

# **PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA DI LARIO RETI HOLDING S.P.A. 2025-2027**

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 28.01.2025 su proposta del Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza.

In vigore dal 29.01.2025

## Indice dei contenuti

<b>1</b>	<b>CONTENUTO E FINALITA' DEL PIANO</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>PROFILO DELLA SOCIETÀ</b> .....	<b>10</b>
2.1	ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ .....	10
2.2	GOVERNANCE E ASSETTO ORGANIZZATIVO .....	11
2.3	IL MODELLO EX D. LGS. N. 231/01 DELLA SOCIETÀ .....	12
<b>3</b>	<b>INQUADRAMENTO NORMATIVO</b> .....	<b>13</b>
3.1.1	<i>PNA 2013</i> .....	13
3.1.2	<i>Nuove Linee Guida ANAC</i> .....	15
3.1.3	<i>PNA 2018 e PNA 2019</i> .....	17
3.1.4	<i>PNA 2022, l'aggiornamento 2023 e 2024</i> .....	18
3.2	OBBLIGHI DI LARIO RETI HOLDING S.P.A. ....	19
<b>4</b>	<b>REATI RILEVANTI E VALUTAZIONE DEI RISCHI</b> .....	<b>20</b>
4.1	MODELLO 231 E CORPO NORMATIVO INTERNO .....	20
4.2	REATI DI CORRUZIONE .....	23
4.3	ATTIVITÀ SENSIBILI E VALUTAZIONE DEI RISCHI .....	25
<b>5</b>	<b>DESTINATARI E RESPONSABILITÀ</b> .....	<b>28</b>
5.1	SOGGETTI PREPOSTI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA .....	28
a.	<i>il Consiglio di Amministrazione</i> .....	28
b.	<i>il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – Compiti generali</i> 29	
	POTERI DI INTERLOCUZIONE E DI CONTROLLO DEL RPCT .....	29
c.	<i>i Referenti per la prevenzione e la trasparenza per l'area di rispettiva competenza</i> 30	
	<i>I Referenti partecipano al processo di gestione del rischio anticorruzione, assicurandone il governo negli ambiti operativi di propria competenza. In particolare, svolgono i seguenti compiti: 30</i>	
d.	<i>i dipendenti della Società</i> .....	30
e.	<i>il facente funzioni dell'OIV</i> .....	31
f.	<i>i collaboratori a qualsiasi titolo</i> .....	31
g.	<i>Responsabile per la Protezione dei Dati (RPD)</i> .....	31
5.2	NOMINE .....	32
<b>6</b>	<b>LA RELAZIONE 2024 DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA</b>	<b>33</b>
<b>7</b>	<b>MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....	<b>33</b>
7.1	MISURE GENERALI E MISURE SPECIFICHE .....	34
7.2	ANALISI DEL CONTESTO .....	35
7.2.1	<i>Analisi di contesto esterno</i> .....	35
7.2.2	<i>Analisi del contesto interno</i> .....	38
7.3	MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PPCT E INFORMATIVE CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA E IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	39
7.3.1	<i>ODV</i> .....	39
7.3.2	<i>Monitoraggio del piano triennale ed esiti applicazioni misure</i> .....	39
7.3.3	<i>Monitoraggio ed esiti del Piano 2024-2026</i> .....	40
7.3.4	<i>Aggiornamento 2025</i> .....	41
7.4	FUNZIONI DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE .....	41
7.5	MISURE DI TRASPARENZA .....	42
7.5.1	<i>Sezione Società trasparente</i> .....	42
7.5.2	<i>Procedura trasparenza</i> .....	43
7.5.3	<i>Accesso civico e accesso generalizzato</i> .....	45

7.5.4	<i>Responsabili della trasmissione e pubblicazione</i> .....	46
7.6	CODICE ETICO .....	46
7.7	ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE .....	48
7.8	ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI .....	49
7.9	IL RUP E I RESPONSABILI DELLE DIVERSE FASI DI UNA PROCEDURA DI GARA .....	53
7.10	INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI .....	54
7.11	LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE E DI LAVORO AUTONOMO ( <i>PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS</i> ) .....	56
7.12	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE E <i>WHISTLEBLOWING</i> .....	57
7.13	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	60
7.14	SISTEMA DISCIPLINARE .....	62
7.14.1	<i>Violazioni del Piano</i> .....	63
7.14.2	<i>Misure nei confronti dei lavoratori subordinati</i> .....	65
7.14.3	<i>Misure nei confronti dei Dirigenti</i> .....	66
7.14.4	<i>Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci</i> .....	67
7.14.5	<i>Misure nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza</i> .....	67
7.14.6	<i>Misure nei confronti di fornitori e di professionisti esterni</i> .....	67
7.15	RATING DI LEGALITÀ .....	67
7.16	RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE PER LA STAZIONE APPALTANTE .....	68
<b>8</b>	<b>RIEPILOGO MISURE 2025 – 2027</b> .....	<b>68</b>

## Legenda

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche
Autorità	ANAC
Codice Etico	Codice Etico adottato da Lario Reti Holding
Decreto	D.Lgs. n. 231/01
Destinatari	Gli Amministratori, il personale dipendente, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società
Dipendenti	Dipendenti di Lario Reti Holding SpA.
Legge n. 190/12	Legge n. 190 del 6 novembre 2012 in merito a "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella PA"
D.lgs. 231/2001	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"
Nuove Linee Guida o Linee Guida 2017 ANAC	Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte della società ed enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" - delibera di ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017.
D.Lgs. n. 33/13	Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 in merito al "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"
D.Lgs. n. 39/13	Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"
D. Lgs. n. 97/16	Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33"
D.Lgs. n. 175/16 o TUSP	Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica
Delibera ANAC n.833 del 3 agosto 2016	Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili
Delibera ANAC n.1309 del 28 dicembre 2016	Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013
Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021	Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing) <i>modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021 Errata corrige</i>

Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 modificata ed integrata dalla delibera n. 601 del 19 dicembre 2023	Adozione del provvedimento di cui all'art. 28, comma 4, del D.Lgs. n. 36/2023 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché delle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013
D. Lgs. n. 24 del 15 marzo 2003	Attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023	Linee guida whistleblowing
LRH	Lario Reti Holding SpA
Modello	Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001
Organi Sociali	Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale di Lario Reti Holding SpA
OdV	Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/01
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione
P.A.	Qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto, nonché i membri degli Organi delle Comunità Europee e i funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri
PNA 2013	Piano Nazionale Anticorruzione approvato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e trasmesso dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione in data 11 settembre 2013
PNA 2015	Aggiornamento 2015 al PNA 2013 di ANAC - determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015
PNA 2016	Piano Nazionale Anticorruzione 2016 di ANAC - delibera n. 831 del 3 agosto 2016
PNA 2017	Aggiornamento 2017 al PNA 2016 di ANAC - delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017
PNA 2018	Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione - delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018
PNA 2019	Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - delibera n. 1064 del 13 novembre 2019
Aggiornamento PNA 2021	Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza successivi al PNA 2019 Delibera n. 1064 (ANAC seduta del 21 luglio 2021)
PNA 2022	Piano Nazionale Anticorruzione 2022 – Approvato da ANAC in data 17.01.2023
Aggiornamento PNA 2023	Aggiornamento 2023 PNA 2022 – Approvato da ANAC in data 19 dicembre 2023 con delibera n. 605

Aggiornamento PNA 2024	Aggiornamento 2024 PNA 2022 – Attualmente in fase di consultazione
Piano o PPCT	Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza di Lario Reti Holding SpA.
Responsabile o RPCT	Responsabile della prevenzione della corruzione (ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190) e della trasparenza (ai sensi dell'art. 43, D.Lgs. n. 33/13)
Società	Lario Reti Holding SpA.

## 1 CONTENUTO E FINALITA' DEL PIANO

Il presente Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza (Piano o PPCT) aggiorna senza soluzione di continuità il precedente, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 29/01/2024.

È stato sviluppato secondo la normativa applicabile a Lario Reti Holding SpA alla data di stesura, principalmente:

- Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte della società ed enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” (delibera di ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017, che ha integralmente sostituito la determinazione n. 8 del 17 giugno 2015);
- Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, che ha consolidato in un unico atto tutte le indicazioni fornite fino ad oggi con le parti generali dei PNA e degli aggiornamenti i PNA adottati fino al 2018 1;
- Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)- delibera ANAC n.469/2021;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022 – delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 che costituisce l'atto di indirizzo per le p.a. e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa per il triennio 2023-2025;
- Linee guida whistleblowing adottate da ANAC Delibera n. 311 del 12 luglio 2023;
- Aggiornamento 2023 del PNA 2022 approvato da ANC con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023
- Delibera ANAC n. 264 del 20 dicembre 2023 come integrata dalla delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 relativa agli obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli appalti pubblici;
- Aggiornamento 2024 PNA 2022 posto in consultazione da ANAC in data 16 dicembre 2024;
- Delibera ANAC n. 493 del 25 settembre 2024 “Linee guida n. 1 in tema di c.d. divieto di pantouflage art. 56, comma 6'-ter, d.lgs. 165/2001”.

---

<sup>1</sup> Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2013) del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), l'aggiornamento 2015 al PNA di ANAC (determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015); il PNA 2016 di ANAC (delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016); l'aggiornamento 2017 al PNA 2016 di ANAC (delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017); l'aggiornamento 2018 al PNA di ANAC (delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018).

Con il PNA 2022, ANAC ha confermato per gli enti la possibilità di utilizzare le indicazioni metodologiche sulla gestione del rischio corruttivo fornite nell'allegato al PNA 2019 per la predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Con l'aggiornamento 2023, ANAC ha accentrato l'attenzione sulla materia dei contratti pubblici, prevendendo quelle modifiche al PNA 2022 - Parte speciale - necessarie a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice Appalti - D. Lgs. 36 del 31 marzo 2023. ANAC prevede misure di prevenzione della corruzione che possono costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi nel settore degli appalti pubblici.

L'aggiornamento 2024 è relativo alla predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO per i Comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti. Seppure non direttamente applicabile a Lario reti holding è stato considerato come atto di indirizzo per la redazione del presente piano.

Il contesto normativo sopra elencato rappresenta, pertanto, l'elemento di indirizzo per l'attività di aggiornamento del Piano triennale della Società per gli anni 2025-2027.

Il presente Piano descrive le misure adottate e da adottare da Lario Reti Holding SpA, società di diritto privato in controllo pubblico, c.d. in house, finalizzate alla prevenzione dei reati di corruzione.

Ciascuna misura identificata è stata adattata alle specifiche esigenze operative della Società ed è il risultato dell'analisi delle aree a rischio, ossia delle attività che, per i servizi erogati dalla Società, sono state valutate più esposte alla commissione dei reati associati al fenomeno della corruzione.

LRH S.p.A. è già dotata di un sistema di controllo interno di moderna concezione che, seguendo le best practice di riferimento, si presenta come sistema unitario, di cui la gestione del rischio rappresenta il filo conduttore e che prevede che le sue diverse componenti siano tra loro coordinate e interdipendenti. La Società, pertanto, ha inteso adottare un Piano di Prevenzione della Corruzione che, da un lato, sia compatibile e complementare con il sistema di controllo interno integrato già esistente, e, dall'altro, faccia proprio l'innovativo approccio introdotto dalla Legge Anticorruzione, mirante alla prevenzione non solo di specifiche condotte criminose, ma anche di ogni comportamento potenzialmente idoneo a favorire situazioni di malaffare. La definizione, infatti, di corruzione è stata intesa, come indicato anche nei documenti normativi che si sono succeduti negli anni, coincidente con la "*maladministration*", ossia l'assunzione di decisioni basate sugli interessi personali e non



avendo attenzione all'interesse generale.

A tal proposito, infatti già la circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, affermava che la prevenzione deve avere ad oggetto tutte le fattispecie nelle quali *“nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica (che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319, 319 ter, 320, 322 c.p.) e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'attività sociale a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”*.

La Società, pertanto, anche sulla base della normativa di riferimento, intende contrastare con il PPCT i seguenti comportamenti:

- a) **corruzione in senso stretto** ossia i *“comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli”* che rientrano nelle fattispecie di rilevanza penale di cui al Titolo II dei Delitti contro la Pubblica Amministrazione del Codice penale – Capo I – dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione;
- b) **condotte di natura corruttiva** serie di comportamenti devianti, ad integrazione dei precedenti, che descrivono situazioni che possono rientrare nella fattispecie del Codice Penale di cui al Titolo II dei Delitti contro la Pubblica Amministrazione – Capo II - dei Delitti dei privati contro la Pubblica Amministrazione e di cui al Titolo XIII – Delitti contro il patrimonio - Capo II - dei Delitti contro il patrimonio mediante frode;
- c) **cattiva amministrazione (maladministration)** ossia comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo disciplinari anziché penali.

Il Piano rappresenta, quindi, uno strumento concreto per l'individuazione *“di idonee misure da realizzare all'interno dell'organizzazione e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione”*, e ha valore precettivo fondamentale e dovrà essere osservato da tutti i Dipendenti, ivi inclusi i Dirigenti della Società, e collaboratori.

1. Il Piano si sviluppa secondo le seguenti principali direttrici:

- descrizione della Società;
- inquadramento normativo applicabile ad una società di diritto privato in controllo pubblico *in house* come LRH;
- gli obblighi di LRH;
- valutazione dei reati di corruzione rilevanti ed individuazione delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- destinatari del Piano e rispettive responsabilità;
- misure organizzative e gestionali;
- piano delle misure per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024 -2026.

## **2 PROFILO DELLA SOCIETÀ**

Lario Reti Holding S.p.A. è la società pubblica nata nel maggio 2008, attraverso un processo di fusione che ha coinvolto le multiutility presenti nella zona di riferimento (ACEL S.p.a. - Lecco, Ciab S.p.a. – Brianza lecchese, Ecosystem Reti S.p.a. ed Ecosystem S.p.a. – Merate, Rio Torto Reti S.p.a. e Rio Torto Servizi S.p.a. – Valmadrera) con l'obiettivo di assicurare servizi di utilità attraverso una realtà operativa e gestionale fortemente radicata e presente sul territorio.

A seguito di successive modifiche nell'assetto societario oggi Lario Reti Holding è un'azienda di diritto privato in controllo pubblico che dal 1° gennaio 2016 è il gestore del Servizio Idrico Integrato per tutti i Comuni della Provincia di Lecco.

I Soci sono i Comuni delle Province di Lecco e Como e la Provincia di Lecco stessa, tramite un'Azienda Speciale denominata Ufficio d'Ambito di Lecco.

Il gestore assume obblighi ben precisi nei confronti degli utenti attraverso la Carta del Servizio Idrico Integrato che fissa i principi per l'erogazione dei servizi d'acquedotto, fognatura e depurazione, ed i relativi standard di qualità che il Gestore si impegna a rispettare.

### **2.1 Attività della Società**

2. Il Servizio Idrico Integrato per la provincia di Lecco consiste in:

- gestione del ciclo attivo nei confronti dell'utenza (preventivazione, contrattualizzazione, lettura dei consumi, fatturazione, contact center);
- gestione del ciclo passivo relativo all'esercizio delle reti e degli impianti (conduzione, manutenzione ordinaria e programmata, manutenzione straordinaria);
- esecuzione degli investimenti previsti dal Piano d'Ambito.

Grazie ad un'esperienza decennale gestisce oltre 450 sorgenti, 130 pozzi, la potabilizzazione dell'acqua del Lago, più di 2.600 km di condotte di acquedotto e oltre 1.800 km di condotte fognarie, assicurando la manutenzione e la distribuzione capillare delle acque fino al rubinetto di casa, il loro collettamento e la successiva depurazione.

