

<i>AISA IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------	--

Modello Organizzativo ai sensi dell'art. 6 Dlgs. n. 231/01

Revisione 14 gennaio 2026

PARTE SESTA

(Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2026-2028) (PTPC)

1. Contesto normativo e principi generali

La legge 06.11.2012 n. 190, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, reca “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”.

La relazione illustrativa al disegno recita: “*Le misure di prevenzione della corruzione sono frutto di un cambiamento culturale prima che giuridico e l’obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori di configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all’illegalità nell’azione amministrativa*”.

Il combinato disposto degli artt. 1 comma 5 Legge n. 190/2012, 2-bis e 10 Dlgs. n. 33/2013 prevede l’adozione, da parte delle società in controllo pubblico, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC).

Nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) adottato nel 2013 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica – si legge “... *Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un’accezione ampia. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, 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 più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata dagli artt. 318, 319 e 319-ter 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’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo” (P.N.A., pag. 13). Ed ancora: “*La Corte dei Conti (...) ha posto in evidenza come la corruzione sia divenuta “da fenomeno burocratico-pulviscolare, fenomeno politico-amministrativo-sistematico. La corruzione sistematica, oltre al prestigio, all’imparzialità e al buon andamento della Pubblica Amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stesse delle*

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

pubbliche amministrazioni, e dall'altro (...) l'economia della Nazione.” Di fronte alla corruzione sistematica, la Corte ha evidenziato che “La risposta (...) non può essere di soli puntuali, limitati, interventi – circoscritti, per di più, su singole norme del Codice Penale – ma la risposta deve essere articolata, ed anch’essa sistematica”. “(...) Da qui, l’importanza della parte amministrativa della Legge n. 190/2012 che assume la portata di una riforma delle pubbliche amministrazioni ai fini della prevenzione e della lotta alla corruzione ...”.

(...) Complessivamente, le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali evidenziano l’esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell’ambito delle strategie di prevenzione:

- *Ridurre le opportunità che si manifestino caso di corruzione;*
- *Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;*
- *Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.*

Questi obiettivi sono perseguiti attraverso misure di prevenzione che, nell’ambito del nostro ordinamento, sono state disciplinate mediante la Legge n. 190/2012.

I principali strumenti previsti dalla normativa (...) sono:

- *Adozione dei P.T.P.C. (piani triennali di prevenzione della corruzione);*
- *Adempimenti di trasparenza;*
- *Codici di comportamento;*
- *Rotazione del personale;*
- *Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;*
- *Disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d’ufficio – attività ed incarichi extraistituzionali;*
- *Disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in casi di particolari attività o incarichi precedenti;*
- *Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;*
- *Disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;*
- *Disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;*
- *Disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito;*
- *Formazione in materia di etica, integrità, ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.*

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è poi completato con il contenuto dei decreti attuativi:

- *Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi (...) Dlgs. 31 dicembre 2012 n. 235;*
- *Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (...) Dlgs. 14 marzo 2013 n. 33;*
- *Disposizioni in materia di inconfondibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico (...) Dlgs. 08 aprile 2013 n. 39;*
- *Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni approvato con d.p.r. 16 aprile 2013 n. 62.” (PNA pagg. 16-17).*

Il quadro normativo delineato nel PNA è stato poi innovato dal D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, recante il trasferimento completo delle competenze in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) all'ANAC, nonché la riorganizzazione della stessa ANAC e l'assunzione delle funzioni e competenze della soppressa Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici (AVCP); dal Dlgs. n. 97/2016 che, per quanto concerne la disciplina della trasparenza amministrativa, ha modificato il già noto Dlgs. n. 33/2013; dal Dlgs. n. 175/2016, recante “*Testo unico delle società a partecipazione pubblica*”, come corretto ed integrato dal successivo Dlgs. n. 100/2017. Alle fonti primarie citate, si sono aggiunte importanti fonti di tipo secondario, costituite delle determinazioni ANAC n. 6/2015 (“*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*”), n. 8/2015 (“*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici*”), n. 12/2015 (“*Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione*”).

In riferimento agli atti dell'ANAC, occorre precisare che con determinazione n. 1134/2017 adottata nell'adunanza dell'08.11.2017 e successivamente pubblicata in Gazzetta Ufficiale, sono state emanate «*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in*

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici».

Il provvedimento, con particolare riferimento alle società in controllo pubblico, esprime l'indirizzo dell'Autorità in tema di misure organizzative per la prevenzione della corruzione, Responsabile per la prevenzione, trasparenza, obblighi di pubblicazione e accesso generalizzato agli atti.

Alla Determinazione è allegata una Tabella generale degli obblighi di pubblicazione afferenti la sezione “Società trasparente” dei siti web istituzionali, che viene a propria volta inserita in allegato al presente Piano [sub allegato 1)], per costituirne parte integrante ed essenziale.

Con delibera n. 840/2018, ANAC ha precisato requisiti, compiti e poteri del Responsabile per la prevenzione.

Con delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023 è stato adottato l'aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione attualmente vigente, in attesa della pubblicazione del testo definitivo del Piano Nazionale 2025, contenente specifiche prescrizioni in tema di contratti pubblici e disciplina delle ipotesi di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

2. Nozione di corruzione in senso ampio

Per “corruzione” si intende l’abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

- Il *potere* è l'esercizio della funzione affidata al dipendente “pubblico”
- il *soggetto* è il dipendente pubblico cui è affidata la funzione
- l'*abuso* si ha quando il potere non è esercitato nei termini ed entro i limiti previsti dalla legge
- il *vantaggio privato* è un beneficio finanziario o di altra natura, non necessariamente personale, ma che può riguardare anche soggetti terzi cui il soggetto è legato in qualche modo.

L'inquadramento del fenomeno corruttivo nel contesto dei piani anticorruzione possiede, tuttavia, connotazioni non limitate alla sua definizione in ambito penale (nello stretto contesto dei reati contro la Pubblica Amministrazione) e coincide con il concetto di *maladministration*, intesa come *assunzione di decisioni* (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti,

di gestione di risorse pubbliche) *devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari*. Occorre quindi avere riferimento, nell'economia dei piani anticorruzione, ad atti e comportamenti che, anche se non integrativi di specifiche ipotesi di reato, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

D'altro canto, con riferimento alla specificità dei piani di prevenzione della corruzione, è stato da più parti notato come detti strumenti debbano considerare non solo i fatti (penalmente rilevanti) commessi a *vantaggio o nell'interesse* dell'ente collettivo (connotazione quest'ultima propria della responsabilità amministrativa della persona giuridica ai sensi del decreto 231), ma anche i reati commessi *in danno* della società pubblica.

Per la compiuta illustrazione delle fattispecie punite dalle norme penali e dei concetti basilari che si pongono alla base dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, si rimanda in questa sede alla parte II del modello organizzativo.

3. Trasparenza come misura generale di prevenzione della corruzione.

La trasparenza degli atti e comportamenti amministrativi rappresenta l'asse portante delle politiche anticorruzione, inaugurate dalla legge n. 190/2012 e concretamente attuate con gli specifici obblighi di pubblicazione, posti come noto anche a carico delle società di diritto privato in controllo pubblico, recati dal Dlgs. n. 33/2013. La trasparenza amministrativa, sul piano generale, consente un controllo pubblico diffuso di atti e condotte e si riflette nell'immanenza dei principi di imparzialità e buon andamento portati dall'art. 97 della Costituzione repubblicana.

4. Analisi del contesto esterno.

Gli strumenti di regolazione della prevenzione della corruzione, e in particolare il PNA adottato da ANAC, sin dall'inizio hanno posto l'attenzione sull'importanza dell'analisi del contesto all'interno del quale l'ente, nel nostro caso la Società pubblica, si trova ad operare. E' infatti evidente come la struttura del contesto e i relativi condizionamenti ambientali possano rappresentare fattori di innesco di fenomeni illeciti direttamente proporzionali al minor livello di sensibilità sociale e/o di garanzia della legalità.

