



VUS COM S.R.L.

CORPORATE GOVERNANCE -D.LGS. 231/2001

MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA **integrative del Modello 231/2001**

Approvato dal CDA il 30/03/2021 con delibera 74/21

Approvata modifica dal CDA il 27/04/2022 con delibera 112/22

Approvata modifica dal CDA il 30/03/2023 con delibera 152/23

Approvata modifica dal CDA il 10/01/2024 con delibera 172/24

INTRODUZIONE

IL D.LGS. 231/2001

1. INTRODUZIONE

La Legge n. 190/12, approvata dal Legislatore il 6 novembre 2012, reca le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

La stessa, inoltre, è stata approvata in attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la Corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, e degli artt. 20 e 21 della Convenzione Penale sulla Corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999.

In particolare, la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la Corruzione è stata adottata dall'Assemblea generale ONU il 31 ottobre 2003 con la Risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003 e ratificata con la Legge 3 agosto 2009, n. 116.

La Convenzione ONU 31 ottobre 2003 prevede che ciascun Stato debba elaborare ed applicare delle politiche di prevenzione della Corruzione efficaci e coordinate, adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione, vagliarne periodicamente l'adeguatezza e collaborare con gli altri Stati e le Organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure. La medesima Convenzione prevede poi che ciascuno Stato debba individuare uno o più Organi, a seconda delle necessità, incaricati di prevenire la Corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e l'accrescimento e la diffusione delle relative conoscenze.

La legge 190/2012, quindi, delinea un macrosistema di intervento fondato sulla cultura della prevenzione della corruzione, delineando un insieme di regole volte a garantire legalità e trasparenza all'azione pubblica. L'adozione di misure idonee a combattere il fenomeno della corruzione è inoltre stata sollecitata da organismi internazionali di cui è parte l'Italia, in particolare dal GRECO (Groupe d'Etats contre la Corruption) del Consiglio di Europa, che ha rilevato trattarsi di "fenomeno consueto e diffuso", dal WGB (Working Group on Bribery) dell'OCSE e dall'IRG (Implementation Review Group) per l'attuazione della Convenzione contro la corruzione delle Nazioni Unite.

Il cuore della legge è rappresentato dal Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito anche P.N.A.).

In data 11 settembre 2013, l'Autorità nazionale anticorruzione ha approvato, con la delibera CIVIT n.72/2013, su proposta del Dipartimento della funzione pubblica il Piano Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 2 lett. b) della legge n. 190/2012. Il Piano, elaborato sulla base delle direttive contenute nelle Linee di indirizzo del Comitato interministeriale, contiene degli obiettivi strategici governativi per lo

sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

In seguito alle modifiche intervenute con il D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni dalla l. 114/2014, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, in data 28 ottobre 2015, ha approvato l'aggiornamento del PNA con la Determinazione n. 12 del 28/10/2015.

In data 3 agosto 2016, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, in virtù dell'art. 1, co. 2-bis della l. 190/2012, introdotto dal d.lgs. 97/2016, approva il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 con la Determinazione n. 831 del 03/08/2016.

Il documento fornisce indicazioni integrative alla precedente Determinazione n° 12/2015, chiarimenti e indirizzi metodologici per l'attuazione della disciplina anticorruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Il PNA 2016

è anche coerente con la disciplina introdotta dal D.lgs. 97/2016 recante la "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo

2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Con riferimento all'anno 2017, l'ANAC ha emesso le linee guida (Determinazione n. 1134 del 08/11/2017) per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.

L'ANAC con delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 (pubblicata nella G.U.R.I. n. 296 del 21 dicembre 2018) ha approvato l'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione che costituisce l'atto di indirizzo rivolto alle amministrazioni pubbliche per contrastare il rischio di fenomeni corruttivi.

Con la delibera n. 1064 del 13/11/2019 ANAC ha approvato, in via definitiva, l'Aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date con i precedenti PNA e aggiornamenti, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.

Inoltre, l'ANAC ha emesso apposite indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi (cfr. Allegato 1 al PNA 2019).

Il contesto normativo e di riferimento sopra descritto rappresenta, quindi, l'elemento di indirizzo per l'attività di aggiornamento delle Misure di prevenzione della Corruzione integrative del Modello 231/2001

ai sensi del c. 2 bis dell'art. 1 L. 190/2012 e ss.mm.ii.” di VUS.COM srl

1.1 Riferimenti normativi e le linee guida dell'ANAC

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*";
- D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 recante "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*"
- D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39 recante "*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012 n. 190*"
- il D.Lgs 25 maggio 2016 n. 97 recante "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
- Decreto Legislativo 18 aprile 2016 n. 50 "*Codice dei Contratti pubblici*" e s.m.i.;
- Regolamento UE 2016/679 e Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*";
- la determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 "*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*";
- la determinazione ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 "*Nuove Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*".
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*"
- Delibera ANAC 1064 del 13/11/2019, recante *piano Nazionale Anticorruzione 2019/2021 ed allegati*;
- Delibera ANAC 469/2021 del 9/6/2021, recante *Schema di 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. 54bis del Dlgs 165/2001 (whistleblowing)*;

- *Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022, approvato dal Consiglio ANAC il 2/2/2022.*
- *PNA 2022 approvato con Delibera ANAC n.7 del 17/01/2023.*
- *Dlgs n. 24 del 10 marzo 2023 – Attuazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23/10/2019, 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*

1.2 La Corruzione

Il concetto di corruzione 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”* (P.N.A. 2013)

Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che come noto è disciplinata negli 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 nel 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.