## **2.2 Governance e assetto organizzativo**

La Società ha adottato il sistema di governance c.d. "tradizionale" composto da:

- Consiglio di Amministrazione con responsabilità di gestione e controllo attribuita dalla normativa di riferimento;
- Collegio Sindacale, chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.

Il sistema si avvale inoltre:

- del Revisore Legale chiamato a certificare i bilanci di esercizio della Società;
- dell'Organismo di Vigilanza al quale sono attribuite le funzioni di controllo previste dal D.Lgs. n. 231/01.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è costituito dal Presidente e quattro Consiglieri non esecutivi.

Al Consiglio di Amministrazione riporta l'Ufficio di Internal Audit.

Al CdA sono conferiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione ad esclusione di quelli attribuiti dallo Statuto al Comitato di Indirizzo e Controllo e si avvale dell'intera struttura societaria per il tramite del Direttore Generale.

Al Direttore Generale rispondono direttamente due Divisioni (Corporate e Divisione Tecnica), oltre che lo Staff di Direzione Generale e l'Information Management.

Nel corso del 2024, sono state apportate nuove modifiche organizzative. In particolare, a partire dal 17 giugno 2024, l'Area QA, prima riporto del Direttore Generale, è stata suddivisa tra la Divisione Corporate e la Divisione Tecnica. Inoltre, è stato inserito a riporto diretto del Direttore generale l'Ufficio Efficiamento prima inserito nella Divisione Corporate.

La Divisione Tecnica garantisce l'efficientamento delle infrastrutture del SII, la loro corretta conduzione e manutenzione e la realizzazione del Piano degli investimenti.

La Divisione Corporate presidia le attività di controllo di gestione, finanziarie, contabili, fiscali, regolatorie, la gestione dei rapporti con la clientela, di fatturazione e bollettazione dei consumi agli utenti, nonché di fornire servizi aziendali fondamentali alle altre Direzioni (Approvvigionamenti, Appalti, etc.).

Nello Staff di Direzione Generale, che supporta il Direttore Generale nello svolgimento delle sue funzioni, sono incluse le funzioni di Segreteria Societaria e di Direzione, Risorse Umane e Amministrazione del personale, Comunicazione, Affari Legali e Societario.

Lo Statuto della Società prevede, come richiesto dalla normativa per le società in house, il Comitato di Indirizzo e Controllo, che esercita funzioni di indirizzo e di controllo nei confronti degli organi societari ai fini dell'esercizio del cosiddetto controllo analogo sulla gestione del servizio idrico integrato.

Il Comitato è composto da 9 membri di cui 5 designati dall'Ente affidante il Servizio Idrico Integrato e i rimanenti dagli Azionisti della Società.

3.

### **2.3 Il Modello ex D.Lgs. n. 231/01 della Società**

LRH, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della stessa, delle aspettative dei propri Soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001. LRH ha adottato in prima applicazione il proprio Modello con delibera dell'Amministratore Unico del 24 gennaio 2014, e successivamente ne ha aggiornato i suoi contenuti, con delibere dell'Amministratore Unico 13 febbraio 2015 e 21 marzo 2016 e con delibera dell'attuale Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2017 e del 24 gennaio 2020. L'ultimo aggiornamento è stato deliberato dall'organo amministrativo in data 25 gennaio 2023.

I contenuti del Modello sono stati oggetto negli scorsi anni di un'attività strutturata di formazione sia generale ed estensiva (primo livello) sia specifica (secondo livello), indirizzata agli apicali ed ai loro collaboratori diretti.

Nel 2021, a seguito dell'aggiornamento del Modello, è stata erogata la formazione in aula agli apicali nei giorni 5, 11 e 12 ottobre 2021.

Nel corso del 2024 è stata effettuata una formazione e-learning a tutti i dipendenti sui principi generali 231 e sul Codice etico.

Il Modello, costituito da una Parte Generale e 10 Protocolli 231 volti a regolare i processi aziendali più esposti a potenziali rischi "231", caratterizza il funzionamento operativo della Società e rappresenta il regolamento generale aziendale che raccoglie un insieme di principi e regole che devono:

- incidere sui comportamenti dei singoli, sull'operatività della Società e sulle modalità operative con le quali la stessa si relaziona verso l'esterno;
- informare i regolamenti e le procedure operative che devono recepire i contenuti prescrittivi (principi di comportamento e protocolli di controllo) del Modello;
- rappresentare il costante riferimento per l'effettuazione dei controlli finalizzati a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.

### **3 INQUADRAMENTO NORMATIVO**

Con l'emanazione della Legge n. 190 del 6.11.2012, entrata in vigore il 28.11.2012, sono state approvate le "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Il provvedimento ha introdotto un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato sui due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

Al primo livello si collocano i Piani Nazionale Anticorruzione (PNA) pubblicati a partire dal 2013, mentre al secondo livello i Piani territoriali anticorruzione (PTPC) di ciascuna amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni fornite dai PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ciascuna organizzazione.

Per quanto concerne le società di diritto privato in controllo pubblico cui appartiene LRH S.p.A., il comma 2-bis dell'art. 1 della L. n. 190/2012, introdotto dall'art. 41 del D.Lgs. n. 97/2016, prevede che il PNA costituisca atto di indirizzo [...] per gli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013 (*tra cui anche le società in controllo pubblico*) ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (Modello di Organizzazione, gestione e controllo), integrazione confermata anche nelle Nuove Linee Guida ANAC.

#### **3.1.1 PNA 2013**

Con riferimento all'integrazione tra Modello e Piano di prevenzione della corruzione è il PNA 2013 che delinea le integrazioni tra Legge n. 190/12 ed i Modelli ex D.Lgs. n. 231/01, recitando testualmente: «...Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella L. n. 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale, sono tenuti ad introdurre e ad implementare

adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal D. Lgs. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella L. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della L. n. 190 del 2012, e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale. Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione."

La Società, secondo le indicazioni normative, ha introdotto e realizzato "adeguate misure organizzative e gestionali" di prevenzione della corruzione, integrative alle misure del Modello 231, denominate Piano, comprensivo della sezione dedicata alla trasparenza.

Per quanto concerne la trasparenza, il comma 34 della Legge n. 190/12 prevede che *"le disposizioni dei commi da 15 a 33<sup>2</sup> si applicano alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, agli enti pubblici nazionali, nonché alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dall'Unione europea"*.

Il successivo D.Lgs. n. 33/2013 in materia di trasparenza ha confermato all'art. 2-bis ("Ambito soggettivo di applicazione"), comma 2, che "La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche, in quanto compatibile: a) agli enti pubblici economici e agli ordini professionali; b) alle società in controllo pubblico come definite dal decreto legislativo emanato in attuazione dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (cfr. il D.Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016

---

<sup>2</sup> I commi da 19 a 25 sono stati abrogati dal D.Lgs. n. 50 del 18 Aprile 2016 – Nuovo Codice Appalti, mentre il comma 31 è stato abrogato dal D.Lgs. n. 10 del 22 gennaio 2016 - Modifica e abrogazione di disposizioni di legge che prevedono l'adozione di provvedimenti non legislativi di attuazione, a norma dell'articolo 21 della legge 7 agosto 2015, n. 124

Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica). Sono escluse le società quotate come definite dallo stesso decreto legislativo emanato in attuazione dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124".

### 3.1.2 Nuove Linee Guida ANAC

A fine 2017 ANAC ha pubblicato le Nuove Linee Guida, alla data di stesura del presente documento ancora valide, che hanno fornito le seguenti indicazioni:

- A. Applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza alle società in controllo pubblico (definizione di controllo ex art. 2 c.1 lett m) del TUSP): confermata anche in caso di controllo congiunto ossia quando il controllo di cui all'art. 2359 cod. civ. è esercitato da una pluralità di amministrazioni, e per le società in house in quanto a tutti gli effetti intese come società controllate.
- B. Elenco di attività di pubblico interesse, (rinviano anche alla elencazione delle attività che consentono alle pubbliche amministrazioni di mantenere e acquisire partecipazioni societarie di cui all'art. 4 del TUSP).
  1. attività di esercizio di funzioni amministrative, quali il rilascio di autorizzazioni, l'attività di accertamento, le espropriazioni per pubblica utilità;
  2. attività di servizio pubblico: intese sia come i servizi di interesse generale quanto i servizi di interesse economico generale; i servizi sono resi dalla società ai cittadini sulla base di un affidamento da parte dell'amministrazione;
  3. attività di produzione di beni e servizi rese a favore dell'amministrazione, strumentali al perseguimento delle proprie finalità istituzionali, quali i servizi di raccolta dati, i servizi editoriali che siano d'interesse dell'amministrazione affidante.
  - 4.
  5. Relazione tra D.Lgs. n. 231/01 e prevenzione della corruzione:
  6. è sancita la natura integrativa al Modello delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza; lasciando alla Società la scelta se fare un documento unico o due documenti;
  7. deve essere garantito il coordinamento tra RPCT e OdV, anche in fase di elaborazione delle misure di prevenzione, che non può essere affidata all'esterno.

**Inconferibilità e Incompatibilità:** le disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 sono integrate con quanto previsto, rispettivamente, agli artt. 11 c.11 e art. 11 c. 8 del D.Lgs. n. 175/2016 – TUSP.

**Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro di dipendenti pubblici:** devono essere attuate le azioni necessarie per assicurare il rispetto da parte della Società di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; le misure riguardano anche i dipendenti a tempo determinato e i soggetti con rapporto di lavoro autonomo (inclusi con l'aggiornamento 2018 del PNA).

**Formazione:** misura importante e da integrare con quella dedicata alla 231/01.

**Tutela del dipendente che segnala illeciti:** la Società deve adottare misure che incoraggino il dipendente a denunciare gli illeciti e ne garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante.

**Rotazione del personale o misure alternative:** è possibile valutare come alternativa alla rotazione del personale (o anche in combinazione) la segregazione delle funzioni.

**Monitoraggio:** il PPCT deve specificare ruoli e responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere il monitoraggio.

**Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza:** è richiesta la nomina di un unico soggetto sia come RPC che RT (a meno di particolari situazioni) che descriva i poteri e responsabilità quali i poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure, di apportare modifiche e integrazioni e le conseguenze derivanti dall'inadempimento degli obblighi connessi e gli eventuali profili di responsabilità disciplinare.

**RPCT, OIV e OdV:** ANAC richiede di attribuire i compiti identificati per gli OIV all'organo di controllo interno reputato più idoneo a svolgere tali attività. I nominativi sono indicati nell'apposita sottosezione della Società trasparente.

**Trasparenza.** Le misure di trasparenza confluiscono in un'apposita sezione del PPCT e devono assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema di responsabilità, indicando i nominativi dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti.

8. In particolare, le Nuove Linee Guida richiedono:

1. Obiettivi: gli obiettivi legati alla trasparenza devono essere articolati e dettagliati non soltanto in relazione al RPCT ma anche agli altri soggetti coinvolti nell'attuazione delle misure di trasparenza previste dalle norme o introdotte



dalla società stessa.

2. Accesso generalizzato: nella sezione trasparenza vanno definite anche le misure organizzative volte a dare attuazione al diritto di accesso generalizzato, quali, ad esempio, la costituzione di appositi uffici, le modalità operative per la gestione delle richieste di accesso.
3. Obblighi di pubblicazione. L'Allegato A della delibera identifica gli obblighi di pubblicazione per la Società. Tra gli altri si citano:
  - obblighi ex art. 19 D.Lgs. n. 175/2016 in materia di gestione del personale, per i quali in caso di violazione sono applicate le sanzioni contenute nel D.Lgs. n.33/2013. Gli obblighi riguardano:
    - a. i provvedimenti in cui le società stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale;
    - b. i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale;
    - c. i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamenti fissati dalle P.A. socie.
  - Consulenti: entro trenta giorni dal conferimento, gli incarichi, di collaborazione, di consulenza o incarichi professionali, inclusi quelli arbitrari, e per i due anni successivi alla loro cessazione, devono essere pubblicate dettagliate informazioni. La pubblicazione è condizione di efficacia per il pagamento dei corrispettivi.
  - Amministratori e dirigenti:
    - a. deve essere applicato l'art. 14 inerente la pubblicazione di dati e informazioni di consiglieri e dirigenti;
    - b. è prevista una differenza tra la figura del Direttore Generale e quella dei "dirigenti ordinari"; nel primo caso devono essere pubblicati anche i dati patrimoniali e reddituali, non previsti per i "dirigenti ordinari".

9.

### **3.1.3 PNA 2018 e PNA 2019**

Ulteriori chiarimenti sugli adempimenti della Società sono contenuti nella Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018, aggiornamento 2018 del PNA, che si è interessata dei rapporti fra trasparenza e la tutela dei dati personali introdotta dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR), dell'attuazione della misura della rotazione del personale e della

cosiddetta “incompatibilità successiva” o pantouflage.

Infine, nel 2019 ANAC, con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, ha adottato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA 2019).

Le indicazioni utilizzate per il Piano 2021 – 2023 sono rimaste valide anche per il Piano 2022- 2024 (come su indicato infatti ANAC non ha pubblicato nel 2021 nuovi indirizzi per l'aggiornamento dei PPCT).

### **3.1.4 PNA 2022, l'aggiornamento 2023 e 2024**

In data 17 gennaio 2023, Anac ha approvato definitivamente il Piano nazionale Anticorruzione (Pna) 2022, con validità nel triennio successivo.

Il Piano è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando però nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

Il Piano è suddiviso in una Parte Generale volta a supportare gli RPCT e le amministrazioni nella pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alla luce delle modifiche normative (D.Lgs. n. 80/2021) che hanno riguardato anche la prevenzione della corruzione e la trasparenza e una Parte Speciale incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici a seguito dell'emergenza pandemica e all'urgenza di realizzare infrastrutture di grande interesse per il Paese.

Per quanto riguarda la disciplina del pantouflage e dei conflitti di interesse, risultano superate le indicazioni contenute nel PNA 2019.

Per quanto riguarda la disciplina dei contratti pubblici a seguito dei numerosi interventi legislativi in materia che hanno introdotto una serie di norme con carattere speciale e derogatorio per fronteggiare la particolare situazione di mercato creatasi a seguito dell'evento pandemico e dell'evento bellico, Anac ha rivisto le modalità di pubblicazione dei dati. L'aggiornamento 2023 del PNA, tiene conto dell'entrata in vigore nel D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici” e fornisce, pertanto, le necessarie modifiche per introdurre i riferimenti alla nuova normativa.

Gli adempimenti e le indicazioni forniti nel PNA 2022 e nell'aggiornamento 2023 definiscono gli obblighi della Società ed orientano i contenuti del presente Piano per l'integrazione delle misure organizzative e gestionali con il Modello ex D.Lgs. n. 231/01. L'aggiornamento 2024 è rivolto ai Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti e

meno di 50 dipendenti, ma anche se non applicabile alle Società è stato tenuto in considerazione per la formulazione dell'analisi del contesto esterno e per l'indicazione degli esiti delle misure anticorruzione da parte del RPCT.

### **3.2 Obblighi di Lario Reti Holding S.p.A.**

LRH SpA società di diritto privato in controllo pubblico si profila, a seguito dell'affidamento della gestione Servizio Idrico Integrato nell'ATO di Lecco, come "società in house".