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

Per la valutazione del contesto esterno la Società ha fatto riferimento all'analisi di fonti aperte e al rapporto dell'Osservatorio Regionale della Toscana sulla legalità presentato in data 10.06.2025. Dall'esame del rapporto emergono elementi di particolare attenzione con riguardo alle caratteristiche e ai fatti di cronaca riguardanti il settore dei rifiuti. In particolare dal rapporto emerge che il settore della gestione del ciclo dei rifiuti speciali è quello con il più alto rischio di penetrazione criminale, sempre più vulnerabile alle infiltrazioni delle organizzazioni criminali e mafiose. Il rapporto evidenzia quindi la necessità di mantenere l'attenzione sulla correttezza delle procedure autorizzative in materia ambientale, sui processi di monitoraggio dei conferimenti e sulla destinazione dei rifiuti speciali. Il tenore del rapporto citato è espressamente richiamato quale presupposto e parte integrante del presente atto.

5. Analisi del contesto interno

Il contesto interno muove dalla realtà di una società in controllo pubblico, operante nel settore dei rifiuti in quanto proprietaria dell'impianto integrato di termovalorizzazione posto in Arezzo, località San Zeno.

L'istruttoria interna finalizzata alla predisposizione del presente aggiornamento, ha permesso di verificare l'assenza di precedenti casi giudiziari che abbiano interessato in qualche misura la Società o di altri episodi di corruzione o cattiva gestione nel settore di appartenenza, in ambito locale, che abbiano lambito la Società.

In particolare, l'analisi è stata svolta in relazione ai seguenti parametri storici:

- a)** Precedenti giudiziari o procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti della Società; sentenze passate in giudicato; procedimenti in corso; decreti di citazione a giudizio riguardanti reati contro la Pubblica Amministrazione, il falso, la truffa e la truffa aggravata ai danni dell'Amministrazione (artt. 640 e 640 bis c.p.);
- b)** Procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile;
- c)** Ricorsi amministrativi pendenti in tema di affidamenti di contratti pubblici;
- d)** Segnalazioni di cattiva gestione pervenute dall'interno della Società o dall'esterno;
- e)** Segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti;
- f)** Ulteriori dati rinvenienti alla Società anche sulla scorta dell'esame delle rassegne stampa.

La verifica di tutti i parametri enunciati ha dato esito negativo.

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

La valutazione della realtà aziendale e della situazione di contesto, svolta dal sottoscritto Responsabile con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, consente pertanto di concludere che il grado di rischio afferente specificamente la Società sia rimasto, sotto il profilo in esame, sostanzialmente immutato, essendo rimasti sostanzialmente immutati sia il business aziendale, sia l'assetto organizzativo. Le risultanze della relazione annuale del Rpc, predisposta e pubblicata nei termini di legge, consentono altresì di rilevare che, nel corso del 2025 non sono pervenute segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi, né risultano essersi verificati fatti corruttivi, né quindi risultano essere stati aperti procedimenti disciplinari o penali in relazione a detti eventi. Allo stesso modo, non sono risultate violazioni dei divieti di cui agli artt. 35-bis e 53 comma 16-ter del Dlgs. n. 165/2001.

Le esigenze di prevenzione e tutela della società appaiono, pertanto, sostanzialmente immutate.

Occorre ricordare come, nell'ultimo biennio, la Società abbia conseguito importanti traguardi in termini di *compliance* e trasparenza, dando concreta attuazione a quanto prefigurato nel proprio Piano anticorruzione, ed in particolare: (i) adeguamento completo al protocollo di legalità di Confindustria; (ii) riconoscimento del rating di legalità da parte di AGCOM, con il punteggio massimo di tre stelle di merito; (iii) ottenimento della certificazione della gestione aziendale secondo lo standard di responsabilità sociale individuato dalla norma tecnica internazionale SA 8000, rilevante anche ai sensi del disposto di cui all'art. 6 lett. d) del Dlgs. n. 175/2016; (iv) istituzione e pubblicazione del registro degli accessi civici (v) redazione del bilancio sociale annuale.

Il nuovo Piano Triennale si colloca, da un lato, quale parte integrante del più ampio modello organizzativo adottato a suo tempo ai sensi dell'art. 6 Dlgs. n. 231/01, dall'altro, e più in generale, in un contesto aziendale già ampiamente caratterizzato ad un notevole livello di proceduralizzazione, proporzionato al settore di attività, alle dimensioni aziendali e al proprio organigramma, come da rappresentazione grafica sub allegato 2).

6. Adozione del PTPC

<i>AISA IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------	--

Il presente Piano, predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, è stato condiviso con il personale in organico alla Società, e presentato in bozza al Consiglio di Amministrazione, che lo ha adottato previa audizione dello stesso Rpct.

7.Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (Rpct)

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza è nominato da ciascuna Amministrazione o dalla società in controllo pubblico ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge n. 190/2012, e la nomina è comunicata ad ANAC attraverso la pagina dedicata del sito web istituzionale.

Le funzioni di Rpct sono affidate ad uno dei dirigenti interni della Società, o a dipendente con mansioni amministrative di livello e preparazione adeguati.

Solo in casi eccezionali il Rpct potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali.

Il Rpct è nominato dall'organo di indirizzo della Società, Consiglio di Amministrazione o altro organo con funzioni equivalenti.

Dall'espletamento dell'incarico di Rpct non può derivare l'attribuzione di alcun compenso aggiuntivo, salvo l'attribuzione di premi di risultato al conseguimento di obiettivi previamente fissati dall'organo di indirizzo.

Il Rpct svolge le proprie funzioni con imparzialità e in posizione di indipendenza dall'organo di indirizzo, con le garanzie previste dalla legge (art. 15 comma 3 Dlgs. n. 39/2013).

In particolare, gli atti di revoca dell'incarico di Rpct sono motivati e comunicati ad ANAC che, entro 30 giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione.

Tutti i dirigenti e il personale della Società hanno l'obbligo di collaborare con il Rpct, e di adempiere conseguentemente alle richieste di informazione scritta e orale svolte dal medesimo.

In particolare, il Rpct collabora con l'Organismo di Vigilanza, con il quale viene assicurato uno scambio costante di flussi informativi, ai fini del monitoraggio del Piano e delle misure in esso previste.

Il Rpct pubblica nel sito web entro il 15 dicembre di ogni anno, o nel diverso termine fissato dall'ANAC, una relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta sulla base dello schema predisposto dalla stessa ANAC; predisponde entro il 31 gennaio di ciascun anno l'aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione.

Con delibera n. 840/2018, l'ANAC ha fornito indicazioni interpretative ed operative con riferimento ai poteri di istruttoria, verifica e controllo del Rpct, nel caso in cui siano rilevati o vengano segnalati casi di presunta corruzione all'interno dell'ente. E' stato escluso, in particolare, che spetti al Rpct accertare responsabilità e/o svolgere direttamente controlli di legittimità e regolarità amministrativa e contabile.

Rpct potrà acquisire direttamente atti e documenti svolgendo anche audizioni dei dipendenti nella misura in cui ciò possa consentire una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto di segnalazione.

8. Obiettivi strategici

Con l'adozione del presente Piano, l'organo di indirizzo intende confermare e delineare gli obiettivi strategici della società, il cui sviluppo nel tempo sarà oggetto di apposito monitoraggio da parte del Rpct:

Formazione.