Con la delibera 1064/2019 (nuovo PNA 2019), l'autorità ha ridefinito l'ambito oggettivo di applicazione e la nozione di corruzione e prevenzione della corruzione; in particolare ha richiamato quanto specificato con la delibera 215/2019, sia pure ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria, considerando come *“condotte di natura corruttiva”* tutte quelle indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati, quelli di cui agli artt. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale.

La nuova delibera ANAC n.7 del 17/01/2023 ha previsto che, al fine di sostenere le amministrazioni/società in controllo pubblico, di ridotte dimensioni, nell'attuazione del PTPC, lo stesso possa essere redatto in forma semplificata e che gli enti con meno di 50 dipendenti possano, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore, con apposito atto dell'organo di indirizzo, salvo che, nell'anno precedente, ci siano state evenienze che richiedano una revisione della programmazione, come indicato nella tab.n.6 del PNA 2022.

1.3 Obiettivi delle strategie di prevenzione

Alla luce del contesto di riferimento, la formulazione della strategia anticorruzione è finalizzata al perseguimento dei seguenti obiettivi strategici:

- ridurre le opportunità in cui si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

1.4 Elenco dei reati ricompresi nella Legge 190

Di seguito l'elenco dei reati rilevanti per la legge 190/2012 e che comprendono i delitti contro la PA disciplinati, nel Titolo II, Capo I, del codice penale:

Art. 314 - Peculato

Art. 316 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui

Art. 316 bis - Malversazione a danno dello Stato

Art. 316 ter - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Art. 317 - Concussione

Art. 318 - Corruzione per l'esercizio della funzione

Art. 319 - Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio

Art. 319-ter - Corruzione in atti giudiziari

Art. 319-quater - Induzione indebita a dare o promettere utilità

Art. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio

Art. 322 - Istigazione alla corruzione

Art. 322 bis – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri

Art. 323 - Abuso d'ufficio

Art. 325 - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio

Art. 326 - Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio

Art. 328 - Rifiuto di atti di ufficio. Omissione

Art. 331 - Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità

Art. 334 - Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa

Art. 335 - Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa

Art. 346-bis - Traffico di influenze illecite.

Art. 353 - Turbata libertà degli incanti.

Art. 353 bis Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente

Art. 2635 cc Corruzione tra privati

Art. 2635 bis cc Istigazione alla corruzione tra privati.

1.5 Il Contesto Esterno

La VUS COM si occupa della gestione del servizio di distribuzione del gas metano prevalentemente nelle Regioni dell'Umbria, Marche, Toscana, Abruzzo e Lazio e della commercializzazione dell'energia elettrica su tutto il territorio nazionale.

Secondo lo studio "Criminalità e sicurezza in Umbria" condotto dall'Università di Perugia, nell'area geografica in cui opera VUS, i reati interessati da questo PTPCT sono marginali e comunque in calo rispetto agli anni precedenti.

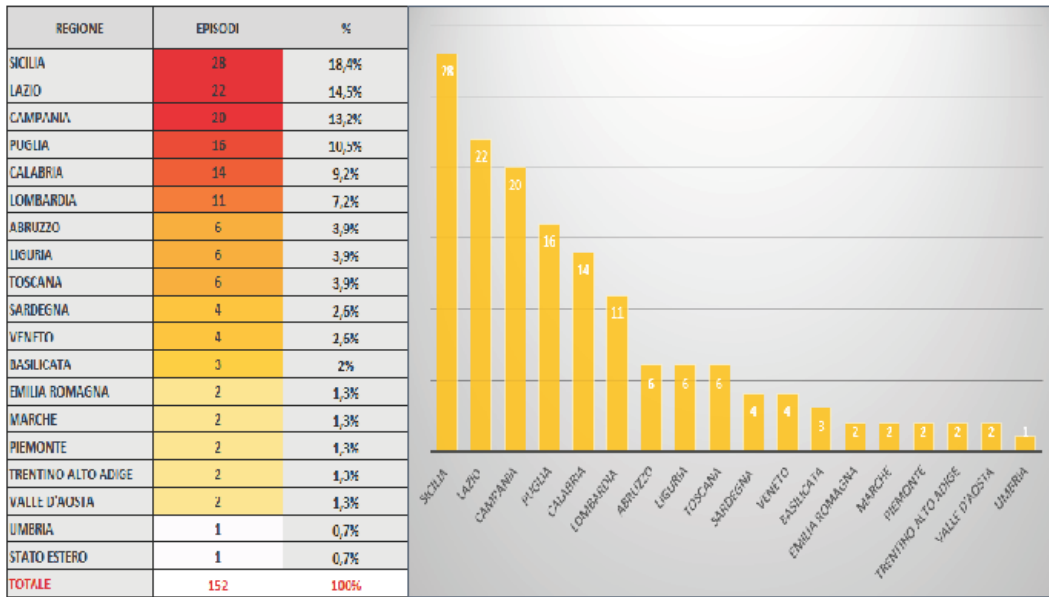
Questo dato è peraltro confermato dal documento "La corruzione in Italia 2016-2019" prodotto dall'ANAC.

Peraltro, secondo quest'ultimo studio, a livello nazionale, la corruzione si manifesta prevalentemente nel campo degli appalti pubblici (74%) e in particolare nei settori dei lavori pubblici (61%) e dei rifiuti (22%).