Come riportato nelle Linee guida ANAC "in considerazione della peculiare configurazione del rapporto di controllo che le amministrazioni hanno con le società in house, queste ultime rientrano, a maggior ragione, nell'ambito delle società controllate cui si applicano le norme di prevenzione della corruzione ai sensi della legge n. 190/2012", pertanto la Società è destinataria della Legge n.190/12 e deve applicare le misure introdotte dalla L. n. 190/2012 ai fini della prevenzione della corruzione, anche se ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01.

Per quanto concerne la normativa in materia di trasparenza (L. n. 190/2012 e D.Lgs. 33/2013), le Linee Guida ANAC, come già anticipato, dettano che gli obblighi si applicano al complesso delle attività gestite dalla Società e senza alcune limitazioni.

10. LRH deve adempiere ai seguenti obblighi:

- a) nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione con i requisiti previsti dalla L. n. 190/12;
- b) nominare il Responsabile della trasparenza di cui all'art. 43 del D. Lgs. n.33/13, che a seguito del D.Lg. 97/2016 deve coincidere con il soggetto nominato Responsabile della prevenzione;
- c) nominare le figure dei Referenti del Responsabile;
- d) individuare il soggetto idoneo a svolgere la funzione dell'OIV;
- e) garantire un processo di gestione del rischio che assicuri:
  - la completezza della mappatura delle attività;
  - l'analisi dei rischi, con particolare attenzione alle cause degli eventi rischiosi;
  - la ponderazione del rischio ispirata al principio di prudenza;
  - l'identificazione di misure efficaci, ossia capaci di incidere sulle cause degli eventi rischiosi, sostenibili e oggettivamente valutabili;
- f) redigere un Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza integrato con il Modello 231 della Società, denominato Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che rappresenti lo strumento per l'individuazione

delle misure concrete da realizzare per la prevenzione della corruzione.

Quanto a questo ultimo punto, il disposto della Legge n. 190/12 prevede un concetto di corruzione più ampio rispetto a quello previsto dal D.Lgs. n. 231/01. L'approccio introdotto dalla Legge anticorruzione mira infatti a prevenire, come anticipato nel primo capitolo, qualsiasi comportamento, attivo o passivo, di infedeltà, corruzione e/o malaffare che, oltretutto, solitamente sfocia in malfunzionamenti ed inefficienze, mentre il D.Lgs. n. 231/01, con la sua impostazione incentrata sulla responsabilità amministrativa della Società, intende prevenire i comportamenti corruttivi intesi ad avvantaggiare la Società o comunque compiuti per conto e nell'interesse della Società.

Il presente documento attesta il rispetto degli adempimenti richiesti.

## **4 REATI RILEVANTI E VALUTAZIONE DEI RISCHI**

### **4.1 Modello 231 e Corpo normativo interno**

Il PNA 2022 costituisce atto di indirizzo per l'adozione di misure integrative a quelle contenute nel Modello 231 di Lario reti holding.

Il Piano triennale di LRH è parte integrante del modello 231 e viene aggiornato annualmente.

Le misure di prevenzione della corruzione adottate da LRH S.p.A. e previste dal presente Piano tengono conto non solo della specificità delle attività svolte e della struttura organizzativa della Società ma anche della vigenza di un Modello ex D.Lgs. 231/01 e della presenza di un "corpo normativo interno", che regola la maggior parte dei processi aziendali, inclusi quelli riferiti alle attività a rischio.

L'attuale sistema di prevenzione della corruzione di LRH S.p.A. poggia principalmente su:

- il Modello ex D.Lgs. 231/01, costituito da una Parte Generale e 10 Protocolli 231 volti a regolare i processi aziendali più esposti a potenziali rischi "231";
- il Codice Etico;
- il Corpo normativo interno riferito alle procedure in vigore rilevanti per la gestione delle attività sensibili;
- il sistema delle deleghe e procure;
- i flussi informativi verso l'OdV e le attività di verifica di *compliance* 231 e di vigilanza sulla sua efficacia effettuate dall'Organismo di Vigilanza.

L'attività di risk assessment realizzata per la predisposizione del Modello ha consentito

di approntare una matrice di dettaglio che, per ciascuna area a rischio analizzata, ha identificato:

- le aree e attività sensibili alla commissione del reato presupposto;
- le funzioni/aree aziendali più esposte al rischio reato;
- il reato presupposto rilevante ex D. Lgs. 231/01;
- le principali modalità di realizzazione del reato;
- le possibili finalità;
- i processi potenzialmente strumentali alla commissione dei reati.

L'esito del risk assessment ha identificato le attività sensibili ai rischi di commissione dei reati presupposto del Decreto e i seguenti relativi processi di riferimento:

- Gestione dei rapporti di profilo istituzionale con soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione
- Rapporti con Enti Pubblici e Autorità
- Gestione rapporti con l'amministrazione finanziaria
- Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici per gli adempimenti in materia di finanziamenti e contributi
- Gestione Convenzione Rapporti con EGA (ente governo dell'Ambito)
- Esecuzione del Servizio Idrico Integrato
- Espropri e Patrimonio
- Concessioni demaniali
- Risorse Umane
- Gestione degli affidamenti di lavori, servizi e forniture tramite gara ad evidenza pubblica o altre modalità previste da Regolamento interno
- Gestione dei rapporti e degli adempimenti di cantiere
- Salute e sicurezza dei lavoratori
- Gestione degli adempimenti in materia ambientale
- Gestione dei rifiuti prodotti nell'attività della Società, anche attraverso appaltatori
- Gestione dei contenziosi stragiudiziali, giudiziali e delle problematiche connesse
- Rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività d'impresa,
- Rapporti con il Collegio Sindacale e Società di Revisione,
- Gestioni assembleari e adempimenti societari
- Gestione delle partecipazioni, operazioni straordinarie,
- Gestione flussi finanziari: incassi, liquidazione e pagamenti,
- Gestione omaggi, spese di rappresentanza e note spese

- Gestione Sponsorizzazioni, liberalità
- Comunicazione istituzionale
- Gestione del sistema informativo aziendale
- Amministrazione e formazione del personale
- Rilevazione e registrazione dati per invio all'ARERA
- Gestione degli adempimenti fiscali dichiarativi.

All'esito dell'avvenuta identificazione delle attività a rischio di reato e dei relativi processi aziendali, la Società ha deciso di integrare il sistema di controllo esistente con la definizione dei seguenti protocolli (i "Protocolli 231"), a presidio dei processi e delle attività sensibili individuate:

11. PR 01 – Acquisti di beni, servizi e consulenze;
12. PR 02 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione;
13. PR 03 – Gestione dei flussi monetari e finanziari, formazione del bilancio, gestione dei rapporti con Soci e Organi di Controllo e Operazioni straordinarie;
14. PR 04 – Selezione, assunzione e gestione del personale;
15. PR 05 – Liberalità, sponsorizzazioni, omaggi e note spese;
16. PR 06 – Protocollo gestione della salute e sicurezza dei lavoratori;
17. PR 07 – Gestione degli adempimenti in materia ambientale;
18. PR08 – Gestione servizio idrico;
19. PR09 - Sistemi informativi e applicativi informatici;
20. PR10 - Gestione della variabile fiscale e degli adempimenti tributari.

Detti Protocolli contengono la disciplina ritenuta più idonea a governare i profili di rischio 231 individuati, declinando un insieme di regole originato da una dettagliata analisi delle attività aziendali e del relativo sistema di controllo.

A tali protocolli si aggiungono le procedure e istruzioni operative del Sistema di Gestione adottate dalla Società inerenti alle citate aree a rischio.

Come già indicato, l'ultimo aggiornamento del Modello è stato adottato il 25 gennaio 2023 che ha recepito i nuovi reati introdotti dal decreto legislativo n.184/2021 che ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-octies.1 in materia di "*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*", la modifica dell'art. 25-octies che ha ampliato il raggio di azione dei reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e reimpiego che viene sensibilmente esteso, infatti anche i proventi di delitti colposi e delle contravvenzioni possono fondare le condotte illecite; le modifiche apportate al

D.lgs. 81/2008 dal D.L. 146/2021 convertito in L. 215/2021; le modifiche apportate in tema di delitti informatici e trattamento illecito dei dati agli artt. 635-quater c.p., 615 quinquies c.p. e 617 quinquies c.p.

## 4.2 Reati di corruzione

Tenuto conto che il perno della prevenzione della corruzione deve essere il Modello 231/01 adottato dalla Società, per l'analisi dei reati è stata predisposta la seguente tabella che elenca i reati che sono stati valutati come rientranti nel perimetro della definizione della corruzione di cui al §1. Quindi oltre ai delitti contro la pubblica amministrazione, disciplinati dal Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale, che rappresentano il primo ambito di applicazione della L. n. 190/12 sono stati anche considerati alcuni delitti di cui al:

- Codice penale Titolo II dei Delitti contro la Pubblica Amministrazione– Capo II - dei Delitti dei privati contro la Pubblica Amministrazione;
- Codice penale Titolo XIII – Delitti contro il patrimonio – Capo II – dei Delitti contro il patrimonio mediante frode;
- Codice Civile Titolo XI – Del Lavoro del Codice Civile – Capo IV – Degli altri illeciti, delle circostanze attenuanti, e delle misure di sicurezza patrimoniali.

Nella tabella, oltre all'applicabilità alla Società, si specifica se si tratta anche di un reato presupposto ex D.Lgs. n. 231/01, quindi già “gestito” tramite le disposizioni del Modello della Società.

TITOLO*	CAPO	Reati di corruzione (L. n. 190/12)	Reati ex D.Lgs. n. 231/01	Reati rilevanti per LRH
II	I	Art. 314 c.p. Peculato	art. 25	<input type="checkbox"/>
II	I	Art. 316 c.p. Peculato mediante profitto dell'errore altrui	art. 25	<input type="checkbox"/>
II	I	Art. 316-bis c.p. Malversazione a danno dello Stato.	art. 24	<input type="checkbox"/>
II	I	Art. 316-ter c.p. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.	art. 24	<input type="checkbox"/>
II	I	Art. 317c.p. Concussione.	art. 25	<input type="checkbox"/>
II	I	Art. 318 c.p. Corruzione per l'esercizio della funzione.	art. 25	<input type="checkbox"/>
II	I	Art. 319 c.p. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.	art. 25	<input type="checkbox"/>
II	I	Art. 319-ter c.p. Corruzione in atti giudiziari.	art. 25	<input type="checkbox"/>
II	I	Art. 319-quater c.p. Induzione indebita a dare o promettere utilità.	art. 25	<input type="checkbox"/>

TITOLO*	CAPO	Reati di corruzione (L. n. 190/12)	Reati ex D.Lgs. n. 231/01	Reati rilevanti per LRH
II	I	Art. 320 c.p. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio.	art.25	<input type="checkbox"/>
II	I	Art. 322 c.p. Istigazione alla corruzione.	art. 25	<input type="checkbox"/>
II	I	Art. 322-bis. Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.	art. 25	<input type="checkbox"/>
II	I	Art. 323 c.p. Abuso di ufficio	art. 25	<input type="checkbox"/>
II	I	Art. 325 c.p. Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio.		<input type="checkbox"/>
II	I	Art. 326 c.p. Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio.		<input type="checkbox"/>
II	I	Art. 328 c.p. Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione.		<input type="checkbox"/>
II	I	Art. 331 c.p. Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità.		<input type="checkbox"/>
II	II	Art. 340 c.p. Interruzione di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica utilità		<input type="checkbox"/>
II	II	Art. 346-bis c.p. Traffico di influenze illecite.	art. 25	<input type="checkbox"/>
II	II	Art. 348 Abusivo esercizio di una professione		<input type="checkbox"/>
II	II	Art. 353 c.p. Turbata libertà degli incanti		<input type="checkbox"/>
II	II	Art. 353-bis c.p. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente		<input type="checkbox"/>
II	II	Art. 354 c.p. Astensione dagli incanti		<input type="checkbox"/>
XIII	II	Art. 640 c.p. Truffa	art. 24	<input type="checkbox"/>
XIII	II	Art. 640-bis c.p. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche	art. 24	<input type="checkbox"/>
XIII	II	Art. 640-ter c.p. Frode informatica	art. 24	<input type="checkbox"/>
XI	I	Art. 2635 c.c. Corruzione tra privati.	art. 25-ter	<input type="checkbox"/>
XI	I	Art. 2635-bis c.c. Istigazione alla corruzione tra privati.	art. 25-ter	<input type="checkbox"/>

(\*) Codice penale o Codice Civile

I reati di corruzione, valutati rilevanti per LRH S.p.A., sono per la maggior parte coperti dal Modello della Società, ancorché nell'interpretazione più restrittiva che ne dà il Decreto.

Anche per i reati di corruzione (nella definizione ampia di cui al §1) non inclusi nel Decreto, il Modello di LRH, prevede già opportuni protocolli di controllo e principi di comportamento specifici, oltre a quanto previsto nel Codice Etico e nel corpo normativo interno della Società, idonei alla prevenzione della commissione degli stessi. Le ulteriori misure, descritte nei successivi paragrafi del presente Piano, completano la prevenzione della commissione di tali reati.



### **4.3 Attività sensibili e valutazione dei rischi**

L'analisi delle attività sensibili e la valutazione dei rischi si basa, per quanto già discusso in precedenza sul ruolo del Modello, sulla matrice sviluppata ai fini della predisposizione del Modello ex D. Lgs. n. 231/01, nella quale la corruzione è intesa esclusivamente come strumento finalizzato a conseguire un vantaggio alla Società, dunque nell'interesse diretto della Società. Ciò evidentemente rappresenta un'interpretazione più restrittiva rispetto al concetto di corruzione della L.190/12, nella quale i reati di corruzione possono essere commessi anche per vantaggi di tipo individuale e privato. Ai fini dell'integrazione con la L.190/2012 nella matrice ex Decreto sono stati considerati i reati di corruzione non presenti, come identificati nel paragrafo precedente.

Con la matrice di dettaglio ai fini 231/01, integrata con le considerazioni per la L. 190/12, è quindi possibile effettuare la valutazione del rischio e se le prescrizioni del Modello e Codice Etico, le procedure, i regolamenti della Società, la normativa applicabile in materia di appalti pubblici coprono nel complesso le attività sensibili censite.

Nel 2020, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza ha effettuato, a partire dalla matrice dei rischi del Modello adottato il 24 gennaio 2020, un aggiornamento della valutazione dei rischi ai sensi della 190 per garantire la completezza e accuratezza delle attività sensibili censite nella matrice 190/12 e l'efficacia dell'integrazione tra le due matrici.

Sulla base delle attività svolte sono stati identificati 6 processi e 24 attività rilevanti ai fini 190, non previsti ai sensi del Decreto, rappresentati nella tabella seguente.