La Società attribuisce ruolo strategico alla formazione sui temi della prevenzione del rischio corruzione, sui contenuti del modello organizzativo e del presente Piano, con riguardo ai titolari di incarichi di vertice, responsabili degli uffici, dipendenti, rimanendo impegnata ad un progressivo aumento del livello di formazione del personale in materia di anticorruzione, trasparenza amministrativa e legalità (obiettivo demandato all'azione del Rpct nel triennio).

La formazione dei componenti degli uffici amministrativi avverrà con le seguenti modalità:

- corsi di formazione;
- e-mail di aggiornamento;
- note informative interne.

Programmazione della formazione.

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

Per il personale addetto agli Uffici Amministrativi viene adottato il seguente «Piano formativo»:

- 1) almeno due incontri dedicati al tema della prevenzione della corruzione negli enti di diritto privato a rilevanza pubblicistica e alle norme e procedure per la tutela del dipendente che segnala illeciti;
- 2) le attività formative saranno curate dall'Organismo di Vigilanza o da professionisti esterni previo apposito incarico.

Sviluppo dei flussi informativi tra Rpct e Organismo di Vigilanza.

Al fine di implementare le sinergie tra Rpct e Organismo di Vigilanza, saranno sviluppati i flussi informativi sottesi alla predisposizione delle relazioni annuali e indetti nel corso di ciascun esercizio apposite sedute congiunte o incontri appositamente verbalizzati.

Sviluppo del principio di segregazione delle funzioni.

Laddove possibile la Società svilupperà all'interno dei propri processi il principio di segregazione delle funzioni con le modalità di cui al successivo paragrafo 11, anche attraverso la duplice valutazione degli atti, la costituzione di teams di lavoro, l'organizzazione di riunioni per la verifica e il riesame.

La Società attribuisce a soggetti tra loro diversi i compiti relativi a: a) svolgimento di istruttorie e accertamenti (Direttore Amministrativo, Responsabili, Organismo di vigilanza, a seconda delle materie trattate); b) adozione di decisioni (Direttore Generale, Cda, Assemblea dei soci, con diversi livelli di potere ai sensi dello Statuto sociale vigente); c) attuazione delle decisioni prese (Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Responsabili); d) esecuzione delle verifiche (Ufficio di controllo interno, Collegio Sindacale, Società di revisione, Organismo di vigilanza).

Procedura per il rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni da parte del dipendente.

Al fine di prevenire situazioni di eventuale conflitto di interessi, la Società provvederà a formalizzare una apposita procedura finalizzata alla autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei propri dipendenti (obiettivo da conseguire nell'arco del triennio, dato atto che, ad oggi non si è presentata l'eventualità dell'assunzione di incarichi da parte dei dipendenti).

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

Verifica della procedura interna per la tutela del dipendente che segnala illeciti.

La Società ha adottato nel corso del 2024 apposito Regolamento per la gestione delle segnalazioni di illeciti e la tutela del segnalante, ai sensi del Dlgs. n. 24/2023. Dato atto che, sino ad oggi, nessuna segnalazione è stata ricevuta da dipendenti, collaboratori o terzi in genere, nel corso dell'anno 2026 si renderà comunque necessario verificare i profili della procedura in vigore rispetto alle previsioni di cui alle nuove Linee Guida non vincolanti adottate con delibera ANAC n. 478/2025. Le Linee Guida hanno apportato nuove indicazioni rispetto al ruolo partecipativo dei sindacati, alle modalità di segnalazione, alla istituzione e gestione dei canali di segnalazione, alla formazione del personale.

Prevenzione del fenomeno del pantouflagge.

“L’art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l’ipotesi relativa alla cd. “incompatibilità successiva” (pantouflagge), introducendo all’art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività dell’amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di pantouflagge prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell’incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l’incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all’interno dell’amministrazione per preconstituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un’amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione)” (pag. 27, delibera ANAC n. 1074 del 21.11.2018, aggiornamento 2018 al P.N.A.).

La Società è impegnata nella prevenzione del fenomeno di cui trattasi, e intende rafforzare e porre particolare attenzione nei meccanismi di controllo adottati nel corso di tutto il triennio.

Previsione dell'ipotesi di rotazione straordinaria del personale.

Nell'ambito delle previsioni di cui alla citata delibera n. 1074/2018, ANAC auspica l'inserimento nei piani di prevenzione dei soggetti tenuti all'applicazione della disciplina anticorruzione (ex art. 2-bis commi 1 e 2 Dlgs. n. 33/2013) dell'ipotesi sanzionatoria della “rotazione straordinaria del personale”, consistente nell'assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

La Società ha già inserito, tra gli obiettivi del proprio Piano, la previsione della “rotazione straordinaria”, declinata come segue.

In primo luogo, è inserito tra gli obiettivi ad implementazione immediata l'obbligo per il dipendente di comunicare alla Società la sussistenza, nei propri confronti, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali aventi ad oggetto condotte di tipo corruttivo. Al fine di stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria al singolo caso, il Rpct è tenuto a verificare: a) l'avvio di un procedimento penale o disciplinare a carico del dipendente ivi compresi i dirigenti; b) la sussistenza di una condotta oggetto del procedimento, qualificabile come “corruttiva” ai sensi di quanto disposto, per il settore pubblico, dall'art. 16 comma 1 lett. l-quater del Dlgs. m. 165/2001. La valutazione della condotta del dipendente sarà obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura. La fase nella quale dovrà essere effettuata la valutazione coinciderà con i seguenti momenti processuali: conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio (art. 405-406 e sgg. Codice procedura penale) formulata dal pubblico ministero al termine delle indagini preliminari, ovvero di atto equipollente (ad esempio, nei procedimenti speciali, dell'atto che instaura il singolo procedimento come la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna, ovvero la richiesta di applicazione di misure cautelari). L'amministrazione è tenuta alla revoca dell'incarico dirigenziale ovvero al trasferimento del dipendente ad altro ufficio nel momento in cui, all'esito della valutazione effettuata, rilevi che la condotta del dipendente oggetto del procedimento penale o disciplinare sia di natura corruttiva

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

(art. 16, co. 1, lett. l-quater, d.lgs. 165/2001). Il provvedimento di rotazione straordinaria dovrà sempre essere adeguatamente motivato. Nel caso di personale non dirigenziale, la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio, mentre per il personale dirigente, o equiparato, comporta la revoca dell'incarico dirigenziale (motivo per cui la legge prevede una motivazione rafforzata) e, se del caso, l'attribuzione di altro incarico. Poiché l'art. 16, co. 1, lett. l-quater, del d.lgs. 165/2001 non indica in presenza di quali reati si dia luogo alla rotazione straordinaria, la Società rinvia alla futura regolamentazione che l'Autorità vorrà adottare.

Adeguamento agli schemi di pubblicazione dei dati adottati da ANAC.

Con delibera n. 481/2025, al fine di rendere maggiormente omogenea sul piano nazionale la struttura delle sezioni “trasparenza” dei siti web istituzionali, ANAC ha approvato appositi schemi di pubblicazione dei dati relativi ad “utilizzo delle risorse pubbliche” (art. 4-bis Dlgs. n. 33/2013) e “controlli sull’organizzazione e sull’attività dell’amministrazione” (art. 31 Dlgs. n. 33/2013). Gli schemi emanati saranno considerati vigenti a decorrere dal 23 gennaio 2026.

La Società è impegnata ad adeguare tempestivamente il proprio sito web alle nuove indicazioni di cui trattasi.

Adeguamento alla delibera ANAC n. 464/2025.

Nelle proprie attività di acquisizione, monitoraggio e verifica delle dichiarazioni di assenza di situazioni di inconfondibilità/incompatibilità, di cui all'art. 20 Dlgs. n. 39/2013, la Società terrà conto delle indicazioni fornite con delibera ANAC n. 464/2025.

