i dati relativi agli appalti finanziati con fondi del PNRR, dall'altro, provvederà progressivamente ad integrare il numero di dati e informazioni relativi agli appalti pubblici, secondo le indicazioni fornite nei provvedimenti ANAC.

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 (c.d. "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 (c.d. "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 (rif. Allegato 4 alla delibera ANAC n. 495/2024), ma anche sulle finalità e le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche da parte di CAP Holding.

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, chiunque, senza obbligo di motivazione, può rivolgersi al Responsabile dall'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 CAP Holding 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 CAP Evolution 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

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 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. 36/2023 ("Codice dei contratti pubblici"), l'accesso agli atti dei procedimenti di gara è consentito secondo quanto stabilito dall'art. 35 e può essere esercitato presentando istanza di accesso all'indirizzo di PEC appalti.gruppocap@legalmail.it.

9.3. Definizione e promozione dell'Etica e di standard di comportamento - Impegno Etico del Gruppo CAP

Il Consiglio di Amministrazione di CAP Holding ha approvato il documento "Impegno Etico del Gruppo CAP". 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 di condotta dei fornitori:** 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 CAP Holding 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;
- la pubblicazione del PTPCT nella intranet;
- idonei strumenti di comunicazione per aggiornare i destinatari circa le eventuali modifiche al Piano e le 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 2025, come di seguito meglio precisato.

CAP Holding, 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 e sulla base delle risultanze di apposita survey, ai vari livelli di responsabilità, delle aree a rischio e trasmessi alla Direzione HR.

Nel corso del 2024, i dipendenti del Gruppo in base al programma hanno ricevuto una 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 svolto da ciascun soggetto nell'organizzazione aziendale.

Il programma è stato definito privilegiando la formazione in modalità e-learning. Per il dettaglio della formazione erogata nel corso del 2024 si rimanda a quanto indicato nella Relazione annuale predisposta del RPCT (cfr. punto 5A).

I soggetti per i quali è prevista nel piano 2025 l'erogazione della formazione in tema di anticorruzione, cultura della trasparenza ed etica sono:

- RPCT, soggetti apicali e Dirigenti;
- Responsabili Unici di Progetto (RUP) corsi specifici previsti nel programma CAP Academy;
- responsabili degli uffici a più elevato rischio;
- 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 disciplinino i diversi processi aziendali.

Nel 2024 sono state adottate procedure relative alla gestione dei rimborsi spese e spese di trasferta; alla gestione delle spese di rappresentanza e pubblicità; al change management; alla conservazione sostitutiva delle fatture; agli adempimenti e procedure di comunicazione dei dati relativi al ciclo di vita digitale dei contratti pubblici tramite la piattaforma digitale; alla gestione della sicurezza delle informazioni.

Il rafforzamento dei processi aziendali sarà ancora più supportato dalla digitalizzazione e dall'uso dell'intelligenza artificiale, con l'obiettivo di garantire maggiore efficienza e agilità trasversale nei processi interni.

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 di sostenibilità realizzate dal Gruppo, attraverso la Dichiarazione di Sostenibilità redatta annualmente nel rispetto di quanto indicato dal Decreto legislativo 6

settembre 2024 n. 125 e delle linee guida internazionali ESRS dell'EFRAG (*European Financial Reporting Advisory Group*). La Dichiarazione di Sostenibilità fornisce un resoconto delle performance, dei traguardi raggiunti e degli obiettivi futuri dell'azienda rispetto ai criteri ESG (ambientali, sociali e di governance) e si pone, pertanto, quale principale strumento di comunicazione tra l'azienda e i propri stakeholder, sia interni sia esterni.

Inoltre, al fine di gestire le relazioni con gli stakeholder all'interno di un quadro sistemico e integrato Gruppo CAP utilizza un 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 con i temi emersi dall'analisi di doppia materialità e dall'analisi dei rischi, 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 presidiare tutte le principali attività aziendali con una corretta strategia di engagement degli stakeholder più significativi.

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 mantenimento di standard qualitativi elevati per il servizio idrico integrato;
- la ricerca *Customer Satisfaction* annuale, elaborata annualmente dalla Direzione Relazioni Esterne e Sostenibilità di 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.
- la costruzione di percorsi dedicati di stakeholder engagement sui progetti di investimento sul territorio valutati particolarmente sensibili o critici per le loro ripercussioni sociali anche solo potenziali.

9.7. Misure di rotazione

CAP Holding 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 tanto 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 dalla Direzione 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 CAP 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 CAP Holding sia 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

Con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 è stata data attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (c.d. whistleblowing). Si tratta di una disciplina di particolare importanza per rafforzare la prevenzione delle condotte illecite all'interno degli enti tenuti a rispettare la normativa in materia di whistleblowing.

L'ANAC con delibera n. 311 del 12/07/2023 ha adottato le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne".

Al riguardo l'ANAC nel 2024 ha posto in consultazione le Linee Guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione che integrano e completano le indicazioni contenute nella sopra richiamata delibera n. 311/2023. Il Comitato di Indirizzo Strategico di CAP Holding S.p.A. 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.

Il Gruppo CAP ha attivato un canale informatico per la gestione delle segnalazioni di illeciti e violazioni accessibile al seguente link: <https://whistleblowing.gruppocap.it/>.

Nel 2023 la procedura "segnalazione di illeciti e violazioni" è stata aggiornata in conformità con il D.Lgs. 24/2023.

Le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni, nonché le tutele garantite ai soggetti indicati dal D.Lgs. n. 24/2023 sono descritte nella suddetta procedura.