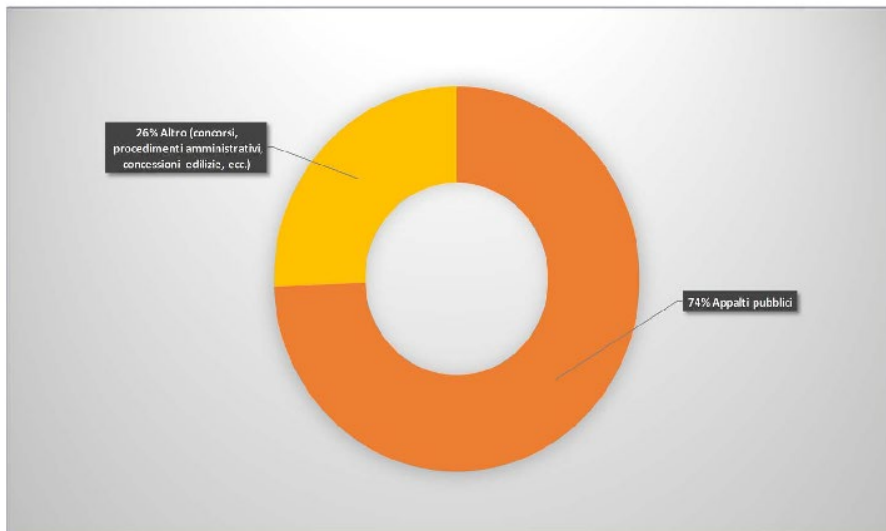
La combinazione di questi dati porta a ritenere che la vulnerabilità di VUS COM per i rischi in esame, determinata dall'ambiente in cui opera, non sia particolarmente elevata.

Nel corso dell'anno 2022 l'Italia è migliorata nella classifica di Transparency International, secondo i dati dell'indice della percezione della corruzione 2022 diffusi il 31 gennaio 2023; si colloca al 41° posto su una classifica di 180 paesi.

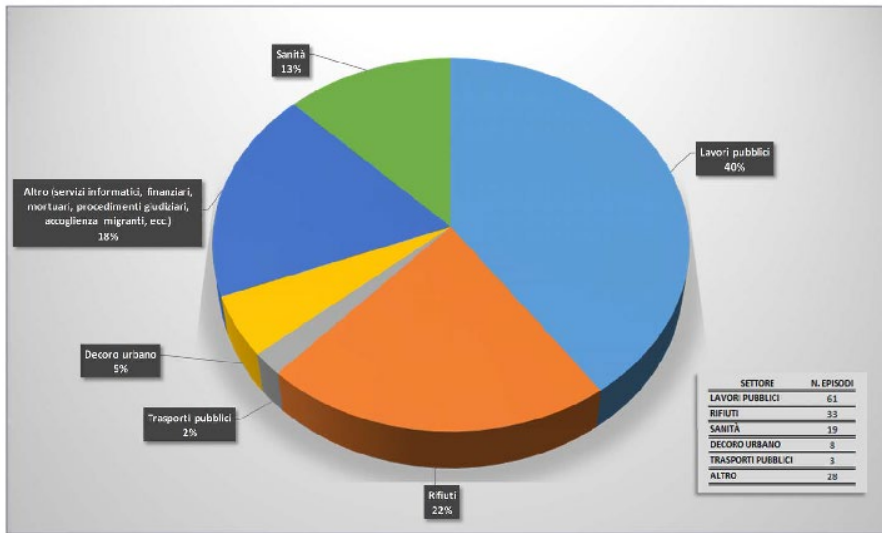
Tab. 1 - EPISODI DI CORRUZIONE 2016-2019