**Matrice integrata 231/2001 e 190/2012**

<b>N.</b>	<b>Processi</b>	<b>231</b>	<b>190</b>
1	Amministrazione e Formazione del Personale	231	190
2	Audit operativi	No	190
3	Comunicazione istituzionale	231	No
4	Concessioni demaniali	231	No
5	Esecuzione del Servizio Idrico Integrato	231	190
6	Espropri e Patrimonio	231	190
7	Gestione adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	No	190
8	Gestione audit 231	No	190
9	Gestione Convenzione Rapporti con EGA (ente governo dell'Ambito)	231	190
10	Gestione degli adempimenti in materia ambientali e gestione rifiuti prodotti nell'attività della Società, anche attraverso appaltatori	231	No
11	Gestione degli affidamenti di lavori, servizi e forniture tramite gara ad evidenza pubblica o altre modalità previste da Regolamento interno	231	190
12	Gestione dei contenziosi stragiudiziali, giudiziali e delle problematiche connesse	231	190
13	Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici per gli adempimenti in materia di finanziamenti e contributi	231	No
14	Gestione dei rapporti di profilo istituzionale con soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione	231	190
15	Gestione dei rapporti e degli adempimenti di cantiere	231	190
16	Gestione del sistema informativo aziendale	231	190
17	Gestione delle partecipazioni, operazioni straordinarie,	231	No
18	Gestione flussi finanziari: incassi, liquidazione e pagamenti,	231	190
19	Gestione omaggi, spese di rappresentanza e note spese	231	190
20	Gestione privacy	No	190
21	Gestione rapporti con l'amministrazione finanziaria e adempimenti fiscali	231	No

<b>N.</b>	<b>Processi</b>	<b>231</b>	<b>190</b>
22	Gestione rifiuti prodotti nell'attività della Società, anche attraverso appaltatori	231	No
23	Gestione Sponsorizzazioni, liberalità	231	190
24	Gestioni assembleari e adempimenti societari	231	No
25	Rapporti con Enti Pubblici e Autorità	231	190
26	Rapporti con il Collegio Sindacale e Società di Revisione,	231	190
27	Rilevazione e registrazione dati per invio all'ARERA	231	No
28	Rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività d'impresa,	231	190
29	Risorse Umane	231	190
30	Salute e sicurezza dei lavoratori	231	No
31	Servizi Generali	No	190
32	Sistemi di gestione	No	190

L'analisi ha permesso anche di valutare le seguenti sei fattispecie di reato potenzialmente perpetrabili:

1. Abuso di ufficio (Art. 323 c.p.)
2. Esercizio abusivo di una professione (art. 348 c.p.)
3. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis C.P.)
4. Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (Art. 326 c.p.)
5. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis C.P.)
6. Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.)

La matrice si completa con la valutazione delle misure in vigore presso la Società per la copertura delle attività sensibili ai reati di corruzione che è emersa sostanzialmente positiva.

Nel corso del 2022, la società ha avviato le attività di verifica, acquisendo in data 24.11.2022 un audit effettuato dall'Internal Audit sui conflitti di interesse e avviando specifico Audit sulla Gestione dei cedolini paga.

Nel corso del 2023, la società ha proseguito con le attività di verifica, acquisendo in data 24.11.2023, gli audit effettuati sulla Gestione del Credito e l'Audit di Compliance alla normativa ARERA (REMSI) sulla morosità. In conformità alle Misure anticorruzione previste dalla società, nel 2024 sono stati acquisiti tutti gli audit effettuati

dall'Organismo di vigilanza nel corso del 2024 per un totale di 9 audit, tra cui rilevanti ai fini 190, l'Audit Gestione delle consulenze, Gestione degli affidamenti diretti, Gestione adempimenti fiscali – focus su IVA.

L'attività prevista nel 2024 rivolta a redigere una nuova mappatura dei rischi redatta secondo le indicazioni fornite dal PNA 2019 e dal suo allegato 1 “ Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi” è stata rinviata al 2025 unitamente all'aggiornamento del Modello 231. L'attività coinvolgerà l'intera organizzazione al fine di identificare, in ragione della peculiarità dell'attività dell'azienda, le aree potenzialmente soggette a rischio corruttivo. Effettuata tale attività, verranno pianificati specifici audit di monitoraggio nel prossimo triennio.

Le misure specifiche identificate dalla Società per la redazione del presente piano - vedi sezione 8 - si basano sull'organizzazione per la prevenzione della corruzione attualmente in vigore.

## **5 DESTINATARI E RESPONSABILITA'**

### **5.1 Soggetti preposti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza**

I soggetti, all'interno della Società, che concorrono alla prevenzione della corruzione e che garantiscono l'assolvimento degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di trasparenza sono stati identificati sulla base dei contenuti normativi con alcune integrazioni a rinforzo espressamente volute dalla Società.

#### **a. il Consiglio di Amministrazione**

- nomina e revoca il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e assicura le comunicazioni all'ANAC;
- identifica gli obiettivi strategici;
- adotta il PPCT;
- riceve la relazione annuale del RPCT;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- identifica la funzione/organismo al quale sono attribuiti i compiti dell'OIV e ne formalizza la nomina;
- gestisce le eventuali segnalazioni inerenti un comportamento, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, non conforme al PPCT.

## **b.il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – Compiti generali**

- elabora il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza e provvede al suo aggiornamento annuale;
- verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità a prevenire i rischi di corruzione;
- elabora, in sede di aggiornamento, una relazione annuale al Consiglio di Amministrazione con l'indicazione dei risultati dell'attività effettuata e propone l'aggiornamento del Piano;
- svolge i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità;
- garantisce il collegamento con l'OdV per le materie di interesse comune;
- collabora con la funzione/organismo al quale sono attribuiti i compiti dell'OIV;
- garantisce il coordinamento dei Referenti;
- identifica, in collaborazione con l'Ufficio preposto, le esigenze formative in materia di prevenzione della corruzione;
- coordina gli interventi e le azioni relative alla trasparenza e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando al Consiglio di Amministrazione, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- promuove e cura il coinvolgimento dei Referenti, che garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato (per quanto di competenza) sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 33/13 e dalla procedura in vigore;
- è destinatario di provvedimenti disciplinari e sanzionatori in caso di omessa vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza delle misure previste nel Piano (art. 1 c. 12 e 14 della Legge n. 190/2012) e di sanzioni pecuniarie nei casi previsti dal Decreto Trasparenza.

### **Poteri di interlocuzione e di controllo del RPCT**

Al RPCT sono attribuiti poteri idonei allo svolgimento dell'incarico, inclusi i poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure previste nel Piano. A tal fine sono pertanto garantiti i seguenti poteri di interlocuzione e di controllo:

- effettua controlli sulle procedure e sui processi aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza, propone l'aggiornamento/modifica delle stesse e segnala al CdA l'eventuale mancata attuazione delle stesse;
- collabora con le strutture interne per la redazione delle procedure che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza;
- partecipa alle riunioni del CdA chiamato a deliberare sul Piano triennale;
- dialoga con il CdA, il Direttore Generale, l'OdV, il Collegio Sindacale, i Direttori di divisione e con i Referenti aziendali ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni necessarie per l'espletamento dei suoi compiti.

Nell'espletamento delle sue funzioni, il RPCT ha libero accesso, senza limiti, alle informazioni aziendali, può richiedere informazioni a qualunque funzione aziendale che è tenuta a rispondere.

Le funzioni attribuite al RPCT non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità, e comunque in situazioni eccezionali, mantenendosi comunque nel delegante la responsabilità sia "in vigilando" che "in eligendo".

In caso di assenza prolungata del RPCT, il CdA individuerà un sostituto.

In caso di assenza temporanea, il RPCT sarà sostituito dal Responsabile Compliance. Il nominato RPCT svolge i suoi compiti anche tramite l'ufficio Compliance in conformità a quanto previsto nel PNA 2022 che ha confermato l'importanza di dotare il RPCT di una struttura organizzativa di supporto adeguata al compito da svolgere.

### **c.i Referenti per la prevenzione e la trasparenza per l'area di rispettiva competenza**

I Referenti partecipano al processo di gestione del rischio anticorruzione, assicurandone il governo negli ambiti operativi di propria competenza. In particolare, svolgono i seguenti compiti:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione;
- monitorano l'attività svolta dai funzionari e collaboratori degli uffici di riferimento;
- svolgono, per quanto di competenza, un'azione di presidio costante sull'osservanza delle misure del PPCT per garantire un adeguato livello di legalità, di trasparenza e sviluppo della cultura dell'integrità.

### **d. i dipendenti della Società**

- svolgono attività di informativa nei confronti del Responsabile, dei Referenti e dell'Autorità Giudiziaria;

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- applicano le misure contenute nel PPCT e osservano i doveri contenuti nel Codice Etico;
- segnalano le situazioni di illecito e le eventuali criticità nell'assolvimento degli adempimenti della trasparenza al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- segnalano al soggetto facente funzioni dell'OIV i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT;
- segnalano i casi di personale conflitto di interessi;

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

Nel corso del 2023 non è pervenuta al RPCT alcuna segnalazione di violazione delle prescrizioni in materia anticorruzione e di altre criticità nell'applicazione delle misure da parte dei Referenti.

**e. il facente funzioni dell'OIV**

- attesta gli obblighi di pubblicazione,
- riceve la relazione annuale del RPCT;
- riceve le segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT,
- verifica la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e le misure adottate per la prevenzione della corruzione;
- richiede informazioni al RPCT ed effettua audizioni di dipendenti.

**f. i collaboratori a qualsiasi titolo**

- osservano le misure contenute nel PPCT;
- segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della prevenzione della corruzione.

**g. Responsabile per la Protezione dei Dati (RPD)**

Il RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Pertanto, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, anche se

naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle funzioni.

## **5.2 Nomine**

L'Amministratore unico di LRH nella seduta del 16 dicembre 2015, ha deliberato la nomina del Dott. Vincenzo Lombardo, Direttore Corporate della Società (ora Direttore Generale), quale Responsabile della prevenzione della corruzione della stessa.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è stato nominato anche Responsabile della Trasparenza.

La nomina è stata comunicata ad ANAC mediante la procedura prevista dall'Autorità.

La durata dell'incarico è pari alla durata dell'incarico dirigenziale. il RPCT può essere revocato dal CdA per giusta causa o sostituito nel caso di modifiche organizzative aziendali. Rimane fermo l'obbligo di revoca dell'incarico nel caso in cui, siano stati avviati nei confronti del RPCT procedimenti penali per condotte di natura corruttiva.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza ha identificato i Referenti della prevenzione della corruzione e trasparenza. Nel corso del 2022, in data 03.08.2022 il RPCT ha effettuato un aggiornamento dei soggetti nominati referenti, prevendendo la nomina dei suoi diretti riporti e di tutti i soggetti direttamente impattati dagli obblighi di Trasparenza. Ha pertanto proceduto a revocare n. 12 referenti e ha nominare con nuove lettere 14 referenti.

Nel corso del 2023, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza ha verificato in base all'Organigramma aggiornato alla data del 24.11.2023 la necessità di modifica o nuove nomine dei Referenti. E' stato nominato un nuovo Referente il Responsabile Affari Legali e Societario.

In data 18/12/2024, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza ha verificato in base all'Organigramma aggiornato alla data del 18.12.2024 la necessità di revoca e di nuove nomine Referenti. Sono state revocate le nomine di Dipendenti non più in azienda (Direttore Corporate, Responsabile Efficientamento, Responsabile Amministrazione del personale, Direttore IT) e sono stati nominati i nuovi referenti in sostituzione degli uscenti (Direttore IT, Direttore Corporate, Responsabile Efficientamento).

Di seguito l'elenco dei Referenti alla data del presente Piano:

1. Direttore Corporate;
2. Direttore Divisione Tecnica;
3. Responsabile QHSE (ex Responsabile Qualità e Ambiente);



4. Responsabile Amministrazione e Finanza;
5. Responsabile Approvvigionamenti e compliance;
6. Direttore IT & Digital Trasformazione;
7. Responsabile Gestione Clienti;
8. Responsabile Pianificazione Strategica e Regolatorio;
9. Responsabile Comunicazione;
10. Responsabile Risorse Umane
11. Internal audit
12. Responsabile Sistemi trattamento Acque e Campionamenti (ex Responsabile trattamento acque (ora Responsabile Qualità Acque)
13. Responsabile Adempimenti Ambientali (ex Responsabile Ambiente e Territorio)
14. Responsabile Affari Legali e Societario
15. Responsabile Efficientamento.

La Società ha nominato l'OdV soggetto facente funzione OIV in data 30 marzo 2018. L'attuale D.P.O. è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 17.04.2020.

## **6 LA RELAZIONE 2024 DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha predisposto, sulla base delle indicazioni fornite da ANAC, la relazione per l'anno 2024 nella quale ha evidenziato che il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026 è stato, nel corso del 2024, attuato in maniera continuativa. Sono state attuate le azioni programmate ad eccezione di due azioni specifiche rinviate al 2025: l'aggiornamento della mappatura dei rischi e la modifica dei moduli di dichiarazione di conflitti di interesse dei neo-assunti con la suddivisione delle macro aree di interesse.

Il RPCT ha dato atto nella relazione di non avere riscontrato fattori che hanno ostacolato la sua azione e che non sono pervenute segnalazione di illeciti o di comportamenti contrari al PPCT.

La Relazione 2024, come richiesto da ANAC, è pubblicata nel sito della Società, nella sezione Società Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione.

## **7 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

A seguito dell'individuazione delle aree a rischio reato, la Società ha adottato una serie di misure generali e specifiche per la prevenzione della corruzione.

## 7.1 Misure generali e Misure specifiche

Le misure generali operano in maniera trasversale sull'intera società e incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione. Esse sono:

- Trasparenza
- Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01
- Codice Etico
- Nomina del RASA (Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione appaltante)
- Disciplina dell'accesso civico
- Disciplina dell'accesso generalizzato
- Patti di Integrità nelle procedure di gara
- Nomina dell'Organismo di Vigilanza
- Sistema do Procure e deleghe
- Astensione per conflitto di interesse
- Divieto di pantouflage
- Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali
- Whistleblowing-Tutela del dipendente segnalante illeciti e irregolarità (whistleblower)
- Nomina Internal audit

Le misure specifiche sono proprie della società e agiscono in maniera puntuale sui rischi individuati e si caratterizzano per l'incidenza su elementi/situazioni /problemi specifici. Nel presente piano sono state individuate le seguenti misure specifiche:

- Misure di semplificazione;
- Misure di gestione del rischio;
- Misure di trasparenza;
- Misure di rotazione;
- Misure di gestione del conflitto di interesse;
- Misure di segnalazione;
- Misure di formazione;
- Misure di gestione del pantouflage;
- Misure di controllo.

Per ogni misura specifica che la Società intende porre in essere per il triennio di riferimento si rimanda al documento all'allegato 2 e alla sintesi contenuta nella sezione 8. Per ogni misura sono stati indicati gli indicatori necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse.

## **7.2 Analisi del contesto**

Per ANAC l'analisi del contesto esterno ed interno rientra tra le attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione ed è presupposto fondamentale per l'attività di pianificazione.

Nel rispetto delle vigenti disposizioni normative, nel corso dell'aggiornamento del Piano è stata approfondita l'analisi del contesto esterno ed interno.

L'analisi del contesto esterno è stata fatta a livello nazionale e regionale.

L'analisi del contesto interno è stata eseguita attraverso un'analisi dell'organizzazione e della documentazione societaria in vigore.

### **7.2.1 Analisi di contesto esterno**

La corruzione rappresenta un fenomeno radicato e persistente verso il quale tenere costantemente focalizzata l'attenzione. La Società, pertanto, effettua e riesamina periodicamente l'analisi del contesto di riferimento, con la finalità di valutare quanto le caratteristiche dell'ambiente nel quale opera, con le sue variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche, possa potenzialmente favorire il verificarsi di eventuali fenomeni corruttivi all'interno della Società.