Il RPCT verifica la fondatezza della segnalazione attraverso qualsiasi attività che ritenga opportuna nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Nell'attività di gestione e verifica della fondatezza della segnalazione, il RPCT può avvalersi del supporto operativo del RM&CC, ovvero di un gruppo di lavoro dedicato, i cui componenti devono essere in possesso di competenze multidisciplinari. La procedura "segnalazione di illeciti e violazioni" 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 del Gruppo CAP, a cui si rinvia.

CAP Holding, 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.

CAP Holding sottopone, a tutti i Dirigenti e a tutti i dipendenti considerati non a basso rischio secondo la mappatura indicata nella procedura P GOV 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 agli Uffici legale, Appalti e Market Execution 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"¹.

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 di un conflitto di interesse anche potenziale 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.

Anche la normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR assegna un particolare valore alla prevenzione dei conflitti di interessi (rif. art. 22 del Regolamento UE 241/2021).

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, come integrate con Circolare MEF-RGS del 28 marzo 2024, n. 13 (appendice tematica ad oggetto "La prevenzione e il controllo del conflitto di interessi ex art. 22 Reg. (UE) 2021/241"), 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 Appalti, nei casi previsti dalla normativa, richiederà la dichiarazione del titolare effettivo ed effettuerà la verifica a campione che la dichiarazione sia stata resa.

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".

¹ 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.

Nel vigente Regolamento per il reclutamento del personale (<https://www.gruppocap.it/it/lavora-con-noi>) e nella procedura “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, come previsto anche dalla norma ISO 37001.

Il modello di dichiarazione di assenza di conflitti di interesse è integrato con la definizione di “conflitto di interessi” (rif. pag. 93 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 di etica e legalità. In particolare, nel 2025, è prevista la sensibilizzazione e formazione del personale delle aree Legale, Appalti e Market Execution, nonché di tutti i RUP 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 CAP Holding 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 Promozione della legalità

Il Gruppo CAP e Assimpredil Ance hanno sottoscritto un Accordo per la promozione della Legalità e dei principi di Sostenibilità nella Supply Chain e per l’integrazione di comportamenti collaborativi nella filiera produttiva attraverso la valorizzazione dell’algoritmo rotazione Fornitori.

Con la sottoscrizione del suddetto Accordo, CAP e Assimpredil Ance regolano i rispettivi e reciproci impegni per la massima promozione della Legalità, al fine di rafforzare la prevenzione di tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nei contratti di appalto della Stazione Appaltante CAP sottoscritti con gli operatori economici associati ad Assimpredil Ance e volontariamente aderenti al Protocollo di Legalità tra ANCE e il Ministero dell’Interno del 4 agosto 2021, finalizzato alla prevenzione dei tentativi di infiltrazione mafiosa nel settore delle costruzioni.

9. 11 Rating di Legalità

In data 14 marzo 2023, l’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ha rinnovato a CAP Holding S.p.A. il **rating di legalità** ex D.L. n. 1/2012, convertito in L. 62/2012, con il riconoscimento del punteggio massimo di 3 “stellette”.

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 requisiti indicati nel [“Regolamento attuativo in materia di rating di legalità”](#) - Delibera AGCM del 12 novembre 2012 (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 stabilito 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 trenta 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 all’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.

9.12 Responsabile dell’Anagrafe per la stazione appaltante

CAP Holding in qualità di stazione appaltante ha provveduto a nominare il Responsabile Ufficio Legale e Permitting (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 della 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 CAP Holding, 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 interpellanti 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 allegati l'elenco 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. 26, c. 5, del D.lgs. 175/2016 – 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 è 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

Tra le misure di prevenzione della corruzione, particolare rilievo assume il divieto di *pantouflage*.

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 come previsto dal Regolamento per il reclutamento del personale. 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 / gli affidatari 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.

I bandi di gara sono 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 dall'Ufficio Appalti, secondo le procedure aziendali vigenti.

L'ANAC nel PNA 2022 e con le Linee Guida n° 1, adottate con delibera n. 493 del 25/09/2024, ha fornito indicazioni in merito all'applicazione della disciplina sul divieto di *pantouflage* (incompatibilità successiva) di cui all'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 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. I soggetti sopra individuati sono destinatari del divieto laddove esercitino poteri autoritativi e/o negoziali nei confronti di soggetti privati presso cui sono poi chiamati a svolgere un incarico/prestare servizio.

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*.

Nelle Linee Guida n° 1/2024, l'ANAC ha confermato che le società in house sono escluse dall'ambito di applicazione del *pantouflage*, in quanto l'attribuzione dell'incarico di destinazione nell'ambito di una società controllata è comunque volto al perseguimento di interessi pubblici e, pertanto, non si configura quella contrapposizione tra interesse pubblico/privato che costituisce il presupposto per l'applicazione del divieto di *pantouflage*

Per quanto riguarda gli indirizzi interpretativi e operativi in materia di *pantouflage* e relative sanzioni, si richiama quanto indicato nelle citate Linee Guida ANAC n° 1/2024. Il RPCT avvierà, ove necessario, 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, Ufficio Appalti e Market Execution). 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.

Anche nel 2025 proseguirà la formazione e sensibilizzazione in tema di *pantouflage* nell'ambito dell'attività formativa in materia di etica e legalità.

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 dai soggetti privati, nonché all'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.

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 / ente di provenienza dell'ex dipendente o assimilato (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio).

12. Attività di verifica svolta sui nuovi componenti dell'organo amministrativo e di controllo di CAP Holding S.p.A.

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 CAP Holding S.p.A. il bando di selezione, 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.