Tab. 2 - AMBITO DELLA CORRUZIONE

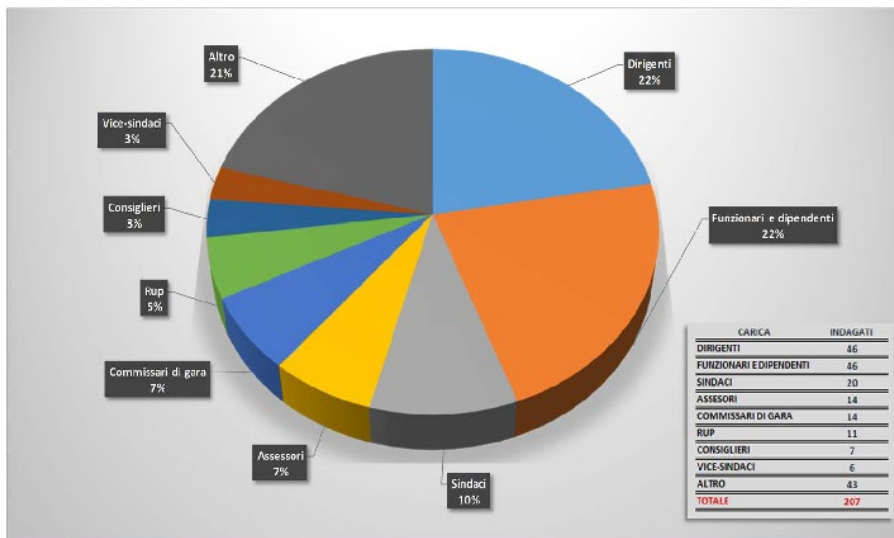


Tab. 3 - SETTORI PIÙ COLPITI



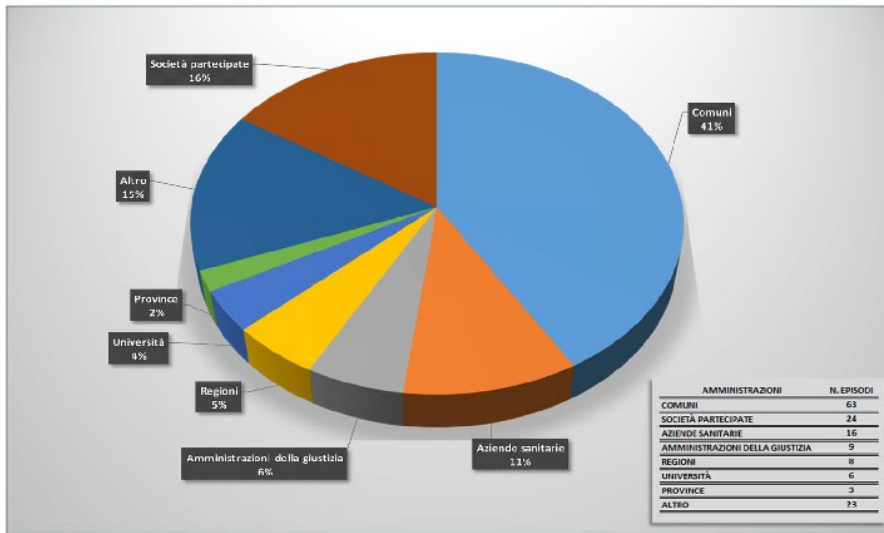
10

Tab. 4 - TIPOLOGIA DEGLI INDAGATI



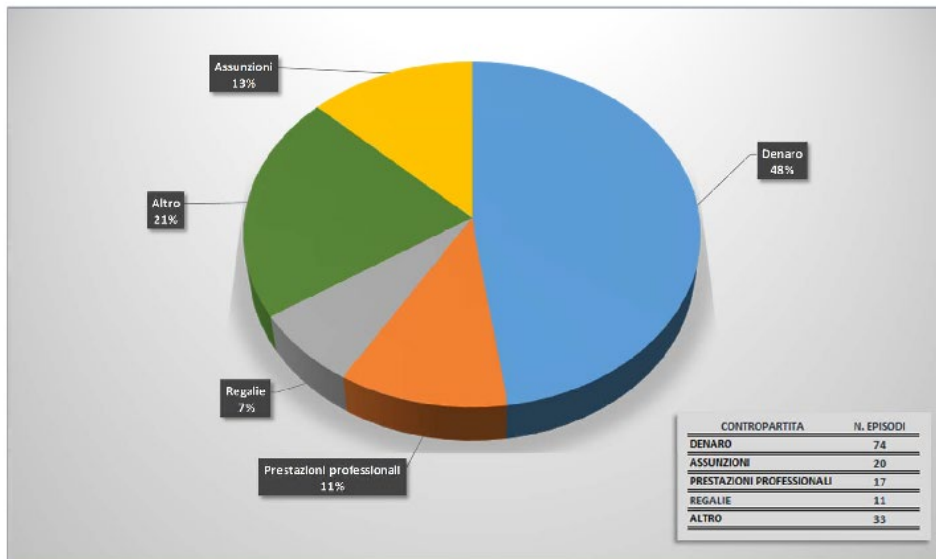
11

Tab. 5 - AMMINISTRAZIONI COINVOLTE



12

Tab. 6 - CONTROPARTITA DELLA CORRUZIONE



13

1.6 VUSCOM s.r.l. - il contesto interno

La Vus Com S.r.l nasce nel 2003 come società commerciale del Gruppo Valle Umbra Servizi, è detenuta al 100% dalla Valle Umbra Servizi S.p.a.; società a sua volta detenuta al 100% dai 22 Comuni dell'ambito

territoriale n. 3 dell'Umbria. Ha come obiettivo principale la commercializzazione di Gas Metano ed energia elettrica e di servizi aggiuntivi (post-contatore) a clienti sia per le utenze domestiche che per le piccole e medie imprese, per condomini, alberghi, gli artigiani e l'industria. Il suo territorio di riferimento è l'Umbria, dove sono presenti in 57 comuni. L'Azienda opera sul mercato con serietà, professionalità e trasparenza garantendo affidabilità per la commercializzazione del servizio Gas Metano e dell'energia.

L'obiettivo principale dell'Azienda è la soddisfazione del cliente e la creazione, sin dall'inizio, di un rapporto chiaro e sereno. Il cliente è al centro dell'interesse per cui gli viene offerta una valida consulenza per la soluzione più idonea per ogni esigenza, come può essere la scelta di una tariffa che meglio si adatta ai consumi del cliente stesso. Esso viene informato su come si svilupperà (presumibilmente) la dinamica dei prezzi della fornitura, al fine di rendere consapevole la scelta tariffaria che verrà sottoscritta.

La Società è amministrata dal Consiglio di Amministrazione, composto da n° 3 membri, nominato dall'Assemblea dei soci.

L'Ente è vincolato all'osservanza, oltre che della vigente normativa italiana, dello statuto, del codice etico e dei regolamenti interni.

Al fine di definire compiutamente l'ambito soggettivo di applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione (ed anche quella in tema di trasparenza in quanto compatibile) alle società pubbliche, è intervenuto il D.Lgs. 97/2016 che ha introdotto modifiche e integrazioni alla Legge 190/2012, specificando che il PNA "costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni ai sensi del D.Lgs. 165/2001, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione, e per gli altri soggetti di cui all'art. 2bis, comma 2 del D.Lgs. 33/2013 (enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico ed enti di diritto privato), ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001".