Per l'analisi del contesto esterno 2024 si è fatto riferimento:

- alle Banche dati o Studi ISTAT: in particolare si è preso a riferimento lo studio "La Corruzione in Italia" pubblicato il 06.06.2024 che evidenzia un dato positivo, una diminuzione dal 2,7% al 1,3% delle richieste ricevute dalle famiglie nel triennio precedente l'intervista (rispetto all'edizione del 2015-2016). I cali più consistenti riguardano i settori lavoro, uffici pubblici, sanità e giustizia. Nel corso della loro vita si stima che il 5,4% delle famiglie abbia ricevuto richieste di denaro, favori, regali o altro in cambio di agevolazioni, beni o servizi; le richieste più frequenti al Centro (6,8%), meno nelle Isole (3,6%). Diminuisce anche la quota di chi conosce persone che hanno avuto esperienze di corruzione: dal 13,1% (2015-2016) all'8,3% (2022-2023). L'unico settore in cui la corruzione non appare in calo è quello assistenziale, rimasto stabile al valore di 1,4% (circa 33mila famiglie). Al contrario, la diminuzione, statisticamente significativa, è più ampia in ambito lavorativo e per le richieste negli uffici pubblici. Si sono dimezzate le richieste in ambito sanitario e sono un quarto di meno nel settore giustizia.

- al rapporto di Transparency International, associazione non governativa e no profit che si occupa di prevenire e contrastare la corruzione. Raccoglie giornalmente notizie sulla corruzione riportate dai media italiani, inserendole in specifica mappa messa a disposizione del cittadino da cui poter ricavare i singoli casi. L'indice di percezione della corruzione (CPI) è pubblicato annualmente da Transparency International. L'indice, che va da 0 (per paesi più corrotti) a 100 (per paesi meno corrotti), si basa su 13 sondaggi di esperti del settore e di rappresentanti di imprese condotti da varie istituzioni (per esempio la Banca Mondiale) e ha l'obiettivo di misurare il grado corruzione percepita. Transparency International ha pubblicato il rapporto contenente i risultati per il 2023.

L'indice della percezione della corruzione in Italia è cresciuto negli ultimi 10 anni secondo il Trend sotto rappresentato:



Negli ultimi tre anni, dopo una flessione nel 2019-2020, l'indice italiano è tornato a crescere nel 2021, raggiungendo un punteggio di 56. Nel 2022 e nel 2023, il valore è rimasto stabile.

L'Italia è tra i paesi dell'Europa che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2022, nonostante resti ancora sotto la media del punteggio europeo. Il CPI 2023 conferma, infatti, l'Italia al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea.

Nel mondo, il livello di corruzione percepito vede l'Italia guadagnare dieci posizioni rispetto alla graduatoria del 2020, assestandosi nel 2021 al 42° posto su 180 paesi nel mondo e guadagnando una posizione (41° posto) nella classifica globale nel 2022. Nel 2023, l'Italia mantiene il 42° posto.

Secondo quanto riportato da Transparency International Italia, il miglioramento ottenuto nel corso degli anni dall'Italia è frutto di vari fattori tra cui l'applicazione delle misure normative in tema di corruzione adottate negli ultimi 10 anni.

Scendendo invece nel contesto regionale, LRH ha sede ed opera in Regione Lombardia, territorio caratterizzato da un florido tessuto produttivo ove convivono un gran numero di attività economiche. Inevitabilmente, proprio in forza di questo intenso tessuto produttivo, la regione esercita un forte richiamo per le organizzazioni criminali nazionali ed estere.

La Direzione Investigativa Antimafia (D.I.A.) nell'ultima relazione semestrale pubblicata (gennaio-giugno 2023) sulla base delle evidenze investigative raccolte conferma che le organizzazioni criminali di tipo mafioso, nel loro incessante processo di adattamento alla mutevolezza dei contesti, hanno implementato le capacità relazionali sostituendo l'uso della violenza, sempre più residuale, con strategie di silenziosa infiltrazione e con azioni corruttive e intimidatorie.

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 senza ricorrere a metodi violenti. Ricerca di consenso e di accettazione da parte degli operatori economici è l'obiettivo di organizzazioni come la 'ndrangheta il cui consenso sociale è in crescita, proprio perché soggetti, la cui appartenenza a contesti mafiosi è conclamata, sono considerati dagli operatori socio-economici locali interlocutori affidabili con i quali concludere affari.

Per quanto riguarda le infiltrazioni nell'economia legale in Lombardia, lo straordinario flusso di capitali immesso nel sistema economico italiano dal Piano Nazionale di Ripresa

e Resilienza(PNRR), può rappresentare un'opportunità per le organizzazioni criminali che, con particolare evidenza in questo territorio, hanno una forte vocazione imprenditoriale. Nell'opera di monitoraggio e prevenzione adottata dalle Prefetture delle province lombarde nel semestre in esame sono stati emessi complessivamente 25 provvedimenti interdittivi . Dall'esame dei provvedimenti interdittivi emessi, è emersa una propensione dei gruppi criminali mafiosi a essere presenti in una pluralità di settori economici e imprenditoriali.

### **7.2.2 Analisi del contesto interno**

Per l'analisi del contesto interno si ha riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare, essa è utile a evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità della società.

Ai fini dell'analisi del contesto interno si prendono in considerazione i seguenti dati:

- organi di indirizzo,
- struttura organizzativa,
- ruoli e responsabilità;
- politiche, obiettivi, e strategie;
- risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie;
- qualità e quantità del personale;
- azioni disciplinari,
- procedimenti giudiziari
- segnalazioni di irregolarità (whistleblowing)

Per l'analisi dei dati sopra elencati sono stati presi in considerazione i seguenti documenti:

- Lo Statuto societario
- Sistema di deleghe e procure;
- L'Organigramma aziendale;
- Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- Il Codice etico;
- I Regolamenti aziendali vigenti;
- Le Procedure operative interne.

Le regole e procedure contenute nella predetta documentazione costituiscono un importante strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale.

Inoltre, la mappatura dei processi contenuta nella matrice dei rischi 190 costituisce un elemento fondamentale al fine di identificare aree che risultano potenzialmente a rischio.

Sul sito istituzionale della società ([www.larioreti.it](http://www.larioreti.it)) sono pubblicate le informazioni relative alla struttura organizzativa della società nonché i dati economico-finanziari.

### **7.3 Monitoraggio e aggiornamento del PPCT e informative con l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione**

#### **7.3.1 ODV**

La predisposizione del Piano, a cadenza annuale, a cura del RPCT, avviene in assoluta sinergia con le attività e le iniziative di controllo dell'Organismo di Vigilanza, per quanto attiene alle materie di interesse comune, anche sulla base dell'incontro, almeno una volta all'anno, tra RPCT e OdV.

Nel 2024 l'incontro tra RPCT e ODV è avvenuto in data 18 dicembre 2024.

Oltre alle comunicazioni inerenti all'aggiornamento del Piano, il dovere di informativa tra l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile della prevenzione della corruzione riguarda le criticità, che abbiano attinenza con il tema della corruzione, rilevate sia nel corso delle verifiche periodiche che a seguito di una investigazione speciale.

Il Consiglio di Amministrazione sarà coinvolto attraverso gli strumenti di informazione previsti nel Modello e nel presente Piano ma anche, se necessario, attraverso apposite informative congiunte ad hoc.

#### **7.3.2 Monitoraggio del piano triennale ed esiti applicazioni misure**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza monitora costantemente la realizzazione del PPCT e valuta la sua adeguatezza ed efficacia ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi e di rispetto della normativa sulla trasparenza.

Il monitoraggio è svolto con il supporto del Responsabile Compliance e con i Referenti della prevenzione della corruzione.

Il monitoraggio per le misure generali e specifiche previste nel presente piano, consta di una fase di programmazione e di una fase di rendicontazione degli esiti.

La programmazione avviene in fase di aggiornamento del Piano, a cadenza annuale, a cura del RPCT, in assoluta sinergia con le attività e le iniziative di controllo

dell'Organismo di Vigilanza, per quanto attiene alle materie di interesse comune, anche sulla base dell'incontro, almeno una volta all'anno, tra RPCT e OdV.

In merito agli esiti delle verifiche svolte, il RPCT effettua al termine dell'anno una valutazione finale, riportando in apposita tabella il relativo esito.

Per le misure con indicatore di attuazione consistenti nell'adozione di un atto, verrà indicato se l'atto è stato o meno attuato (on/off). Per le misure con indicatori espressi in forma percentuale, verrà indicata la fascia di attuazione raggiunta: a) tra 80 e 100%, b) tra 50 e 80%, c) tra 0 e 50%. Ove dal monitoraggio risulti un risultato negativo, il RPCT dovrà darne motivazione. Per le misure espresse in percentuale il risultato si considera negativo se la misura di attuazione è inferiore al 80%.

Al termine della rendicontazione, è previsto un giudizio complessivo sull'attuazione del piano da parte del RCPT reso in apposito verbale.

### **7.3.3 Monitoraggio ed esiti del Piano 2024-2026**

Il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure individuate nel precedente Piano (2024-2026) costituisce uno strumento di fondamentale importanza per la redazione del presente documento. Il PTPC 2024-2026 è stato oggetto da parte del RPCT di un monitoraggio annuale di cui si è dato conto in apposito verbale. I risultati sono inoltre stati presentati al Consiglio di amministrazione del 28.01.2025. L'obiettivo è quello di accertare la corretta applicazione delle misure predisposte, secondo le modalità e nei tempi previsti, e la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi o di mala gestio.

Le operazioni di monitoraggio, al pari di quelle di redazione del Piano, si sono svolte, attraverso incontri del RPCT con il Responsabile Ufficio Compliance. Inoltre, il RCPT ha incontrato l'Organismo di Vigilanza e i referenti della trasparenza delle varie aree/funzioni. Il monitoraggio ha riguardato sia lo stato di attuazione delle misure di carattere generale che lo stato di attuazione delle misure di carattere specifico. Per quanto riguarda le misure di carattere generale, è emerso che nel complesso presentano un buon grado di attuazione, presentandosi in gran parte ben strutturate e recepite dalla società. Particolare attenzione è stata dedicata alla verifica delle misure di carattere specifico, in riferimento alle quali è stata verificata sia la concreta attuazione, sia la loro sostenibilità, mediante compilazione di apposita griglia di valutazione.

Nell'insieme si è rilevata una generalizzata attuazione e un buon livello di realizzazione, non sono emerse particolari criticità, né processi e/o attività che richiedano un focus



particolare, né sono emerse segnalazioni o episodi riferiti a fatti corruttivi. Si conferma quindi, nel presente Piano, la validità delle misure già previste ed in essere.

### **7.3.4 Aggiornamento 2025**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha curato - con il supporto del Responsabile Compliance - l'aggiornamento del presente Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2025-2027 adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.01.2025, che aggiorna senza soluzione di continuità il precedente del 29 gennaio 2024. Il PPCT sarà pubblicato nella sezione Società Trasparente del sito di LRH cui seguirà l'informativa ai dipendenti.

### **Azioni 2025 – 2027**

21. Azioni periodiche annuali

1. Aggiornamento e adozione del PPCT entro il 31 gennaio, pubblicazione nella sezione Società Trasparente e informativa ai dipendenti entro un mese dall'adozione – a cura del RPCT e CdA;
2. Un incontro tra RPCT e OdV, a cura RPCT, ogni anno;
3. Relazione annuale del RPCT, entro la scadenza identificata da ANAC - a cura RPCT;
4. Analisi del contesto esterno – a cura dell'Ufficio Compliance.

22.

23. Azioni specifiche 2025

24. Aggiornamento mappatura dei rischi– a cura dell'Ufficio Compliance

25.

### **7.4 Funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione**

Le Linee Guida ANAC richiedono alla Società di attribuire i compiti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, proprio delle PA, ad un organo di controllo interno o in alternativa all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01. I compiti assegnati sono:

- attestazione degli obblighi di pubblicazione in materia di Trasparenza;
- ricezione della relazione annuale del RPCT;
- ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e le misure adottate per la prevenzione della corruzione;
- potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti.

La Società ha nominato l'attuale OdV come soggetto facente funzione OIV in data 17 aprile 2020. In data 28.06.2022, il CdA di LRH ha nominato il nuovo OdV come soggetto facente funzioni OIV per tre anni, fino al 31.07.2025.

L'OIV ha effettuato l'attività prevista dalla delibera ANAC in data 06 giugno 2024, senza rilevare carenze di pubblicazione.

26.

27. Azioni 2025 – 2027

28. Azioni periodiche annuali

- Verifica degli obblighi di pubblicazione entro la scadenza identificata da ANAC. – a cura del soggetto facente funzione OIV.

29.

## **7.5 Misure di Trasparenza**

La società considera la trasparenza come una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, che concorre alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia interni che esterni.

Gli obblighi di trasparenza sono indicati all'art. 1 commi 15, 16, 26, 27, 32, 33 della L. n. 190/12 poi dettagliati nel D. Lgs n. 33/2013, per garantire un'amministrazione che operi in maniera eticamente corretta e che persegua obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione.

Le informazioni devono essere pubblicate nel sito istituzionale della Società nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso della Società.

Come già indicato in precedenza, LRH è assoggetta interamente agli obblighi derivanti dal D.Lgs. 33/13.

### **7.5.1 Sezione Società trasparente**

LRH S.p.A. ha quindi creato una apposita sezione, nel proprio sito web, dedicata alla Trasparenza, dove vengono pubblicati, i documenti, le informazioni e i dati così come previsto dalla vigente normativa e dalla procedura operativa della Società. Il sito web di LRH S.p.A., aggiornato con la sezione "Società Trasparente", è accessibile all'indirizzo: [www.larioreti.it/societa-trasparente/](http://www.larioreti.it/societa-trasparente/) dalla homepage, cliccando direttamente alla

voce "Società Trasparente".

30. L'impostazione della sezione Società Trasparente prevede un'articolazione con tutte le sezioni e sottosezioni indicate dalla normativa. Sia la sezione che la sottosezione accolgono:

- a) il riferimento normativo dell'obbligo;
- b) i contenuti richiesti dall'adempimento;
- c) l'archivio degli anni precedenti;
- d) la data di aggiornamento della stessa.

### **7.5.2 Procedura trasparenza**

La Società ha adottato, in data 07/10/2016, una procedura per la gestione degli adempimenti in materia di Trasparenza, oggetto poi di tre sessioni di formazioni sempre nell'ottobre 2016, che:

- descrive l'articolazione della sezione Società Trasparente e i contenuti delle sue sezioni e sottosezioni;
- fornisce la rappresentazione completa degli adempimenti richiesti in materia di trasparenza,
- definisce i ruoli e le rispettive responsabilità;
- identifica i principi di riferimento che devono essere garantiti nella gestione dei dati e delle elaborazioni delle informazioni da pubblicare in rispetto alla normativa della trasparenza vigente;
- descrive per ogni adempimento i contenuti, le tempistiche ed i responsabili dell'adempimento e della pubblicazione;
- descrive i controlli;
- regola la gestione delle modifiche dei dati pubblicati;
- fornisce le modalità di archiviazione delle informazioni pubblicate.

La procedura identifica 5 destinatari principali:

1. Responsabile della trasparenza (RT), è il soggetto, nominato ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013, titolare dell'attuazione degli interventi e delle azioni relative alla trasparenza societaria e svolge stabilmente un'attività di controllo dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione della Società previsti dalla

normativa vigente assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

2. Responsabile dell'adempimento (RA), è il soggetto che, in relazione alle funzioni aziendali attribuite, deve garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare per l'adempimento della trasparenza, assicurando il rispetto dei principi e delle modalità operative.
3. Referente per la prevenzione e la trasparenza competente nella materia oggetto dell'adempimento: è il soggetto cui il Responsabile dell'adempimento può richiedere chiarimenti, qualora i due ruoli siano attribuiti alla stessa persona;
4. Responsabile della pubblicazione (RP), è il soggetto che, una volta ricevute le informazioni dal Responsabile dell'adempimento, deve procedere, nei termini richiesti dalla normativa, alla pubblicazione dei dati nella sezione Società Trasparente del sito istituzionale della Società.
5. Responsabile dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ossia l'OdV in qualità di facente funzione OIV.