Gestione del rischio

Per *gestione del rischio* deve intendersi l’insieme delle attività coordinate per tenere sotto controllo l’Amministrazione, nel nostro caso l’attività della società volta al perseguitamento dell’interesse pubblico, con riferimento al rischio corruzione. La gestione del rischio è funzionale alla diminuzione della probabilità che il rischio stesso si concretizzi. Per ogni area a rischio si è provveduto alla mappatura dei processi, individuando quelli maggiormente esposti al rischio corruzione.

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

Il concetto di “processo” è più ampio rispetto a quello di procedimento amministrativo, e rappresenta l’insieme delle attività che correlate tra loro trasformano una risorsa iniziale (input) in un prodotto o risultato finale (output) destinato ad un soggetto interno o esterno all’organizzazione di riferimento.

9. Valutazione del rischio.

I rischi sono stati identificati all’interno dei processi attraverso la consultazione e il confronto con i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità della società. L’adozione del PNA 2019 ha determinato un mutamento metodologico nella valutazione del rischio, avendo suggerito l’Autorità Anticorruzione di perseguire un metodo non più quantitativo ma qualitativo, maggiormente legato alla realtà specifica del singolo ente, sulla scorta dell’analisi motivata di alcuni indici rivelatori.

La valutazione del rischio non dovrà più essere tradotta in valori numerici, quanto piuttosto condurre all’espressione di un giudizio motivato sulla scorta delle evidenze internamente accertate. *Nell’approccio qualitativo – afferma l’Allegato 1 al PNA 2019, pag. 33 - l’esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell’analisi ... Diversamente nell’approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare l’esposizione dell’organizzazione al rischio in termini numerici.* La mancanza di serie statistiche scientificamente validate ha indotto ANAC a suggerire l’approccio qualitativo, con il conseguente abbandono dei criteri esposti nell’allegato 5 al PNA 2013, già correntemente applicato, ma che “*non va più considerato un riferimento metodologico da seguire*” (Allegato 1 al PNA 2019, pag. 33). La Società ha inteso adeguarsi alle nuove indicazioni, dando rilievo ai seguenti indicatori e dati oggettivi per la stima del rischio:

- grado di discrezionalità nella gestione dei processi interni;
- eventuale manifestazione di eventi corruttivi in passato, nei singoli processi esaminati;
- livello di collaborazione dei responsabili di processo e grado di attuazione delle misure di trattamento;
- precedenti giudiziari e/o procedimenti disciplinari;
- segnalazioni pervenute;
- ulteriori dati in possesso dell’amministrazione.

L'analisi, che si lega naturalmente allo studio del contesto interno e ne costituisce una specifica prospettiva, ha consentito di accertare che la struttura aziendale gestita dalla Società non è caratterizzata da peculiari livelli di rischio corruttivo; cioè, sulla base della struttura plurisoggettiva della *governance*, che comprende la previsione di organi e apparati di controllo interno (Collegio sindacale, Società di revisione, Organismo di Vigilanza, Responsabile del controllo interno, Rpct), dei regolamenti interni e del manuale della qualità, che limitano i caratteri discrezionali dei singoli procedimenti, del buon grado di collaborazione con Rpct e Organismo di Vigilanza dei singoli responsabili interni, nonché, e soprattutto, dell'assenza di precedenti giudiziari/disciplinari afferenti fatti di reato e, in specie, fatti di corruzione, ovvero di segnalazioni interne o comunque provenienti dagli *stakeholders*.

La valutazione in concreto degli indicatori sopra esposti deve comunque essere ponderata con la considerazione astratta in base alla quale i processi gestiti dalla Società possiedono, di per sé, un grado di pericolosità endogeno con riferimento al possibile verificarsi di eventi avversi di carattere corruttivo.

Tale ponderazione ha dato luogo alla valutazione prudenziale dei rischi, contenuta nella tabella di cui in appresso.

Al fine di rendere la valutazione più aderente al contesto concreto, nell'aggiornamento del Piano si è ritenuto opportuno modificare la scala di valutazione ripartendo il giudizio sintetico qualitativo in cinque gradi: *trascutabile / basso / medio / notevole / alto*.

Area di rischio	Ambito del rischio	Tipologia del rischio	Rischio	Grado di rischio (giudizio sintetico) Trascutabile- Basso - Medio – Notevole - Alto
1.Acquisizione e progressione personale	Acquisizione personale	Espletamento selezioni per reclutamento	Violazione norme in materia concorsi pubblici – alterazione graduatorie	BASSO
2.Acquisizione e progressione personale	Progressioni verticali orizzontali e	Selezione del personale	Violazione norme in materia concorsi pubblici –viol. regolamenti interni	MEDIO
3.Acquisizione e progressione personale	Conferimento incarichi collaborazione	Selezione collaboratore	Accordi collusivi per conferimento incarichi	MEDIO

4.Affidamento incarichi esterni	Conferimento incarichi esterni all'ente	Selezione professionista	Accordi collusivi con liberi professionisti per conferimento incarichi – violazione norme di legge e regolamenti interni	MEDIO
5.Affidamento lavori servizi forniture	Affidamenti diretti	Affidamento contratto pubblico	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamento contratti pubblici	MEDIO
6.Affidamento lavori servizi forniture	Definizione dell'oggetto del contratto	Individuazione della tipologia di procedura	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamento contratti pubblici	MEDIO
7.Affidamento lavori servizi forniture	Affidamenti diretti	Selezione contraente	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamento contratti pubblici	MEDIO
8.Affidamento lavori servizi forniture	Individuazione dello strumento/istituto di affidamento	Non corretta individuazione della tipologia di procedura	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
9.Affidamento lavori servizi forniture	Requisiti di qualificazione	Inserimento di requisiti che alterano le condizioni di gara	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
10.Affidamento lavori servizi forniture	Requisiti di aggiudicazione	Individuazione di criteri di aggiudicazione che alterano le condizioni di gara	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
11.Affidamento lavori servizi forniture	Valutazione delle offerte	Comportamenti collusivi da parte del RUP e/o della commissione di gara nella valutazione delle offerte	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
12.Affidamento lavori servizi forniture	Verifica della eventuale anomalia delle offerte	Comportamenti collusivi da parte del RUP e/o della commissione di gara nella valutazione delle offerte	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
13.Affidamento lavori servizi forniture	Procedure negoziate	Illegittima gestione della procedura di gara	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
14.Affidamento lavori servizi forniture	Revoca del bando	Illegittima corresponsione del corrispettivo	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
15.Affidamento lavori servizi forniture	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Non corretta individuazione dell'oggetto della	Violazione delle norme in materia di gare ed	MEDIO

		variante	affidamenti pubblici	
16.Affidamento lavori servizi forniture	Subappalto	Omessi controlli sui subappaltatori	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
17.Affidamento lavori servizi forniture	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Illegittima corresponsione di somme	Violazione delle norme in materia di gare ed affidamenti pubblici	MEDIO
18.Conferimento rifiuti nell'impianto di recupero integrale di San Zeno	Gestione delle richieste di conferimento nel mercato libero e rapporti con intermediari di rifiuti e/o gestori ambientali autorizzati	Illegittima accettazione o corresponsione di somme o altre utilità	Accordi collusivi e violazione delle norme in tema di gestione del ciclo dei rifiuti	MEDIO
19.gestione entrate spese patrimonio	Gestione dei ricavi	Illegittima gestione delle risorse	Violazione norme in materia di contabilità e antiriciclaggio	BASSO
20.Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	Esecuzione di controlli e verifiche ispettive da parte degli organi preposti	Comportamenti collusivi o corruttivi nei confronti degli organi di controllo	Violazione norme in materia di controlli, verifiche ispettive, sanzioni	MEDIO
21.Contenzioso	Gestione del contenzioso di tipo civile e amministrativo	Comportamenti collusivi o corruttivi nei confronti di controparti e/o organi giurisdizionali	Frodi processuali, corruzione in atti giudiziari	BASSO

10. Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio concerne le misure poste in essere al fine di mitigare il livello di rischio ipotizzato. Ai fini della prevenzione di fatti di corruzione, malversazione, peculato e comunque delle condotte illecite collegate alla commissione di reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, assumono rilievo peculiare i processi di gestione di versamenti di denaro e omaggistica, di selezione e conferimento incarichi a consulenti e collaboratori e di gestione delle ispezioni e attività di controllo da parte delle Autorità pubbliche.