Il Dlgs 33/2013, al novellato articolo 2 bis, disciplina l'ambito soggettivo di applicazione delle disposizioni in ambito di obblighi di trasparenza. Il medesimo articolo, quindi, al secondo comma, specifica che la medesima disciplina dettata per le pubbliche amministrazioni si applica, *in quanto compatibile*, anche (...) alle società in controllo pubblico (...). Orbene, la predetta normativa va letta e interpretata in combinato disposto alla delibera ANAC 1134/2017 recante "Le nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici". Nell'ambito della predetta delibera, infatti, ANAC, nell'interpretare il criterio della compatibilità, afferma espressamente che: "con riferimento alle società controllate o partecipate da p.a. e agli enti di diritto privato di cui al co. 3 secondo periodo dell'art. 2bis, si ritiene che la compatibilità vada valutata in relazione alla tipologia di attività svolte, occorrendo distinguere i casi di attività

sicuramente di pubblico interesse e i casi in cui le attività dell'ente siano esercitate in concorrenza con altri operatori economici (...omissis...) (cfr. pag 21 linee guida)".

La stessa autorità di controllo, a pag. 31 delle medesime linee guida specifica che: **"nel caso di enti di diritto privato a controllo pubblico che svolgano sia attività commerciali nel mercato concorrenziale, sia attività di pubblico interesse, oltre ai generali obblighi di trasparenza sull'organizzazione cui comunque sono sottoposti tali enti, essi dovranno fare trasparenza (obblighi di pubblicazione e accesso generalizzato) limitatamente alle attività di pubblico interesse."**

Sul punto ANAC precisa, inoltre, che: *"è onere dei singoli enti di diritto privato, d'intesa con le amministrazioni controllanti, indicare quali attività rientrano fra quelle di cui al co. 3 (di pubblico interesse) e quelle che invece non vi rientrano";* la stessa autorità precisa, infine, che: *"è importante che siano le amministrazioni controllanti a sovrintendere a tale delimitazione, che può essere effettuata con l'impiego di vari strumenti quali ad esempio l'adozione di atti di indirizzo (...omissis...)".*

Di conseguenza, la Società VUS S.p.A. (società controllante di VUSCOM s.r.l.) ha ritenuto che VUSCOM non svolga attività di pubblico interesse e, pertanto, la stessa Società non ha obblighi di pubblicazione di dati sul proprio sito istituzionale.

1.7 La VUS COM ed il processo di predisposizione delle Misure di prevenzione della Corruzione integrative del Modello 231/2001

Alla luce del quadro normativo e regolatorio richiamato ai paragrafi che precedono ed in virtù di pareri legali assunti che hanno definitivamente chiarito che la Società rientra a pieno titolo tra quelle sottoposte a controllo pubblico ex art. 2359 c.c., con conseguente applicazione integrale della richiamata normativa, Vus Com, ha scelto di integrare il proprio Modello 231, con misure di organizzazione e gestione idonee a prevenire, nelle attività che vengono svolte, ulteriori fatti corruttivi in danno alla Società e alla Pubblica Amministrazione in generale, nel rispetto dei principi contemplati dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione.

Ciò premesso, è stato pertanto inserito nel Modello Organizzativo la presente **sezione definita "Misure di prevenzione della Corruzione integrative del Modello 231/2001"**.

La presente sezione tiene conto delle modifiche societarie intercorse ed è aggiornato anche in virtù dei recenti orientamenti ANAC (cfr. Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022, approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022)

2. SOGGETTI, RUOLI, RESPONSABILITA' E AUTORITA' NELL'ORGANIZZAZIONE CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.1 Il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione di Vus Com è l'organo di indirizzo della Società che designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il Consiglio di Amministrazione inoltre svolge le seguenti funzioni:

- adotta atti di indirizzo di carattere generale, finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e delle Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 in base all'art. 1 comma 8 Legge 190/2012 come modificato dal D.Lgs. 97/2016;
- approva le Misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e il loro aggiornamento;
- riceve la relazione annuale del RPCT;
- riceve segnalazioni dal RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza;
- partecipa al processo di gestione del rischio corruzione;
- osserva le misure integrative di prevenzione della corruzione e l'impegno etico;
- assicura che il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, comprese le politiche e gli obiettivi, sia stabilito attuato, mantenuto e riesaminato al fine di affrontare adeguatamente i rischi di corruzione dell'organizzazione;
- assicura l'integrazione del sistema di gestione nei processi dell'organizzazione;

2.2 Il Direttore commerciale

Il Direttore commerciale di Vus Com è l'alta direzione della Società che svolge le seguenti funzioni:

- sostiene le funzioni preposte a prevenire e individuare la corruzione nelle loro aree di competenza ad acquisire consapevolezza circa il loro ruolo;
- comunica all'interno e all'esterno la politica di prevenzione della corruzione dell'organizzazione;

- promuove la cultura della lotta alla corruzione all'interno dell'organizzazione, con il contributo di tutto il personale, proponendosi come guida e ausilio a tale scopo;
- incoraggia l'uso di procedure di segnalazione di atti di corruzione certi o presunti, assicurandosi che nessun membro del personale subisca ritorsioni o minacce o conseguenze disciplinari per il fatto di aver effettuato tali segnalazioni o per essersi rifiutato di prendere parte ad atti di corruzione, anche nel caso in cui questo possa comportare un danno al business dell'organizzazione.