Sulla base dell'Allegato 1 delle citate Linee Guida ANAC, è stata predisposta una tabella che contiene gli adempimenti applicabili alla Società e ne identifica il Responsabile ed i tempi di invio e di pubblicazione.

Per ogni adempimento, a supporto dell'attività del Responsabile, è stata predisposta una scheda che fornisce le seguenti indicazioni:

a) Dettagli adempimento:

- Codice Adempimento;
- Fonte normativa;
- Descrizione Adempimento;
- Contenuto Adempimento;
- Responsabile Adempimento;

b) Periodicità e scadenze dell'invio dei dati e di pubblicazione;

c) Sezione e sottosezione di pubblicazione;

d) Rappresentazione adempimento, ove prevista;

e) Note per la compilazione.

Il RPCT è il responsabile della procedura e del suo aggiornamento. La Società ha aggiornato la procedura:

- nel 2018, a seguito delle indicazioni fornite dalla Linee Guida ANAC;
- nel 2020 (maggio), per garantire la completezza e accuratezza nella verifica ex

D.Lgs. n. 39/2013 in materia di inconferibilità e incompatibilità, inserendo la richiesta annuale, ai Consiglieri e Dirigenti, della dichiarazione di variazione delle cariche e incarichi;

- nel 2022 (03.08.2022) per adeguarla alle modifiche organizzative intercorse negli ultimi due anni;
- nel 2023 (01.12.2023) la società ha aggiornato la procedura interna sia per accogliere le modifiche organizzative in vigore dal 01.01.2023 e dal 01.06.2023 che per prevedere all'interno della sezione Appalti e contratti i dati previsti dalla normativa (D.L. 77/2021 e D.L. 76/2020 convertito in L. 120/2020) e i dati del progetto PNRR,
- nel 2024, la società ha aggiornato la sezione Appalti e contratti a seguito delle novità normative introdotte dal Codice Appalti (D.Lgs. 36/2023), modificando di conseguenza gli allegati alla procedura operativa.

### 31. L'attività di monitoraggio sulla sezione Società Trasparente

L'attività di monitoraggio e verifica del rispetto dell'avvenuto aggiornamento dei dati nella sezione internet Società Trasparente è svolta con cadenza trimestrale dal Responsabile Compliance. Le eventuali inadempienze riscontrate vengono comunicate al RCPT in apposite riunioni verbalizzate.

Il RPCT può effettuare verifiche a campione sul rispetto degli obblighi di pubblicazione. Le rilevazioni avverranno con l'utilizzo di una griglia excel di compilazione, utilizzando come fac-simile la griglia utilizzata dal OIV per le sue valutazioni annuali.

In merito agli esiti delle verifiche svolte, il RPCT effettua al termine dell'anno una valutazione finale, riportando in apposita tabella il relativo esito.

### Azioni 2025-2027

#### **Azioni periodiche annuali**

- Monitoraggio trimestrale della verifica e del rispetto dell'aggiornamento dei dati del sito Società Trasparente – a cura dell'Ufficio Compliance;
- Monitoraggio annuale a campione sui dati pubblicati - a cura del RPCT.
- Verifica a campione sui dati di pubblicazione della sezione Appalti e contratti – Appalti PNRR – a cura del RPCT

### **7.5.3 Accesso civico e accesso generalizzato**

Per quanto concerne l'accesso generalizzato, la Società ha adottato in data 29

novembre 2017 la procedura di gestione dell'accesso generalizzato, anche sulla base della delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016, che identifica ruoli, responsabilità e modalità operative per la gestione dell'accesso e di alimentazione del registro oltre alla modulistica per il richiedente. Per tale misura ha identificato all'interno della sua organizzazione l'ufficio "accesso generalizzato" e abilitato la casella di posta elettronica dedicata. La procedura ed i relativi allegati sono pubblicati nella sezione "Società Trasparente", sottosezione "Altri contenuti - accesso generalizzato", del sito web della Società.

La procedura è stata oggetto di revisione in data 15.05.2020.

Il Responsabile dell'Ufficio Accesso Generalizzato è la Dott.ssa Valentina Dell'oro.

Per l'accesso civico, la Società ha pubblicato quanto previsto dalla normativa vigente mentre, per l'accesso agli atti ex L. 241/1990, il RPCT ha ritenuto di non dover redigere una procedura specifica data la bassa probabilità di accadimento. La richiesta di accesso civico può pervenire da parte di chiunque all'indirizzo email: [trasparenza@larioreti.it](mailto:trasparenza@larioreti.it).

Il Responsabile dell'accesso civico è il Dott. Vincenzo Lombardo in qualità di RPCT.

Nella sezione Società Trasparente – Altri contenuti – Accesso civico sono a disposizione le istruzioni e la modulistica per l'accesso civico e per l'accesso generalizzato.

Nel 2024 non sono pervenute richieste di accesso generalizzato, -ne richieste di accesso civico.

#### **7.5.4 Responsabili della trasmissione e pubblicazione**

Come richiesto al comma 1 dall'art. 10, Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione del Decreto Trasparenza, si allega al presente Piano (Allegato 1), l'elenco dei Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati richiesti obbligatoriamente dal citato Decreto.

#### **Azioni 2025 - 2027**

##### **Azione periodica annuale**

- Monitoraggio delle richieste di accesso civico pervenute – a cura del RPCT

#### **7.6 Codice Etico**

Il Codice Etico, adottato da LRH S.p.A. esplicita i principi cui deve essere improntata

la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della sua attività, compresi i consulenti e/o collaboratori esterni comunque denominati.

Tali principi etici sono di seguito riportati:

- legalità;
- imparzialità;
- correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse;
- riservatezza;
- onestà;
- equità dell'autorità;
- integrità e valore della persona;
- responsabilità verso la collettività;
- concorrenza leale;
- trasparenza e completezza dell'informazione;
- sicurezza sul lavoro;
- tutela ambientale,

e, più in generale, il rifiuto di ogni condotta che, pur finalizzata al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse di LRH, presenti aspetti non compatibili con un modello organizzativo e gestionale caratterizzato dall'assoluto rispetto delle norme di legge e delle regole comportamentali e procedurali che vigono all'interno della Società.

Il Codice è stato sviluppato anche per contribuire a prevenire la realizzazione degli illeciti connessi ai reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e costituisce, al contempo, il riferimento centrale del Piano di prevenzione della corruzione ex L. n.190/12.

Il Codice, infine, accoglie i principi di comportamento rilevanti anche ai fini della compliance alla Legge n. 190/12, quali:

- principi di comportamento con i collaboratori (selezione risorse umane);
- gestione del conflitto di interessi;
- regali, omaggi, benefici e sponsorizzazioni;
- incompatibilità e inconfiribilità;
- trasparenza;
- corruzione;
- principi di comportamento con i Clienti e con i fornitori (selezione e gestione fornitori).

Azioni 2025-2027

Nessuna azione.

### **7.7 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione**

ANAC attribuisce particolare efficacia preventiva alla misura di rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione (considerata dalla Legge n. 190/12 in più occasioni ai commi 4, 5 e 10 dell'articolo 1).

La Società, secondo gli orientamenti di ANAC, non è obbligata ad applicare la rotazione ordinaria del personale più esposto al rischio corruzione ma prevede comunque di effettuare una verifica annuale per valutare l'eventuale applicazione della misura di rotazione ad alcune posizioni particolarmente critiche ed esposte al rischio di corruzione. L'applicazione della misura dovrà sempre rispettare la capacità di sostituzione reciproca dei soggetti interessati rispetto alle competenze richieste. La valutazione invece, nei casi di ricezione di segnalazioni di comportamenti illeciti o rilevazione di anomalie, deve essere predisposta immediatamente all'esito dell'accertamento della segnalazione senza attendere la scadenza annuale.

Al fine però di evitare una sottrazione di competenze professionali specialistiche ove necessarie, ANAC ha identificato, nelle Linee Guida 2017, nel principio della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") un'altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione.

La segregazione delle funzioni è già uno dei principi generali del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società al quale si ispira l'organizzazione della stessa. La società, considerate le competenze specialistiche richieste al suo personale (dirigenti e responsabili) da anni adotta quale misura alternativa alla rotazione, la distinzione delle competenze ("segregazione di funzioni") attribuendo a soggetti diversi, compiti da svolgere, decisioni da adottare e attuare.

Il 18 dicembre 2024 RPCT ha effettuato la verifica dell'assegnazione delle risorse nelle aree a rischio senza riscontrare la necessità di una rotazione.

Azioni 2025 –2027

Azioni periodiche annuali

- Verifica dell'assegnazione delle risorse nelle aree a rischio ed eventuale richiesta di rotazione nel rispetto della capacità di sostituzione reciproca dei soggetti interessati rispetto alle competenze richieste dalle posizioni stesse – a cura RPCT.
- Rotazione straordinaria del personale in caso di avvio di procedimenti penali o



disciplinari per condotte corruttive – a cura del Direttore Generale e dell'Ufficio Risorse Umane

## **7.8 Astensione in caso di conflitto di interessi**

L'art. 1, comma 41, della L. n. 190 ha introdotto l'art. 6 bis nella L. n. 241 del 1990, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione stabilisce che *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."* La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento e gli altri interessati.

Il Codice Etico della Società dedica uno specifico paragrafo al conflitto di interessi e, la Società, ad integrazione di quanto già indicato, valuta opportuno dettagliare ulteriormente nel presente Piano la gestione del conflitto di interessi.

Con riferimento ai candidati, ai Collaboratori ed ai fornitori si richiede:

- a) che il candidato, prima di iniziare un colloquio, dichiari se è in rapporti di parentela o di affari con collaboratori della Società al fine di valutare eventuali situazioni di potenziali conflitti di interesse;
- b) la sottoscrizione, da parte dei fornitori, dell'impegno a segnalare immediatamente l'eventuale sorgere di potenziali conflitti di interesse con coloro che nella Società siano dotati di poteri autorizzativi o negoziali diretti sul proprio contratto di fornitura/consulenza;
- c) che in ogni momento, i Collaboratori della Società, nel caso in cui si dovessero trovare in situazioni tali da interferire con la capacità di assumere decisioni in modo indipendente e nell'esclusivo interesse della Società, segnalino tempestivamente il potenziale conflitto di interesse al proprio superiore gerarchico, al proprio Referente della prevenzione della corruzione (nel caso di dirigente al Responsabile della prevenzione della corruzione).

Ricevute le osservazioni da parte del RPTC la Società valuta, con un apposito provvedimento motivato, l'effettiva rilevanza del conflitto di interessi segnalato, decidendo se effettuare la sostituzione del collaboratore in conflitto di interesse o se non procedervi, in tal caso dovranno essere indentificati specifici controlli da svolgere

sulle attività poste in essere dal soggetto che ha segnalato la situazione.

Il Collaboratore che, consapevole del conflitto di interessi, non abbia proceduto a segnalarlo nel momento opportuno potrà andare incontro a procedimento disciplinare, come anche il fornitore o professionista esterno, che potrà andare incontro anche alla risoluzione del contratto.

La Società ha adottato la procedura di gestione dell'autorizzazione degli incarichi ai dipendenti in data 15 dicembre 2017, che è stata oggetto di approfondimento nel corso dell'incontro con i Referenti di dicembre 2017. In data 17 dicembre 2020 è stata erogata una formazione ai Direttori e ai Responsabili di funzione sulla gestione del conflitto di interessi sulla base delle fonti normative esterne ed interne alla Società.

Nel corso del 2022, LRH ha redatto apposita procedura operativa con lo scopo di raccogliere in un unico documento tutti i casi relativi a situazioni di conflitto di interesse potenziale o reale che potrebbero insorgere nell'ambito della società. In particolare, sono definite le corrette modalità di rilevazione, analisi, gestione e trattamento, a garanzia dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa e in recepimento delle indicazioni di ANAC in merito all'integrazione, da parte delle amministrazioni, delle misure di prevenzione della corruzione all'interno del proprio PTPCT ("Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza"). In particolare nella procedura sono stati considerati i seguenti casi di potenziale conflitto di interesse:

- nella fase di selezione del personale;
- nella fase di assunzione del personale;
- durante il rapporto di lavoro;
- per la nomina dei commissari di selezione del personale;
- nello svolgimento di incarichi esterni da parte dei dipendenti;
- nelle nomine dei rup;
- nelle nomine dei commissari di gara;
- delle nomine dei componenti dell'OdV;
- con i fornitori.

Nel corso del 2024 non sono pervenute segnalazioni.

L'attività prevista nel 2024, di implementare i moduli per i neo-assunti nella parte relativa all'assenza conflitti di interesse con le informazioni relative alle macroaree da sottoporre ad attenzione: Attività professionale e lavorativa pregressa; Interessi finanziari; Rapporti e relazioni personali, è stata rinviata al 2025.

## **Il conflitto di interesse nelle procedure di gara**

La gestione del conflitto di interessi assume uno speciale rilievo nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, uno dei settori a maggior rischio corruttivo.

Il codice appalti (D. Lgs. 36/2023) all'art. 16 prevede una specifica norma in materia di conflitti di interesse, anche avendo riguardo all'esigenza di garantire la parità di trattamento degli operatori economici.

Per ogni procedura di gara, i Rup e i commissari nell'atto di nomina rendono specifica dichiarazione di non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi. Le dichiarazioni rese sono conservate presso l'archivio dell'Ufficio Appalti e vengono adeguatamente protocollate.

Il RPCT effettuerà, a campione, verifiche sulla corretta acquisizione e conservazioni delle dichiarazioni da parte dell'Ufficio Appalti. Nello svolgimento di tali verifiche, il RPCT potrà rivolgersi al RUP per chiedere informazioni.

Il RPCT, inoltre, può intervenire in caso di segnalazione di eventuale conflitto di interessi. Può essere chiamato ad effettuare una valutazione di quanto indicato nella segnalazione al fine di stabilire se sussistono ragionevoli presupposti di fondatezza del conflitto, in una logica di valorizzazione e di ottimizzazione del sistema di controlli già esistenti nella società.

Il RPCT potrebbe, infine, essere interpellato e offrire un supporto al RUP e ai dirigenti competenti per valutare la sussistenza in concreto di eventuali situazioni di conflitto di interesse che dovessero insorgere nelle diverse fasi di affidamento e di esecuzione del contratto.

Nel corso del 2024, la società ha modificato il Patto di integrità parte integrante della documentazione di gara, compilato da ogni partecipante ed inserita nelle Buste amministrative. Nel nuovo Patto di integrità sono stati inseriti:

- l'impegno da parte della Stazione Appaltante di vigilare e mettere in atto tutte le misure necessarie affinché i propri dipendenti si astengano dal partecipare alla procedura di gara e alla fase di esecuzione del contratto qualora versino in una situazione di conflitto di interessi;
- specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti con richiesta di comunicare in qualsiasi momento eventuali situazioni di conflitto di interesse di cui siano venuti a conoscenza, rispetto al personale della Stazione appaltante coinvolto nella procedura di gara o nell'esecuzione del contratto o collaboratori egualmente

coinvolti

- sanzioni (esclusione dalla procedura di gara o revoca aggiudicazione con conseguente escussione dell'eventuale cauzione provvisoria o definitiva; risoluzione del contratto ed escussione della garanzia definitiva) a carico dell'operatore economico in caso di violazione degli impegni sottoscritti, secondo la gravità della violazione accertata e la fase in cui la violazione viene accertata, comunque nel rispetto del principio di proporzionalità.