Nell'ambito dei processi accennati, è preminente interesse della persona giuridica il rispetto dei principi di comportamento già declinati nel Modello Organizzativo e, in particolare, nel Codice Etico adottati, da parte dei propri organi e dei collaboratori a

qualsiasi titolo. La società si uniforma ai seguenti canoni di condotta cui i collaboratori dell'ente, di volta in volta, dovranno attenersi.

Gestione versamenti e omaggi.

-E' espressamente vietato versare somme o fornire beni, o altre utilità, a chiunque ed a qualsiasi titolo, al solo scopo di rendere più vantaggioso o meno oneroso il perseguitamento dell'oggetto sociale o delle finalità istituzionali dell'ente.

-E' fatto divieto di offrire o effettuare, direttamente o indirettamente, pagamenti indebiti o promesse di vantaggi personali di qualsiasi natura, nei confronti di *partners*, clienti o fornitori dell'ente.

-E' vietato distribuire omaggi o regali, salvo che si tratti di omaggi di valore modico o simbolico e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e non poter essere considerati come finalizzati all'acquisizione impropria di benefici.

-E' fatto divieto di destinare somme ricevute da organismi pubblici o privati, a titolo di contributo, donazione, sovvenzione o finanziamento, a scopi diversi da quelli cui erano destinati.

Gestione conferimento incarichi a consulenti e collaboratori.

-E' vietato conferire incarichi di consulenza o collaborazione a soggetti segnalati da esponenti della Pubblica Amministrazione.

-E' vietato riconoscere compensi a consulenti o collaboratori che non trovino giustificazione nell'incarico conferito e/o nelle attività effettivamente prestate.

-I consulenti o collaboratori devono essere selezionati sulla base di requisiti di onorabilità, professionalità e competenza. I relativi contratti devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini.

-I compensi di consulenti e collaboratori devono trovare adeguata giustificazione nell'incarico conferito e devono essere congrui in considerazione delle prassi di mercato esistenti e/o delle tariffe vigenti.

-Nessun pagamento a consulenti o collaboratori potrà essere eseguito in contanti.

-E' vietato affidare a consulenti e collaboratori qualsiasi attività estranea al contratto di consulenza.

Gestione delle ispezioni e attività di controllo.

-Nel caso di ispezioni giudiziarie, tributarie o amministrative (ed esempio, Polizia giudiziaria, Agenzia delle Entrate, Ispettorato del lavoro, INPS, INAIL, ASL, ARPAT etc.), i rapporti con gli organi ispettivi devono essere tenuti dal responsabile della specifica funzione aziendale interessata dal controllo, ove possibile unitamente ad altro dipendente dell'ente.

-Il responsabile della funzione dovrà verificare che gli organi ispettivi redigano verbale delle operazioni compiute e richiederne una copia in tutti i casi in cui ve ne sia il diritto.

-La copia del verbale dovrà essere adeguatamente conservata. Laddove non sia stato possibile ottenere il rilascio di copia del verbale ispettivo, il responsabile di funzione provvederà a redigere un verbale ad uso interno, comunicandolo tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

-Il personale dell'ente, nell'ambito delle proprie competenze, dovrà prestare piena collaborazione, nel rispetto della legge, allo svolgimento delle attività ispettive.

-Il responsabile di funzione dovrà informare con apposita nota scritta l'Organismo di Vigilanza qualora, nel corso o all'esito dell'ispezione, dovessero emergere profili di criticità.

Qui di seguito si elencano altresì le misure in atto e quelle che la società intende porre in atto ai fini della gestione e riduzione del rischio:

- Modello Organizzativo e Codice Etico comportamentale: la Società si è da tempo dotata di un modello organizzativo contenente Codice Etico comportamentale, approvato con delibera del Cda in data 02.01.2013. Nel corso del 2024, il Cda ha approvato il nuovo Codice Etico comportamentale, aggiornato alla luce delle previsioni del D.p.r. n. 81/2023. Alla violazione del modello organizzativo e del Codice Etico sono associate sanzioni disciplinari e le violazioni poste in essere da collaboratori autonomi sono equiparate ad ipotesi di inadempimento contrattuale
> misura in atto.
- Rinnovo rating di legalità e iscrizione white list: la Società ha ottenuto il Rating di Legalità presso l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM), con il massimo punteggio di tre stelle; è attualmente iscritta all'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione

mafiosa (*White List*) nella categoria «Trasporto, anche transfrontaliero, e smaltimento di rifiuti per conto di terzi» presso la Prefettura di Arezzo > **misure in atto**;

- Regolamento per il reclutamento dei dipendenti e Codice Disciplinare: la società si è altresì dotata di un regolamento per il reclutamento dei dipendenti adottato con delibera del Cda in data 09.05.2014; sin dalla sua costituzione è in vigore il Codice Disciplinare > **misure in atto**.
- Nomina Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (Rpct): La figura del Responsabile è prevista nello Statuto sociale. Con delibera del Cda in data 17.12.2025 è stata confermata la nomina del dott. Francesco Pierini con durata triennale > **misura in atto**
- Rotazione ordinaria del personale: data la ridotta dotazione organica della società, la concreta attuazione di questo principio dettato in primo luogo con riferimento alle pubbliche amministrazioni strettamente intese, si rende obiettivamente difficoltosa, ferma restando la volontà di affermare il principio di *“segregazione delle funzioni”*, già fatto proprio dal modello organizzativo adottato. [“Segregazione delle funzioni”: attribuire a soggetti tra loro diversi i compiti di: (a) svolgere istruttorie o accertamenti (b) adottare decisioni (c) attuare le decisioni prese (d) effettuare verifiche.] > **misura da sviluppare nell’arco del triennio**;
- Procedura per la qualificazione dei soggetti conferitori nell’ambito dell’attività di trattamento rifiuti extra ambito. La Società ha adottato una apposita procedura per regolamentare i requisiti necessari alla qualificazione dei soggetti conferitori di rifiuti extra ambito. Il rapporto con i soggetti conferitori prevede in ogni caso: (i) verifica dei titoli autorizzativi allo svolgimento dell’attività (autorizzazione dell’impianto di provenienza e iscrizione all’albo dei gestori ambientali); (ii) disponibilità di visura camerale aggiornata; (iii) rispetto del disposto di cui ai commi 52 ss. art. 1 legge n. 190/2012 (obbligo di iscrizione nelle white lists prefettizie) (iv) sottoscrizione della documentazione della sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 > **misura in atto**;
- Prevenzione dei casi di conflitto di interesse: il conflitto tra l’interesse privato delle figure apicali e quello della società in quanto gerente di interessi pubblici è

regolato dal Codice Etico in vigore, e mitigato dalla autodichiarazione compilata dai componenti del CdA al momento del conferimento dell'incarico e diretta all'Organismo di Vigilanza. La Società intende qui richiamare altresì la disciplina di cui all'art. 2391 c.c.¹ – Interessi degli amministratori > **misura in atto**.

- Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali: con il Dlgs. n. 39/2013 il Governo ha innovato la disciplina per il conferimento di incarichi nella pubblica amministrazione e negli altri enti a questa equiparati, in ossequio alla delega legislativa conferita ai sensi dei commi 49 e 50 dell'art. 1 Legge n. 190/2012. Due sono gli istituti con i quali il legislatore ha disciplinato la materia: **inconferibilità**² > consiste nella preclusione permanente o temporanea a conferire incarichi pubblici a coloro che abbiano riportato condanne penali per i cosiddetti reati dei

¹ **Articolo 2391 c.c.**

Interessi degli amministratori

1. L'amministratore deve dare notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata; se si tratta di amministratore delegato, deve altresì astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale, se si tratta di amministratore unico, deve darne notizia anche alla prima assemblea utile.

2. Nei casi previsti dal precedente comma la deliberazione del consiglio di amministrazione deve adeguatamente motivare le ragioni e la convenienza per la società dell'operazione.

3. Nei casi di inosservanza a quanto disposto nei due precedenti commi del presente articolo ovvero nel caso di deliberazioni del consiglio o del comitato esecutivo adottate con il voto determinante dell'amministratore interessato, le deliberazioni medesime, qualora possano recare danno alla società, possono essere impugnate dagli amministratori e dal collegio sindacale entro novanta giorni dalla loro data; l'impugnazione non può essere proposta da chi ha consentito con il proprio voto alla deliberazione se sono stati adempiuti gli obblighi di informazione previsti dal primo comma. In ogni caso sono salvi i diritti acquistati in buona fede dai terzi in base ad atti compiuti in esecuzione della deliberazione.

4. L'amministratore risponde dei danni derivati alla società dalla sua azione od omissione.

5. L'amministratore risponde altresì dei danni che siano derivati alla società dalla utilizzazione a vantaggio proprio o di terzi di dati, notizie o opportunità di affari appresi nell'esercizio del suo incarico.

² Dalla determinazione ANAC n. 1134/2017 (pag. 20): “*Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali*”.

Si ricorda che la materia delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal d.lgs. n. 39/2013.

All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè “gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato” - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;

- art. 7, sulla “inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale”. Per i dirigenti, si applica l'art.3, co. 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

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

Le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interPELLI siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni (cfr. delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016).

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

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione (ad es. corruzione, concussione, peculato) ovvero che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo politico. **Incompatibilità³** > consiste nel divieto di cumulo delle cariche nei casi previsti dalla legge (artt. 13 e 14 Dlgs. n. 39/2013), e determina l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere a pena di decadenza entro il termine perentorio di 15 giorni tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico. La Società a) inserisce la condizione ostantiva di cui trattasi negli atti delle procedure di selezione del personale; b) accerta l'inesistenza di cause ostantive all'assunzione degli incarichi mediante riferimento espresso alle ipotesi di legge negli atti di attribuzione, acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione a firma dell'interessato nei termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del D.p.r. n. 445/2000, pubblicata sul sito istituzionale

³ Dalla determinazione ANAC n. 1134/2017 (pag. 21): “*Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali*”.

All'interno delle società è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

- art. 9, riguardante le “incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali” e, in particolare, il comma 2;
- art. 11, relativo a “incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali” ed in particolare i communi 2 e 3;
- art. 13, recante “incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”;
- art. 14, co. 1 e 2, lett. a) e c), con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario.

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

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

A tali fini, le società adottano le misure necessarie ad assicurare che: a) siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpellini per l'attribuzione degli stessi; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto; c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza un'attività di vigilanza, eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

ai sensi dell'art. 20 del Dlgs. n. 39/2013, e conseguente verifica programmata da parte del Rpc > **misura in atto**.

- **Incarichi conferiti a dipendenti pubblici**: in caso di conferimento di incarichi a dipendenti pubblici dovranno essere verificati la presenza della debita autorizzazione da parte dell'Amministrazione di appartenenza nonché il rispetto del disposto di cui all'art. 11 comma 8 Dlgs. n. 175/2016.
- **Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici**: ai sensi dell'art. 53 comma 16-ter del Dlgs. n. 165/2001, *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*. Al fine di assicurare il rispetto della previsione legislativa, la Società a) inserisce la condizione ostantiva di cui trattasi negli atti della procedure di selezione del personale; b) accerta l'inesistenza di cause ostantive all'assunzione degli incarichi mediante riferimento espresso alle ipotesi di legge negli atti di attribuzione, acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione a firma dell'interessato nei termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del D.p.r. n. 445/2000, pubblicata sul sito istituzionale ai sensi dell'art. 20 del Dlgs. n. 39/2013, e conseguente verifica programmata da parte del Rpc > **misura in atto**.
- **Limitazione degli incarichi a soggetti in quiescenza**⁴: Il Comune di Arezzo con la comunicazione datata 11.12.2014 prot. 146.245 ha inteso sollecitare una

⁴ Dalla determinazione ANAC n. 1134/2017 (pag. 21): *“Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici”*.

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, le società adottano le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse. Le società assumono iniziative volte a garantire che: a) negli interPELLI o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostantiva menzionata sopra; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostantiva; c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

condivisione delle linee interpretative portate dalla Circolare Ministero per la Semplificazione e Pubblica Amministrazione n. 6/2014 del 04.12.2014, avente ad oggetto interpretazione e applicazione dell'art. 5 comma 9 D.L. n. 95/2012, modificato dall'art. 6 D.L. n. 90/2014, poi convertito in legge n. 114/2014 con modificazioni, in vigore dal 19.08.2014. Il legislatore con la normativa in discorso ha inteso vietare il conferimento a soggetti in quiescenza di incarichi e cariche che, *indipendentemente dalla loro natura formale*, consentano di svolgere ruoli rilevanti all'interno delle pubbliche amministrazioni, come definite dall'art. 1 Dlgs. n. 165/01 (in sede di conversione del DDL l'applicabilità delle disposizioni è stata estesa alle nomine o designazioni effettuate negli organi di governo o gestionali di enti e società controllati direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni). La normativa pone divieti tassativi non suscettibili di interpretazione estensiva o analogica e concerne: incarichi di studio e consulenza; incarichi dirigenziali o direttivi; cariche di governo nelle amministrazioni e negli enti e società controllati. Nell'interpretazione della fattispecie, a mente della Circolare di cui trattasi, occorre prescindere dalla natura giuridica del rapporto, dovendosi invece considerare la natura dell'incarico. E' opportuno richiamare l'attenzione su di alcuni stralci della Circolare: *"La nomina in consigli di amministrazione rientra nell'ambito del divieto indipendentemente dalla qualifica in virtù della quale il soggetto in quiescenza sia stato nominato (per esempio, in qualità di esperto o rappresentante di una determinata categoria), dato che il consiglio di amministrazione ha comunque funzioni di governo dell'ente. Naturalmente il divieto opera anche nel caso in cui la nomina sia preceduta dalla designazione da parte di un soggetto diverso dall'amministrazione nominante"* (pag. 5). *"Non è escluso il ricorso a personale in quiescenza per incarichi che non comportino funzioni dirigenziali o direttive e abbiano oggetto diverso da quelli di studio e consulenza Non è escluso neanche il conferimento a soggetti in quiescenza di incarichi professionali, quali quelli inerenti attività legale o sanitaria, non aventi carattere di studio o consulenza"* (pag. 6). Sono esclusi dal divieto gli incarichi in commissioni di concorso o di gara, così come quelli in organi di controllo, quali collegi sindacali. Da sottolineare che sono sempre consentiti incarichi e collaborazioni a titolo gratuito, con rimborso delle spese documentate, ferma la necessità di evitare ogni

ipotesi di conflitto di interessi, ed ogni prospettiva di attribuzione di vantaggi economici illeciti. La Circolare in commento, pone rilevanti indirizzi interpretativi in merito alle norme imperative richiamate, astrattamente applicabili, come detto, alla Società, e delle quali la medesima, se del caso, dovrà tenere conto. Nei casi di conferimento di incarichi o cariche a soggetti in quiescenza, la Società a) inserisce la condizione ostantiva di cui trattasi negli atti della procedure di selezione del personale; b) accerta l'inesistenza di cause ostantive mediante un'apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione di insussistenza della causa ostantiva all'atto del conferimento a firma dell'interessato nei termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del D.p.r. n. 445/2000, e conseguente verifica programmata da parte del Rpc. > **misura in atto.**

- Procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti: La società ha adottato nel corso del 2024 il proprio Regolamento interno per la gestione delle segnalazioni di illeciti e la tutela del segnalante, ai sensi del Dlgs. n. 24/2023. Le disposizioni del Regolamento saranno oggetto di verifica alla luce delle nuove Linee Guida adottate da ANAC con delibera n. 478/2025 > **misura in atto e obiettivo di miglioramento nel primo anno**
- Supporto interpretativo demandato all'Odv e sviluppo dei flussi informativi tra Rpct e Odv: in relazione alle questioni giuridiche insorgenti dall'attuazione delle misure previste dal presente Piano, ivi comprese le eventuali ipotesi di violazione del Codice Etico, è demandato all'Odv il supporto interpretativo su semplice richiesta degli altri organi della Società, del Rpc, del singolo dipendente. I flussi informativi tra Rpct e Odv sono implementati attraverso sedute congiunte, incontri appositamente verbalizzati con particolare riferimento alle fasi di predisposizione delle rispettive relazioni annuali > **misura in atto**
- Sviluppo di procedura per la qualificazione delle controparti contrattuali nell'ambito dell'area “commercio e intermediazione dei rifiuti. E' stata adottata apposita procedura nei termini esposti nel precedente paragrafo 8 e nel rispetto del disposto di cui alla legge n. 190/2012 art. 1 commi 52 ss. > **misura in atto;**
- Ulteriori interventi di mitigazione del rischio in relazione alle aree di rischio “A” e “B” (di cui all'allegato 5 al P.N.A.):

- Previsione per la quale il soggetto che ha redatto e sottoscritto il bando di selezione non possa far parte della commissione giudicatrice di gara o concorso. La differenziazione dei soggetti responsabili delle varie fasi dovrebbe consentire

che l'intervento di ciascuno sia limitato a una singola fase, senza interferenze tra fasi. Il responsabile del procedimento che ha firmato il bando provvederà a ricevere gli atti della commissione e a effettuare il controllo di regolarità procedurale, propedeutico all'approvazione degli atti > **misura con decorrenza immediata**.

-Pubblicazione sul sito istituzionale dell'avviso di selezione del personale > **misura in atto**.

-Massima diffusione delle informazioni circa i bandi di gara > **misura in atto**.

➤ Area di rischio contratti pubblici – autoanalisi organizzativa triennale: viene confermata con il presente PTPC un'autoanalisi su base triennale dei contratti di appalto, al fine di fotografare nel tempo lo stato dell'area di rischio, mediante la rilevazione di parametri rilevanti al fine di programmare ulteriori approfondimenti istruttori, interventi, o misure di prevenzione. In particolare, saranno rilevati nel triennio i seguenti parametri relativi ad appalti affidati a seguito di gare **con importo a base di gara superiore ad € 200.000,00**:

- numero di gare gestite dalla Società;
- importo medio dei contratti stipulati;
- numero di procedure negoziate con o senza bando;
- numero di varianti in corso d'opera;
- numero di proroghe dei termini concesse;
- numero dei bandi annullati in autotutela o in sede giurisdizionale;
- numero di opere incompiute rispetto a quelle programmate;
- ricorrenza nelle aggiudicazioni degli stessi operatori economici, dandone motivazione > **misura da porre in atto nel corso del triennio**;

Accessibilità on line dei documenti di gara attraverso il sito istituzionale per le procedure di gara aperte > **misura in atto** ;

Accessibilità on line del verbale di nomina della commissione esaminatrice per le procedure di gara aperte > **misura in atto** ;

Pubblicazione di accordi bonari e/o transazioni perfezionate > misura in atto.

- Formazione del personale attraverso la diffusione di contenuti tramite *news letter* e/o pubblicazione di documentazione nel sito istituzionale > **misura in atto**.
- Progressivo aumento del livello di formazione del personale in materia di anticorruzione, trasparenza amministrativa e legalità (obiettivo demandato all'azione del Rpc) > **misura da porre in atto nel corso del triennio**;
- Coordinamento operativo tra disciplina in tema di trasparenza e disciplina di tutela dei dati personali. Sarà assicurato il rispetto dei principi di cui al Reg. UE n. 679/2016 nelle pubblicazioni di atti e documenti attraverso la collaborazione tra Rpct e Responsabile Servizi Legali > **misura in atto e da implementare nel corso del triennio**.
- Obbligo di comunicazione, da parte del dipendente, dei procedimenti penali aventi ad oggetto condotte di tipo corruttivo aperti a proprio carico. Il dipendente della Società ha l'obbligo di comunicare alla Direzione la sussistenza di procedimenti penali pendenti a proprio carico in relazione a condotte di tipo corruttivo non appena avuta notizia del rinvio a giudizio o di atto equivalente (ad esempio, per reati di corruzione, peculato, malversazione, corruzione tra privati, rivelazione o utilizzazione di segreto d'ufficio, e relative fattispecie di istigazione) > **misura in atto**.
- Rotazione straordinaria del personale. Misura di tipo sanzionatorio per il caso di condotte corruttive risultanti da procedimenti penali pendenti o procedimenti disciplinari, ai sensi del precedente paragrafo 8 > **misura in atto**.
- Predisposizione e adozione di una procedura per il rilascio di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni da parte del dipendente (obiettivo demandato all'azione del Rpc e alle decisioni dell'organo di indirizzo) > **misura da porre in atto nel corso del triennio**.

11. Diritto di accesso civico e obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni.

Il Dlgs. n. 97/2016, cosiddetto FOIA (Freedom of information act) ha modificato in più parti il testo del Dlgs. n. 33/2013, portante il “Riordino della disciplina

riguardante il diritto di accesso e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

In particolare, ai sensi del nuovo art. 1 “*La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguitamento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche*”.

La nuova disciplina ha inciso sull’ambito soggettivo di applicazione (art. 2-bis decreto n. 33/2013), ha introdotto l’accesso civico generalizzato di cui all’art. 5 con le esclusioni di cui all’art. 5-bis, ha abrogato l’obbligo di adozione del programma per l’integrità e la trasparenza (art. 10), ha riformulato gli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di amministrazione, direzione e governo (art. 14) e gli obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate (art. 15-bis).

Fermi gli altri obblighi di pubblicazione che si applicano alla società, in quanto compatibili, di particolare rilievo, per la società, appaiono gli obblighi di cui ai nuovi artt. 14 e 15-bis, che qui di seguito si riportano nel loro tenore letterale:

Art. 14

1. *Con riferimento ai titolari di incarichi politici, anche se non di carattere elettorale, di livello statale regionale e locale, lo Stato, le regioni e gli enti locali pubblicano i seguenti documenti ed informazioni:*
 - a) *l’atto di nomina o di proclamazione, con l’indicazione della durata dell’incarico o del mandato elettorale;*
 - b) *il curriculum;*
 - c) *i compensi di qualsiasi natura connessi all’assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;*
 - d) *i dati relativi all’assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti;*
 - e) *gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l’indicazione dei compensi spettanti;*
 - f) *le dichiarazioni di cui all’articolo 2, della legge 5 luglio 1982, n. 441, nonché le attestazioni e dichiarazioni di cui agli articoli 3 e 4 della medesima legge, come modificata dal presente decreto, limitatamente al soggetto, al coniuge non separato e ai parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano. Viene in ogni caso data evidenza al mancato consenso. Alle informazioni di cui alla presente lettera concernenti soggetti diversi dal titolare dell’organo di indirizzo politico non si applicano le disposizioni di cui all’articolo 7.*
- 1-bis. *Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui al comma 1 per i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito, e per i*

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione.