Inoltre, si riportano di seguito le procure come da visura camerale del 23.12.2020:

- firmare la corrispondenza commerciale ed i contratti di fornitura gas con gli utenti; stipulare, modificare;
- risolvere e dare esecuzione a contratti per l'acquisto, la vendita, l'appalto, i contratti d'opera anche intellettuali, di servizi, le prestazioni professionali ed in genere di tutte le operazioni attive o passive per la società con il limite di euro 100.000 (centomila) per ogni singola operazione o beneficiario, previa informativa al consiglio di amministrazione e con esclusione di richieste di affidamento bancario, di concessione di garanzie ipotecarie e fideiussorie, di compravendita di beni immobili e di stipula di contratti di locazione finanziaria; effettuare il pagamento di tributi, contributi e di ogni altra somma dovuta dalla società;
- per obbligo di legge alla amministrazione finanziaria ed agli enti pubblici previdenziali ed assicurativi nel limite di euro 100.000 (centomila) per ogni singola operazione o beneficiario; firmare i mandati di pagamento nel limite di euro 100.000 (centomila) per ogni singola operazione o beneficiario; emettere assegni su conti correnti bancari, effettuare pagamenti, prelievi e dare disposizioni, nell'ambito delle operazioni delegate con il limite di euro 100.000 (centomila) per ogni singola operazione o beneficiario; ritirare ed esigere da qualsiasi ufficio postale, telegrafico, ferroviario, doganale ecc., lettere, pieghi, scritti e colli, anche se raccomandati od assicurati, diretti alla società;
- dare esecuzione alle delibere del consiglio di amministrazione, sottoscrivendo tutti gli atti e contratti relativi, connessi e conseguenti; compiendo in genere qualsiasi altro atto utile e/o necessario al perfetto compimento delle deleghe conferite.

2.3 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Il Consiglio di Amministrazione di Vus Com SpA, ha individuato e nominato, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, il **Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza** il cui nominativo e recapiti sono indicati sul sito istituzionale della Società, sezione trasparenza.

L'incarico è stato conferito per il triennio 2021-2023. La scelta di nominare un unico referente

per i due ambiti, trasparenza e anticorruzione, riflette l'intendimento del legislatore di realizzare gli obiettivi di trasparenza e pubblicità nell'ambito del più ampio contesto di lotta e prevenzione della corruzione e va nella direzione di una maggiore integrazione ed efficienza dei controlli.

Il Responsabile, quindi, dispone e cura interventi e azioni in materia di anticorruzione e trasparenza e svolge attività di controllo sugli adempimenti di pertinenza, segnalando gli esiti di tale controllo al Presidente del CdA e al Direttore commerciale.

A tal fine i compiti attribuiti sono:

- elaborare ed aggiornare le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2 bis della Legge n. 190 del 2012 da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione entro i termini di legge consentiti;
- effettuare una costante attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione, con cadenza almeno semestrale;
- redigere e pubblicare la Relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, entro i termini previsti dalla normativa vigente;
- controllare e garantire la regolare attuazione dell'accesso civico in base a quanto stabilito dalla normativa vigente;
- vigilare sul rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs 39/2013 e s.m.i.;
- effettuare incontri periodici con l'Organismo di Vigilanza (OdV) nominato ai sensi del D.Lgs 231/2001 al fine di coordinare le rispettive attività;
- vigilare, in collaborazione con il CdA e l'Organismo di Vigilanza ex d.lg. 231/2001, sul rispetto del Codice Etico e di tutto quanto attiene alle misure atte a contrastare eventi corruttivi;
- segnalare, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione al CdA e all'OdV, alla Funzione competente per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare, informando, se ritenuto necessario, l'ANAC;
- definire il Piano di formazione in materia di prevenzione della corruzione, individuando le diverse tipologie di formazione ed il personale interessato;
- promuovere ed effettuare, qualora necessario ed opportuno, incontri periodici con il Collegio Sindacale;
- monitorare con cadenza almeno annuale un campione di processi selezionati con una percentuale non inferiore al 30% secondo un principio di priorità da individuare in sede di programmazione delle misure anticorruzione da modificare annualmente.

Il RPCT, inoltre, è il soggetto che, all'interno della società, è deputato, ai sensi di legge, a ricevere ed a gestire (come meglio verrà specificato nei paragrafi che seguono) le segnalazioni di reati o irregolarità di cui gli autori sono venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, con le connesse garanzie di protezione del segnalante ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (*whistleblowing*).

Le funzioni attribuite all'RPCT non sono delegabili. La complementarità/correlazione esistente tra il sistema normativo anticorruzione e la disciplina sulla responsabilità d'impresa ai sensi del decreto 231, e la conseguente connessione della presente Sezione al Modello 231 già adottato da Vus Com SpA, rendono necessario un coordinamento continuo tra l'azione di controllo esercitata dell'Organismo di Vigilanza e quella del Responsabile per la Trasparenza e la Prevenzione della Corruzione.

2.4 Rapporti con l'ODV

L'Organismo di Vigilanza è parte integrante del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza di Vus Com SpA. Come specificato dall'ANAC nelle Delibere n. 1134/2017 e 1064/2019 "Il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi è affidato preferibilmente all'Organismo di vigilanza, ferme restando le scelte organizzative interne ritenute più idonee, tenuto conto dell'esigenza di limitare gli oneri organizzativi e di semplificare e di valorizzare i sistemi di controllo già esistenti".

Il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi è affidato dunque all'Organismo di vigilanza di Vus Com S.p.A., il quale provvede alla verifica degli adempimenti di cui al presente documento, riferendo al CdA le anomalie rilevate per il miglioramento della trasparenza dei dati.