### 32. I conflitti di interesse e il titolare effettivo

La normativa europea emanata per dare attuazione al PNRR assegna una particolare importanza alla prevenzione dei conflitti di interesse. L'art. 22, co. 1' del Reg. UE 241/2021 prevede "nell'attuare il dispositivo gli stati membri in qualità di beneficiari o mutuatari dei fondi a titolo dello stesso, adottano tutte le opportune misure per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione e per garantire che l'utilizzo dei fondi in relazione alle misure sostenute dal dispositivo sia conforme al diritto dell'Unione e nazionale applicabile, in particolare, per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi".

Il medesimo Regolamento UE prevede ai fini di prevenire i conflitti di interesse, all'art. 22 specifiche misure, tra cui l'obbligo di fornire alla Commissione i dati del titolare effettivo del destinatario dei fondi o dell'appaltatore. La disciplina del titolare effettivo è funzionale a garantire la riconducibilità di un'operazione alla persona fisica che, di fatto, ne trae vantaggio, al fine di evitare che altri soggetti e, in particolare, strutture giuridiche complesse (società e altri enti, trust e istituti giuridici affini) siano utilizzati come schermo per occultare il reale beneficiario e realizzare finalità illecite. Lo Stato italiano ha recepito le misure fissate dal Regolamento UE, ponendo particolare attenzione ai dati del titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Tra le misure fornite dal MEF è ricompresa quella di comunicare i dati del titolare effettivo degli operatori economici e quella in capo al soggetto attuatore / stazione appaltante di richiedere la dichiarazione del medesimo titolare effettivo circa l'assenza di conflitti di interesse. Il PNA 2022 raccomanda l'adozione, quale misura di prevenzione della corruzione, di richiedere ai concorrenti di dichiarare il titolare effettivo e la previsione di una verifica a campione che la dichiarazione sia stata resa.

La società a partire dal 2023 ha proceduto alla richiesta di dichiarazione del titolare effettivo da parte di tutti gli operatori economici aggiudicatari di una procedura di

gara. Dal 2024, è stata prevista specifica misura di controllo da parte del RPCT sulle dichiarazioni rese dagli aggiudicatari.

### **7.9 Il RUP e i Responsabili delle diverse fasi di una procedura di gara**

Il PNA 2022 pone un focus particolare sulla figura del Responsabile Unico del Procedimento (RUP) in quanto ritenuta figura chiave nei contratti pubblici di lavori, forniture e servizi. Il nuovo Codice degli appalti sostituisce la figura del Responsabile Unico del Procedimento ex art. 31 del d.lgs. 50/2016 con quella del Responsabile Unico di Progetto ex art. 15 d.lgs. 36/2023, un project manager che dà impulso all'intervento pubblico nel suo complesso e ne tiene le fila, dirigendo e coordinando le quattro fasi della programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione per ogni procedura assoggettata al nuovo Codice degli appalti.

Proprio in considerazione del ruolo chiave del RUP e dei responsabili delle diverse fasi, la società intende nel 2025 approvare una specifica Procedura operativa per definire i ruoli, i compiti e le responsabilità del Responsabile Unico del Progetto, declinato nelle diverse fasi in cui si articola il processo di gestione degli appalti di lavori, forniture e servizi, ed in particolare nelle fasi di progettazione, di affidamento e di esecuzione. Inoltre si prevede un'attività di formazione specifica sui Responsabili aziendali chiamati a ricoprire i ruoli di RUP e di Responsabili delle diverse fasi.

Azioni 2025 -2027

#### **Azioni 2025**

- Implementazione nuovi moduli con indicazione per i neo assunti delle dichiarazioni rilasciate relative ai conflitti di interesse con le informazioni relative alle macroaree individuate – a cura dell'Ufficio Compliance;
- Procedura operativa sul RUP

#### **Azioni periodiche annuali**

- Verifica a campione sulle dichiarazioni rese dagli aggiudicatari sui titolari effettivi – a cura del RPCT
- Verifica a campione sulla corretta acquisizione e conservazione delle dichiarazioni sul conflitto di interesse rese nelle procedure di gara dai RUP e dai Commissari di gara – a cura del RPCT.
- Verifica a campione sulla corretta acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse rese dai neo assunti – a cura del

RPCT.

- Verifica a campione nelle procedure di assunzione delle dichiarazioni rese dai commissari nominati – a cura del RPCT

### **7.10 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi**

Il Decreto Legislativo n. 39 del 8 aprile 2013 contenente le “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190” impone agli enti di diritto privato in controllo pubblico, ai fini del conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice, di verificare:

1. all'atto del conferimento di un incarico la sussistenza:
  - a) di eventuali condizioni di inconferibilità:
    - a seguito di condanna per i reati contro la pubblica amministrazione nei confronti dei titolari di incarichi previsti dal Capo II del Decreto;
    - previste al Capo III del Decreto (in caso di soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle PA) e IV (per incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico);
  - b) e di cause di incompatibilità secondo quanto previsto nei Capi V (tra incarichi nelle PA e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle PA nonché lo svolgimento di attività professionale) e VI (tra incarichi nelle PA e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico) del Decreto;
2. annualmente, la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del medesimo Decreto.

Per le definizioni si rinvia al Decreto.

La Società, tenuto conto che gli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 39/2013 si applicano al conferimento di incarico ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai dirigenti, ha regolamentato nella procedura Trasparenza che i soggetti interessati rendano:

- all'atto dell'accettazione dell'incarico, la dichiarazione in autocertificazione sostitutiva di atto notorio di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità. Tale adempimento è richiesto prima del provvedimento definitivo di conferimento da parte dell'organo di indirizzo che intende assegnare l'incarico;
- annualmente, la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità

sopravvenute. Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvede alla pubblicazione sul sito web della Società delle dichiarazioni di cui sopra unitamente alle altre informazioni previste dal decreto sulla trasparenza.

Il D.Lgs. 39/2013 all'art. 15 - Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico – attribuisce al Responsabile della prevenzione della corruzione, anche attraverso le disposizioni del piano di prevenzione della corruzione:

- la verifica che nella Società siano rispettate le disposizioni del decreto sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi;
- il potere di contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità.

Il Responsabile deve inoltre segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni del presente decreto all'ANAC, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché' alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Si configura pertanto una vigilanza interna, del RPCT, ed una esterna condotta dall'ANAC.

Su tali responsabilità ANAC si è espressa nella Delibera n.833 del 3 agosto 2016 con la quale ha emanato le "Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili".

Come già indicato nel paragrafo Trasparenza, il RPCT, per garantire la completezza e accuratezza nella verifica ex D.Lgs. 39/2013 di competenza, richiede ogni anno, contestualmente alla dichiarazione di incompatibilità, la dichiarazione di variazione delle cariche e incarichi ai Consiglieri e Dirigenti.

Il RPCT, il 28 dicembre 2024, ha effettuato la verifica annuale sull'assenza dell'incompatibilità dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei dirigenti della Società, senza rilevare osservazioni.

Azioni 2025 – 2027

Azione 2025

-Richiesta e raccolta delle dichiarazioni in tema di inconfiribilità e incompatibilità dell'incarico rese dal nuovo Consiglio di Amministrazione entro

un mese dalla nomina – a cura dell'Ufficio Compliance.

Azione periodica annuale

Aggiornamento annuale delle dichiarazioni rese e verifica della coerenza tra dichiarazioni di cui al D.Lgs. n.39/2013, curriculum vitae e dichiarazioni degli incarichi così come richiesto da ANAC – a cura RPCT.

### **7.11 Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dipendente e di lavoro autonomo (*pantouflage – revolving doors*)**

La L. n. 190/12 ha introdotto un comma, nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Infatti, durante il periodo di servizio, il dipendente potrebbe sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

La Società, al fine di garantire il rispetto delle prescrizioni in materia di pantouflage, ha aggiornato il Regolamento di selezione del personale che è stato adottato in data 26 gennaio 2021.

Nel corso del 2022, la società ha dato seguito alle due azioni pianificate nel Piano 2022-2024 e precisamente:

1. aggiornamento in data 19.12.2022 della procedura di gestione delle consulenze, con riferimento ai requisiti richiesti per l'affidamento di incarichi per garantire la comunicazione della causa ostativa;
2. inserimento dal mese di maggio 2022 nei capitolati di gara della clausola ostativa per l'operatore economico, come peraltro già indicato dai bandi tipo di ANAC.

Il PNA 2022 evidenzia l'importanza di prevedere adeguati strumenti e modalità per assicurare il rispetto dell'istituto anche attraverso un'attività di verifica.

In data 25.09.2024, ANAC ha deliberato le Linee Guida n.1 in tema di c.d. divieto di pantouflage, integrative al PNA 2022. Vengono forniti indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di pantouflage. Ciò allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato, orientando ancor meglio le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione del pantouflage. In particolare, le Linee Guida chiariscono:



- la delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione del divieto agli incarichi amministrativi di vertice, di livello apicale, agli incarichi di amministratore con deleghe gestionali; agli incarichi dirigenziali, ai soggetti esterni con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o autonomo);
- la delimitazione dal punto di vista dell'ambito oggettivo di applicazione del divieto, chiarendo il perimetro dei concetti di "poteri autoritativi e negoziali", di "attività professionale" e di "rapporto di lavoro" svolti nell'ente di destinazione
- l'individuazione del soggetto competente all'accertamento della violazione e all'applicazione delle sanzioni (ANAC).

Anac ha inoltre deliberato apposito Regolamento sull'esercizio della funzione di vigilanza e sanzionatoria in materia di pantouflage, approvato in data 24/09/2024, nel quale disciplina i suoi poteri in tema di vigilanza e sanzionatori in materia.

La società nel 2025 effettuerà un'analisi complessiva sulle dichiarazioni richieste in tema di pantouflage, sia in sede di assunzione del personale che nell'ambito delle gare d'appalto, al fine di verificare la loro conformità alle Linee guida o la necessità di loro modifiche.

Azioni 2025-2027

### **Azione 2025**

Verifica sulle dichiarazioni rese dai neo assunti e dagli aggiudicatari in sede di gara alla luce delle Linee guida e valutazione sulla necessità di loro modifica – a cura del Responsabile Compliance.

### **Azione periodica annuale**

- Attività di verifica sulle dichiarazioni rese dai neo assunti – a cura del RPCT.
- Attività di verifica sulle dichiarazioni rese dagli aggiudicatari in sede di gare d'appalto – a cura del RPCT

## **7.12 Obblighi di informazione e whistleblowing**

In analogia a quanto previsto dal Modello della Società, tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare condotte illecite e qualsiasi violazione o sospetto di violazione del presente PPCT.

Il D. Lgs. n. 24 del 15 marzo 2003 attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione

e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali; raccoglie in un unico testo la disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato.

ANAC con specifiche Linee guida whistleblowing adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 ha abrogato le precedenti Linee Guida in materia (Delibera n. 469 del 9 giugno 2021).

Come per la procedura gestione dell'accesso generalizzato, anche per le segnalazioni, prima della effettiva gestione, è richiesta una preliminare analisi di ammissibilità della segnalazione, alla quale concorrono molteplici elementi in assenza dei quali, anche di uno solo, la tutela disciplinata nell'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 non si applica.

La normativa prevede infatti una valutazione sia dell'oggetto della segnalazione che della tipologia del segnalante affinché venga attivata la sua tutela prevista. In dettaglio:

- a) il segnalante deve rivestire la qualifica di "dipendente;
- b) il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali "condotte illecite" "in ragione del proprio rapporto di lavoro";
- c) la segnalazione deve avere ad oggetto "condotte illecite";
- d) la segnalazione deve essere effettuata "nell'interesse all'integrità della società;
- a) la segnalazione deve essere inoltrata al RCPT e solo nei casi previsti dalla normativa ad uno delle altre quattro tipologie di destinatari indicati nel D. Lgs. 24/2023:

- ANAC;
- Divulgazione pubblica;
- Autorità giudiziaria ordinaria;
- Autorità contabile.

La società, nel corso del 2022, ha adottato una specifica procedura, nel rispetto delle indicazioni delle Linee Guida, che è stata oggetto di una comunicazione interna e di pubblicazione nella sezione Società Trasparente – sottosezione Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione - Segnalazioni di illecito.

Nel corso del 2023, la procedura è stata aggiornata a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 15.03.2023 e delle Linee Guida ANAC 12.07.2023.

La procedura specifica in particolare che:

- le segnalazioni dovranno essere effettuate in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del presente PPCT, costituendo l'omissione di segnalazione una grave inadempienza contrattuale;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità, provvedendo ad indagare anche ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione al Consiglio di Amministrazione e, se necessario, all'Organismo di Vigilanza;
- la Società adotterà misure idonee affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette le informazioni, purché esse risultino veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto nelle procedure aziendali, nel Piano e nel Modello;
- è vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni al Responsabile della prevenzione della corruzione. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione, nonché i soggetti che collaboreranno nelle attività, saranno tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza;
- la violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale ulteriore responsabilità civile e/o penale;
- le segnalazioni pervenute al Responsabile della prevenzione della corruzione dovranno essere raccolte e conservate in un apposito archivio cartaceo o informatico al quale sia consentito l'accesso solo da parte del Responsabile o a soggetti appositamente autorizzati dallo stesso Responsabile, e fermo restando la libertà di accesso all'Autorità giudiziaria;
- l'invio delle segnalazioni può avvenire con le seguenti modalità:
  - attraverso la piattaforma di whistleblowing per le segnalazioni d'illecito (<https://larioreti.whistleblowing.it>); le istruzioni per l'accesso al sistema informatizzato per l'invio delle segnalazioni sono pubblicate sul sito nell'apposita sezione;
- la gestione del sistema informatizzato rimane attribuita al RPCT.

Nel 2024 non sono pervenute segnalazioni.

Azioni 2025 –2027

Azione periodica annuale

- Verifica delle segnalazioni ricevute – a cura del RPCT

### **7.13 Comunicazione e Formazione**

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione rientra la formazione in materia etica, di integrità ed altre tematiche a rischio corruttivo. La società con questa consapevolezza struttura piani formativi rivolti a tutti i dipendenti, ma diversificati a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, e in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La Società intende garantire al proprio personale un'esaustiva conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel presente PPCT, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili più esposte al rischio.

La partecipazione alle attività di formazione ha carattere obbligatorio. Le attività di formazione periodica al personale aziendale devono, inoltre, essere adeguatamente documentate a cura della Società.

Il sistema di informazione e formazione del management è supervisionato ed integrato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che espleta le proprie attività di vigilanza e monitoraggio in collaborazione con i Referenti di area. La Società cura, inoltre, l'organizzazione di iniziative di formazione per divulgare i contenuti del PPCT e favorire la comprensione delle misure previste.

I componenti del Collegio Sindacale ed il Revisore Legale, all'atto dell'accettazione della loro nomina, dovranno parimenti dichiarare il loro impegno ad osservare i contenuti del PPCT ed i principi del Codice Etico della Società.

Ai dipendenti, all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, verrà richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al PPCT.

Il PPCT in vigore è pubblicato, a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in una apposita cartella condivisa della rete informatica aziendale e copia dei documenti sarà disponibile presso la sede principale e, ove presenti, presso le diverse sedi operative della Società. È fornita inoltre

comunicazione nella bacheca aziendale.

In fase di rilevazione dei fabbisogni formativi annuali, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - previa intesa con la Funzione Risorse Umane e l'Ufficio Compliance- identifica le eventuali esigenze formative sui temi dell'etica e della legalità.