1-ter. Ciascun dirigente comunica all'amministrazione presso la quale presta servizio gli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 13, comma 1, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla [legge 23 giugno 2014, n. 89](#). L'amministrazione pubblica sul proprio sito istituzionale l'ammontare complessivo dei suddetti emolumenti per ciascun dirigente.

1-quater. Negli atti di conferimento di incarichi dirigenziali e nei relativi contratti sono riportati gli obiettivi di trasparenza, finalizzati a rendere i dati pubblicati immediata comprensione e consultazione per il cittadino, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale, da indicare sia in modo aggregato che analitico. Il mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi determina responsabilità dirigenziale ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Del mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi si tiene conto ai fini del conferimento di successivi incarichi.

1-quinquies. Gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si applicano anche ai titolari di posizioni organizzative a cui sono affidate deleghe ai sensi dell'articolo 17, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché nei casi di cui all'articolo [4-bis, comma 2, del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78](#) e in ogni altro caso in cui sono svolte funzioni dirigenziali. Per gli altri titolari di posizioni organizzative è pubblicato il solo curriculum vitae.

2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati cui ai commi 1 e 1-bis entro tre mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi dalla cessazione del mandato o dell'incarico dei soggetti, salve le informazioni concernenti la situazione patrimoniale e, ove consentita, la dichiarazione del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, che vengono pubblicate fino alla cessazione dell'incarico o del mandato. Decorsi detti termini, i relativi dati e documenti sono accessibili ai sensi dell'articolo 5.

Art. 15-bis

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis, le società a controllo pubblico, nonché le società in regime di amministrazione straordinaria, ad esclusione delle società emittenti strumenti finanziari quotati nei mercati regolamentati e loro controllate, pubblicano, entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione, le seguenti informazioni:

- a) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata;*
- b) il curriculum vitae;*
- c) i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali;*
- d) il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.*

2. La pubblicazione delle informazioni di cui al comma 1, relativamente ad incarichi per i quali è previsto un compenso, è condizione di efficacia per il pagamento stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, il soggetto responsabile della pubblicazione ed il soggetto che ha effettuato il pagamento sono soggetti ad una sanzione pari alla somma corrisposta.

10. Accesso Civico L'istituto dell'accesso civico (art. 5) è oggi inteso come diritto di chiunque di accedere a qualsiasi documento, informazione o dato detenuto dal soggetto pubblico, anche in assenza di una posizione o di un interesse giuridico

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

qualificati. Il diritto di accesso concerne in particolare documenti, informazioni e dati che non siano oggetto dell'obbligo di pubblicazione. E' previsto dalla norma un dettagliato procedimento per il coinvolgimento di eventuali controinteressati, con tutela giurisdizionale garantita dinanzi al TAR, ai sensi del Dlgs. n. 104/2010. Le eccezioni all'accesso civico sono elencate dall'art. 5-bis del Dlgs. n. 33/2013: l'accesso potrà essere negato al fine di evitare un pregiudizio concreto agli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi comprese proprietà intellettuale, diritto di autore e segreti commerciali.

Esercizio del diritto. L'attuazione del diritto di accesso è disciplinata dal Regolamento interno approvato in data 30.01.2024 e pubblicato nella sezione Società Trasparente del sito web – sottosezione altri contenuti – accesso civico. La richiesta è gratuita salvo il diritto al rimborso delle spese, non deve essere motivata e potrà essere presentata tramite posta elettronica al responsabile della trasparenza di A.i.s.a. Impianti Spa mediante l'utilizzo del modulo appositamente predisposto e pubblicato nella sezione “amministrazione trasparente” del sito istituzionale: [Richiesta-accesso-civico-AISA-IMPIANTI-Spa.doc](#)

Responsabili e indirizzi. Il responsabile per la trasparenza di A.i.s.a. Impianti Spa è il dott. Francesco Pierini. L'indirizzo cui inoltrare la richiesta di accesso civico è il seguente: aisaimpianti@pec.it. L'indirizzo cui inoltrare la richiesta di accesso, in caso di ritardo o mancata risposta da parte del responsabile della trasparenza, è il seguente: amministrazione@aisaimpianti.it

Misure organizzative per l'attuazione degli obblighi di trasparenza. Al fine di garantire al Responsabile per la trasparenza il supporto e gli strumenti necessari per la trasmissione e il materiale inserimento dei dati nel sito della società, le mansioni relative ai singoli adempimenti vengono assegnate ai singoli addetti, come segue:

Risorse umane assegnate:

-**Dott. Francesco Pierini**, responsabile servizi amministrativi, referente trasparenza per i seguenti settori: bilanci e rendiconti beni immobili e gestione patrimonio partecipazioni in altre società personale organizzazione.

-**p.i. Marcello Benigni**, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), referente trasparenza per i seguenti settori:

AISA IMPIANTI S.p.a.	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------------	--

appalti e informazioni ambientali.

- **Organismo di Vigilanza**, referente per la trasparenza per i seguenti settori: testi normativi, modello organizzativo e Codice Etico.

I referenti:

-adempiono agli obblighi di pubblicazione previsti dal presente Programma, secondo le indicazioni del Responsabile per la trasparenza;

-Garantiscono il controllo di prima istanza, il tempestivo e regolare flusso dei dati e delle informazioni da pubblicare, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;

Ottemperano a quanto stabilito dal Responsabile per la trasparenza, garantendo l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività dei dati, nonché la conformità ai documenti originali in possesso delle società;

Ai referenti verranno attribuite apposite credenziali per l'accesso e l'utilizzo degli strumenti di pubblicazione e aggiornamento dei processi all'interno del sito istituzionale della società.

11. Monitoraggio e controllo

Lo stato di attuazione della presente parte del modello organizzativo è soggetto a monitoraggio e revisione entro il 31 gennaio 2027 salvo il diverso termine stabilito da ANAC.

Alla data del 31 luglio il Rpct verificherà le autodichiarazioni rese dagli interessati ai sensi del presente PTPC, e potrà chiedere informazioni o chiarimenti ai medesimi.

Alla stessa data sarà svolto monitoraggio dello stato di conseguimento degli obiettivi prefissati.

Entro il 15 dicembre di ogni anno, o comunque nei termini indicati da ANAC, il Rpc avrà cura di pubblicare nel sito web istituzionale la propria relazione ai sensi di legge; entro il 31 marzo di ogni anno, o comunque nei termini indicati da ANAC, l'Odv attesterà l'adempimento degli obblighi di pubblicazione vigenti ai sensi del Dlgs. n. 33/2013, se dovuto.

Legenda acronimi:

PTPC = *Piano triennale per la prevenzione della corruzione*

PNA = *Piano nazionale anticorruzione*

PTTI = *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*

<i>AISA IMPIANTI S.p.a.</i>	MODELLO ORGANIZZATIVO Ex Art. 6 Dlgs. n. 231/01 Delibera del CdA del 02.01.2013
---------------------------------	--

ANAC = Autorità Nazionale Anticorruzione

DFP = Dipartimento per la Funzione Pubblica

AVCP = Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici

RPCT = Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

ODV = Organismo di vigilanza ai sensi del Dlgs. n. 231/01

CDA = Consiglio di Amministrazione

Allegati:

1. Organigramma della Società;
2. Tabella degli obblighi di pubblicazione allegata alla determinazione ANAC n. 1134/2017;
3. Procedura per la tutela del dipendente che segnala illeciti
e per la gestione delle segnalazioni
4. Elenco esemplificazioni dei rischi – Allegato 3 al P.N.A. 2015
5. Principi per la gestione del rischio – Allegato 6 al P.N.A. 2015