L'Odv inoltre:

- opera ai sensi D. Lgs. 231/01 e s.m.i;
- si coordina con il RPCT in caso di eventi rilevanti ai sensi della L. 190/2012 e del D.Lgs. 231/01, nonché in caso di segnalazione di illeciti (cd "*whistleblowing*");
- si coordina con il RPCT ai fini della definizione del piano della formazione,
- partecipa al processo di gestione del rischio corruzione per quanto di competenza, collaborando con il RPCT;
- osserva le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente Sezione;
- è titolare del potere sostitutivo in relazione all'accesso civico.

2.5 I Responsabili organizzativi, dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo

I Responsabili delle Strutture Organizzative, e tutti i dipendenti più in generale, collaborano attivamente con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza:

- partecipano al processo di gestione del rischio e hanno l'obbligo di segnalare eventuali situazioni di illecito delle quali siano venuti a conoscenza nell'ambito delle rispettive attività, compiti e responsabilità derivanti da comportamenti elusivi e/o non in linea con le prescrizioni aziendali.
- partecipano alla realizzazione delle iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza;
- segnalano le situazioni di illecito;
- osservano le misure integrative di prevenzione della corruzione ed il Codice Etico.

2.6 Deleghe nel processo decisionale

Il Consiglio di Amministrazione attraverso le procure notarili, le deleghe operative definisce i poteri gestionali e di rappresentanza, le modalità ed i limiti di esercizio. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società in relazione all'oggetto sociale.

3. GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE

Le fasi del processo di gestione del rischio corruzione sono quelle individuate dall'ANAC che richiama i seguenti principi:

- Analisi del contesto (esterno ed interno)
- Mappatura dei rischi
- Individuazione delle aree di rischio
- Valutazione del rischio
- Trattamento del rischio

Analisi del Contesto. Al fine di individuare le azioni più coerenti nell'ottica della prevenzione della corruzione, Vus Com identifica, come elemento propedeutico all'efficacia strategica delle proprie azioni, l'analisi del contesto aziendale e degli stakeholder di riferimento.

Tale analisi consente di descrivere tutte le variabili che rappresentano lo scenario nel quale si sviluppa l'attività di Vus Com, sia interne che esterne all'organizzazione, al fine di individuare

le possibili minacce, ricercando la possibilità di ideare strategie che riescano a trasformarle in opportunità.

Le informazioni analizzate riguardano i valori ai quali Vus Com si ispira, il personale, le infrastrutture, l'organizzazione, i processi interni, i regolamenti e le leggi italiane ed europee che deve osservare, le regole ed i comportamenti con le istituzioni nazionali con le quali ha rapporti, i rapporti con gli istituti di credito,

i rapporti con i propri fornitori e partner esterni, e quant'altro legato agli obiettivi aziendali e al loro raggiungimento.

L'analisi del contesto (esterno ed interno) viene sottoposta a periodico aggiornamento in considerazione di eventuali modifiche del contesto.

Sulla base dei risultati di questa analisi preliminare, si prosegue, con una metodologia di affinamento progressivo, a definire i rischi utilizzati per la analisi, secondo il livello di dettaglio desiderato

Mappatura dei processi. La mappatura dei processi prevede l'individuazione delle aree e dei processi a rischio, con l'assegnazione a ciascun processo di un grado di rischio e di un piano di intervento ai fini preventivi.

La presente sezione costituisce parte integrante del MOG e si basa sulla individuazione delle aree a rischio corruzione e sulla definizione di adeguati presidi di controllo.

Individuazione delle aree di rischio. Per poter individuare le aree a rischio di fenomeni indesiderati (anomalie, non conformità, impatti negativi sull'ambiente e fenomeni corruttivi), si definiscono le fasi di lavoro principali ed essenziali per la gestione del rischio. Di seguito si riporta il processo seguito in Vus Com per la gestione del rischio.

Considerando il settore in cui Vus Com opera, le dimensioni e la struttura aziendale, i luoghi di lavoro, i modelli di gestione adottati, la complessità delle attività svolte e degli stakeholders, nonché l'interazione con i funzionari pubblici, facendo riferimento alle leggi applicabili, agli obblighi e doveri contrattuali e normativi, sono state identificate alcune principali direttrici d'azione da seguire per la valutazione dei rischi riguardanti la corruzione.

Coerentemente con la mappa dei processi sono stati individuati i sotto-processi e le attività sensibili interessate e per ognuno di esse sono stati identificati ed analizzati i rischi specifici individuando le attività maggiormente rischiose di fenomeni corruttivi.

Le Aree di rischio individuate dall'art. 1, comma 16 della legge 190/2012, considerate "obbligatorie" sono:

– Autorizzazioni o concessioni;

Identificazione oggetto di analisi del rischio

Valutazione ed Analisi del rischio (Significatività e priorità)

Analisi del sistema dei controlli e Valutazione del rischio residuo

Piani di Azione Monitoraggio e Riesame periodico

– Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi ai lavori, servizi e forniture, di cui al D.lgs 50/2016 (obbligo per le stazioni appaltanti di avvisi, bandi di gara o lettere d'invito e che il mancato rispetto

delle clausole di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara (art. 1 comma 17 Legge 190/2012)

- Concessione ed esecuzione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- Concorsi e prove selettive per assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del D.lgs n.150 del 2009.