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Piano anche presso i suoi clienti e fornitori e tutti gli stakeholders. L'informativa avviene mediante la pubblicazione del presente Piano sul sito internet, nella sezione Società Trasparente, Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione.

33. Nello specifico, la Società prevede di adottare azioni formative:

- rivolta a tutti i dirigenti e primi livelli delle aree potenzialmente a rischio di corruzione, finalizzata ad una prima verifica del risk assessment ed a rilevare eventuali esigenze di misure specifiche da implementare;
- dedicata a tutti gli operatori delle aree sensibili per rafforzarne la consapevolezza dei comportamenti da tenere nello svolgimento della propria attività, al fine di evitare il rischio di abuso del potere del proprio incarico a vantaggio di interessi privati propri e/o di terzi.

Nel 2022 e 2023 non si sono tenute sedute di formazione, la società però ha implementato un sistema di "formazione base" per tutti i nuovi assunti tramite invio di un documento riassuntivo dei principali concetti relativi alla L.190/12 e al D.Lgs. 231/2001 e al Codice etico adottato dalla società e richiesta di compilazione di apposito questionario. Il risultato dell'attività svolta negli anni 2022 e 2023 ha evidenziato la comprensione da parte dei neo-assunti dei principi generali forniti in materia.

Nel 2024 è stata fatta una formazione e-learning per tutti i dipendenti sui seguenti temi: 231; la normativa whistleblowing, Anticorruzione e trasparenza.

Il risultato dell'attività di formazione svolta ha evidenziato una buona comprensione da parte dei dipendenti sui principi generali della materia.

Nel corso del biennio 2025-2026 anche a seguito dell'aggiornamento del Modello 231 e della matrice dei rischi 190, la società valuterà la promozione di una attività di formazione specifica in materia rivolta ad alcune funzioni anche con l'intervento di professionisti con comprovata esperienza in materia di reati di corruzione. E' invece prevista una seduta di formazione specifica rivolta ai soggetti che in azienda ricoprono i ruoli di RUP/Responsabili delle diverse fasi di affidamento di un acquisto a seguito

dell'entrata in vigore di specifica procedura operativa (come meglio descritto nel capitolo 7.9)

Azioni 2025-2027

Azione periodica annuale

- Verifica delle esigenze formative sia con riferimento alla prevenzione della corruzione che alla trasparenza e predisposizione di un eventuale piano di formazione – a cura del RPCT.

Azione specifica 2025

- Seduta di formazione specifica ai RUP/Responsabili fase affidamento

#### **7.14 Sistema disciplinare**

Aspetto essenziale per l'effettività del Piano di prevenzione della corruzione è l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione dei suoi contenuti. Nel Modello è previsto un sistema sanzionatorio, la cui applicazione prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale, da applicare a tutti i lavoratori subordinati dipendenti della Società, ivi compresi i dirigenti, nonché ai fornitori e professionisti esterni che collaborino con la Società e ai consulenti.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono inopportuno ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede ed è applicabile ai Destinatari nel caso in cui siano accertate violazioni del Modello.

Ai fini del presente Piano, si ritiene opportuno seguire la medesima impostazione del Modello e stabilire specifici richiami alle sanzioni contenute nel Modello per i comportamenti tenuti dai Destinatari in violazione delle singole regole comportamentali contenute nel Piano.

Il sistema disciplinare sarà applicabile ai Destinatari nel caso in cui siano accertate violazioni del Piano, a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o di un procedimento penale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica che siano date adeguate informazioni a tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la

Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio. Ogni violazione del Piano o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata al Responsabile della prevenzione della corruzione secondo quanto previsto al paragrafo "Obblighi di informazione e whistleblowing". Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del presente Piano.

Ricevuta la segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione procede alla identificazione della fonte e ad un preliminare controllo circa la veridicità di quanto riportato nella segnalazione e con la raccolta delle informazioni, secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni e dell'identità del soggetto nei confronti del quale procede, così come prescritto al precedente paragrafo "Obblighi di informazione e whistleblowing".

Valutata la violazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Piano sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni della Società, dalla legge e dai CCNL.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione potrà, se richiesto, rendere pareri in merito alla effettività della violazione del Piano ed alla sanzione ritenuta più appropriata e proporzionata alla natura della violazione commessa.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione è data comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e l'Organismo di Vigilanza garantiscono il coordinamento nei casi di applicazione del sistema disciplinare ad uno stesso soggetto per la stessa fattispecie di illecito segnalata, nel rispetto delle relative competenze.

#### **7.14.1 Violazioni del Piano**

A titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal Modello rilevanti ai fini del presente Piano o delle misure stabilite;
- l'omessa segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione in riferimento a fattispecie di reato perpetrate o solo presumibilmente perpetrate nella Società da parte di altri e di cui si viene a conoscenza;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera, ad esempio in materia di trasparenza;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura gestita per sottrarsi al sistema dei controlli attuato dal Responsabile della prevenzione della corruzione;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza del Responsabile della prevenzione della corruzione o dei soggetti dei quali lo stesso si avvale (ad esempio i Referenti);
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore; l'occultamento di fatti e circostanze da parte del dipendente relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza della Società o ad esso affidati;
- la mancata segnalazione dell'esistenza di un conflitto di interessi;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Piano.

La gravità delle violazioni del Piano e di conseguenza il tipo e l'entità della sanzione saranno valutati sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo;



- il livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore della mancanza disciplinare;
  - il comportamento del dipendente in riferimento a eventuali precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge e dalla normativa contrattuale vigenti;
  - da altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.
- È fatto salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Piano da parte di un dipendente.

#### **7.14.2 Misure nei confronti dei lavoratori subordinati**

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali previste dal Piano sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di lavoratori e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL di riferimento, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al CCNL di riferimento. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Piano fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL di riferimento, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Piano nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Piano, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- 1) Incorre nei provvedimenti di RICHIAMO VERBALE o di AMMONIZIONE SCRITTA il lavoratore che: violi le prescrizioni previste nel presente Piano "per inosservanza delle disposizioni di servizio" ovvero "per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza" (ad esempio che ometta di dare comunicazioni al Responsabile delle informazioni prescritte),
- 2) Incorre nel provvedimento della MULTA non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, il lavoratore che:
  - violi le prescrizioni richiamate dal presente Piano, anche con riferimento

alla Trasparenza, ponendo in essere un comportamento consistente in “inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della società”;

- in caso di recidiva dei comportamenti di cui al punto 1).

3) Incorre nel provvedimento di SOSPENSIONE dal lavoro, con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 gg. il lavoratore che:

- nel violare le prescrizioni previste dal presente Piano o adottando, nell'espletamento di attività a rischio o nell'espletamento delle attività in materia di trasparenza, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano stesso, arrechi un danno alla Società o la esponga ad una situazione oggettiva di pericolo all'integrità dei beni dell'azienda.

4) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che:

- nell'espletamento di attività a rischio, realizzi un comportamento recidivo nelle mancanze punite con la sospensione, nell'arco del biennio precedente.

5) Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che:

- sia destinatario di una sentenza passata in giudicato;
- abbia posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dalla L. n.190/2012.

### **7.14.3 Misure nei confronti dei Dirigenti**

Quando la violazione delle regole previste dal presente Piano o l'adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto collettivo di riferimento secondo il procedimento previsto per le altre categorie di dipendenti ed indicato al punto precedente.

Quale ulteriore misura a tutela della Società, potrà essere disposta anche la revoca delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i dirigenti è il Consiglio di Amministrazione; i singoli atti del procedimento disciplinare fin dalla contestazione devono essere sottoscritti dal Presidente, che deve riferirne al

Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo resta esclusivamente competente ad adottare il provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare.

In questo caso l'obbligo di informativa all'avvio del procedimento e l'eventuale sanzione e l'archiviazione della documentazione è a cura del Presidente del CdA.

#### **7.14.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci**

In caso di violazioni da parte degli Amministratori o Sindaci, il Responsabile della prevenzione della corruzione informa tempestivamente rispettivamente il Collegio Sindacale o il Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le iniziative più opportune previste dalla vigente normativa.

#### **7.14.5 Misure nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza**

In caso di violazioni da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, il Consiglio di Amministrazione, informa tempestivamente il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, il soggetto facente funzione dell'OIV e l'ANAC, provvedendo ad assumere le iniziative più opportune previste dalla vigente normativa.

#### **7.14.6 Misure nei confronti di fornitori e di professionisti esterni**

I contratti stipulati e gli ordini emessi dalla Società con i fornitori e i professionisti esterni conterranno un richiamo alla circostanza che la Società ha adottato sia il Modello ex D.lgs. 231/01 sia il Piano di prevenzione della corruzione e la dichiarazione da parte del terzo di essere a conoscenza del Codice Etico e di obbligarsi ad attenersi scrupolosamente ai suoi contenuti e di tenere un comportamento in grado di minimizzare sempre e comunque i rischi di determinare situazioni di esposizione della Società alla responsabilità conseguente alla commissione di reati rilevanti per la Società di cui al D.Lgs. 231/01 e alla L. n.190/2012. I contratti con tali soggetti conterranno, inoltre, una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connessa all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte.

#### **7.15 Rating di legalità**

In data 08.02.2022, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ha conferito a LRH il rating di legalità, con il riconoscimento del punteggio di 2 stelle +".

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.

Alla luce del Regolamento attuativo in materia di rating di legalità pubblicato da AGCM, LRH comunicherà all'Autorità 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.

In data 24.01.2024, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ha rinnovato a LRH il rating di legalità fino al 23.01.2026, migliorando il punteggio e attribuendo 2 stelle ++.

### **7.16 Responsabile dell'anagrafe per la Stazione appaltante**

LRH in qualità di stazione appaltante ha provveduto a nominare il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA), secondo le modalità previste nel Comunicato del 28 ottobre 2013 dall'ANAC. Lrh ha nominato RASA il Responsabile Approvvigionamenti e Compliance 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.

## **8 RIEPILOGO MISURE 2025 – 2027**

Nella tabella seguente vengono riassunte le principali misure specifiche adottate dalla società per la prevenzione della corruzione e descritte nel presente Piano.

TIPOLOGIA DI MISURA	MISURA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	DESCRIZIONE	FREQUENZA MONITORAGGIO	Piano di azioni 2025 proposto	INDICATORE DI MONITORAGGIO
<b>Misure di semplificazione</b>	Contesto esterno	Studio del contesto esterno	Ogni anno	entro gennaio 2026	on/off
<b>Misure di gestione del rischio</b>	Risk assessment	Aggiornamento mappatura dei rischi	solo nel 2025	entro settembre 2025	on/off
<b>Misura di trasparenza</b>	Trasparenza	Verifica sul rispetto degli adempimenti di pubblicazione in materia di trasparenza previsti nella matrice di responsabilità allegata al piano	ogni anno	marzo - giugno - settembre - dicembre	on/off
		Verifica a campione sul rispetto degli obblighi di pubblicazione	ogni anno	una verifica entro il 31.12.2025	on/off
		Verifica sulla pubblicazione dei dati previsti e relativi agli appalti PNRR	Fino alla conclusione del progetto PNRR	entro dicembre 2025	on/off
		Verifica degli obblighi di pubblicazione secondo delibera ANAC	ogni anno	entro la scadenza indicata da ANAC con delibera	on/off
<b>Misura di rotazione</b>	Rotazione del personale	Verifica dell'assegnazione delle risorse nelle aree a rischio ed eventuale richiesta di rotazione	ogni anno	entro dicembre 2025	on/off
		Rotazione straordinaria del personale in caso vengano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva	a evento	a evento	n. di rotazioni effettuate
<b>Misura di gestione del conflitto di interesse</b>	Conflitti di interesse	Verifica dell'acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di conflitti di interesse da parte di tutti nuovi assunti (verifica su almeno 5 neo assunti)	ogni anno	entro dicembre 2025	on/off
		Verifica nelle procedure di assunzione delle dichiarazioni rese dai Commissari (verifica su almeno 5 assunzioni)	Ogni anno	entro dicembre 2025	on/off
		Implementazione nuovi moduli con indicazione per i neo assunti con indicazione delle macroaree di interesse	solo nel 2025	entro aprile 2025	on/off
		Verifica nelle procedure di gara dell'acquisizione e conservazione delle dichiarazioni rese dai RUP e dai commissari di gara (verifica su almeno 5 procedure di gara)	ogni anno	entro dicembre 2025	on/off

<b>Misura di segnalazione</b>	Whistleblowing	Monitoraggio delle Segnalazioni di reati o irregolarità ricevute (Whistleblowing)	ogni anno	entro dicembre 2025	n.segnalazioni ricevute/n. gestite
<b>Misura di formazione</b>	Formazione	Verifica delle esigenze formative in materia anticorruzione e trasparenza	ogni anno	entro dicembre 2025	on/off
		Formazione specifica sui RUP	solo nel 2025	entro luglio 2025	on/off
<b>Misure di gestione del pantouflage</b>	Gestione pantouflage	Verifica dei moduli usati dalla società sia nell'ambito delle procedure di gara che in fase di assunzione per verificare la loro compatibilità con le linee guida ANAC o la necessità di loro modifica	solo nel 2025	entro aprile 2025	on/off
		Verifica delle dichiarazioni rese dai nuovi assunti (verifica su almeno 5 neo assunti)	ogni anno	entro dicembre 2025	on/off
		Verifica delle dichiarazioni rese dagli aggiudicatari in sede di gara (verifica su almeno 5 aggiudicatari)	ogni anno	entro dicembre 2025	on/off
<b>Altre misure di controllo</b>	Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	Richiesta e raccolta delle dichiarazioni dei soggetti interessati (CDA) in tema di inconferibilità e di incompatibilità dell'incarico	solo nel 2025	entro un mese dalla nomina del nuovo CDA	on/off
		Aggiornamento annuale delle dichiarazioni rese e verifica della coerenza tra dichiarazioni di cui al D.Lgs. n.39/2013, curriculum vitae e dichiarazioni degli incarichi	nel 2026 e nel 2027	entro un mese dall'approvazione del bilancio	on/off
		Conservazione delle dichiarazioni e Pubblicazione delle dichiarazioni nei casi previsti dalla normativa	ogni anno	entro un mese dall'approvazione del bilancio	on/off
		Richiesta e raccolta delle dichiarazioni dei soggetti interessati (Dirigenti) in tema di inconferibilità e di incompatibilità dell'incarico	ogni anno	entro un mese dall'approvazione del bilancio	on/off
	Accesso civico	Monitoraggio delle richieste di accesso civico pervenute	ogni anno	entro dicembre 2025	n.segnalazioni ricevute/n. gestite
	Audit	Rispetto delle scadenze definite nel modello 231 per la trasmissione dei flussi informativi periodici all'OdV da parte degli uffici aziendali	ogni anno	aprile - luglio - ottobre - gennaio	on/off
		Incontro tra Rcpt/ODV	ogni anno	entro dicembre 2025	on/off
		Esecuzione di specifici Audit approvati dal CDA	ogni anno	in conformità al piano audit	n. audit effettuati/n. audit previsti
	Gare appalto	Monitoraggio periodico del Piano Gare	ogni anno	entro dicembre 2025	n. gara previste/n.gare effettuate
		Verifica dei fornitori contrattualizzati dall'ufficio approvvigionamenti in affidamento diretto	ogni anno	entro dicembre 2025	n. verifiche effettuate/n. fornitori contrattualizzati
Procedura operativa RUP		solo nel 2025	entro giugno 2025	on/off	