L'ANAC con la delibera n.12 del 28/10/2015 aggiunge alle aree c.d. "obbligatorie", le aree "generaliste" relative allo svolgimento di attività di:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

La stessa delibera introduce le "aree di rischio specifiche" che si differenziano da quelle "generaliste" per le loro specificità funzionali e di contesto. In Vus Com, le aree specifiche individuate come aree a rischio, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione di illeciti di cui alla Legge n. 190/12, sono:

- Smaltimento rifiuti;
- Rapporti con Ente di certificazione/accreditamento;
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione / Autorità di vigilanza
- Protezione sistemi informativi;
- Recupero crediti;
- Conciliazione ai sensi del TICO (del. AEEGSI n. 209/2016/R/Com);
- Progettazione;
- Gestione esecutiva del contratto;
- Amministrazione del personale;
- Qualora la società VUS COM dovesse impiegare risorse pubbliche connesse agli interventi del PNRR e ai fondi strutturali, sarà necessario svolgere un monitoraggio periodico almeno trimestrale sui processi che coinvolgono la gestione di tali fondi, così come anche indicato nel documento MEF sulla strategia generale antifrode per l'attuazione del PNRR.

La valutazione è rappresentata dalla significatività del rischio specifico in termini di probabilità che si realizzino e delle conseguenze impatto che possono verificarsi.

Si è proceduto alla valutazione del livello di rischio, come da allegato n.3 "MIAR" al Sistema 231 della

Società. L'allegato riguarda il *risk assessment* generale della società afferente ai reati 231 a cui è stata aggiunta una parte specifica riguardante le aree a rischio previste dall'allegato 1 PNA 2019/2021.

L'evolvere delle attività aziendali potrà richiedere il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

L'elencazione delle aree a rischio individuate potrà essere oggetto di ulteriori approfondimenti/integrazioni/sviluppi e sarà pertanto cura del RPCT, sentito l'OdV e predisporre un costante aggiornamento/monitoraggio dell'elenco in contesto.

Di seguito i principali documenti/riferimenti del sistema di controllo esistente a presidio dei rischi individuati:

- Statuto aziendale;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 231/2001;
- Codice Etico;
- Regolamento accesso semplice, civico, generalizzato;
- Procedure e Regolamenti aziendali.

4. MONITORAGGIO

Il nuovo PNA 2022, ha sottolineato la fondamentale importanza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione, per la determinazione del successo del sistema di prevenzione della corruzione.

Per tale ragione VUSCOM, intende programmare il monitoraggio con ampio coinvolgimento della struttura organizzativa.

Come meglio specificato nei paragrafi che seguono, i soggetti interni interessati dal monitoraggio saranno il RPCT, il direttore artistico, il responsabile area amministrativa.

Un ruolo attivo va riconosciuto anche agli stakeholder e alla società civile, in particolare ai fruitori dei servizi. A tale ultimo riguardo VUSCOM intende dotarsi, in un prossimo futuro, di un sistema di customer satisfaction.

In una logica di gradualità progressiva, VUSCOM intende strutturare l'attività di monitoraggio come segue: nel corso dell'anno 2023 verranno monitorati i seguenti processi: obblighi di trasparenza, pantouflage; anno 2024: formazione e normativa whistleblowing;

anno 2025: gestione del conflitto di interessi e normativa in materia di codice degli appalti.

Al fine di rendere il monitoraggio efficiente e tempestivo è previsto l'utilizzo di sistemi informatici, attraverso i quali avverrà lo scambio di informazioni tra i responsabili delle funzioni e l'RPCT.

L'RPCT, a sua volta, si coordinerà con gli organi di controllo interni alla società (cfr. OdV e Collegio Sindacale).

Nel corso del monitoraggio, l'RPCT, somministrerà schede di evidenza, che verranno valutate anche attraverso audit specifici, ovvero con la somministrazione, in un secondo momento, di check list per meglio determinare gli impatti sull'organizzazione della società. Ciò al fine di rendere più sostenibili, concrete, chiare, utili e non ridondanti le misure specifiche.

VUSCOM utilizzerà le check list predisposte da ANAC e contenute nell'allegato n.8 del PNA 2022 per quanto attiene la normativa sugli appalti pubblici.

L'attività di monitoraggio del RPCT può avere tuttavia ad oggetto anche le attività non pianificate di cui si è venuto a conoscenza, ad esempio, a seguito di segnalazioni che pervengono al RPCT medesimo in corso d'anno, tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità.

* * *

Per quanto attiene il monitoraggio sulla trasparenza si rinvia a quanto indicato nello specifico paragrafo 8 e seguenti.

5. MISURE DI PREVENZIONE

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, Vus Com S.p.A. ha adottato o, comunque, pianificato, misure di prevenzione nei seguenti ambiti:

- Trasparenza
- Accesso civico;
- Formazione;
- Impegno etico e disciplina del conflitto di interesse;
- Dichiarazioni di inconferibilità e di incompatibilità.
- Misure di rotazione

Lo stato di attuazione delle Misure di Prevenzione della Corruzione è in buona parte soddisfacente. La maggior parte delle azioni di cui ai piani di azione sono state attuate ed una restante parte è stata attuata parzialmente e/o ancora in corso di attuazione.

5.1 Trasparenza

Il tema della trasparenza, sarà soggetto a specifica trattazione nel successivo paragrafo.

In estrema sintesi, alle società, soggette a specifici obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e della normativa vigente, è chiesto di individuare le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare e di adottare autonomamente le misure necessarie a garantire il diritto di accesso civico pubblicando, nella sezione “Amministrazione trasparente”, le informazioni relative alle modalità di esercizio di tale diritto e gli indirizzi di posta elettronica cui inoltrare le relative richieste.

5.2 Accesso civico

Vus Com garantisce l'accesso civico, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016. In particolare:

- chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati di cui è stata omessa la pubblicazione obbligatoria, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del D.lgs. 33/2013;
- chiunque ha il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalla Società ulteriori rispetto a quelli di obbligatoria pubblicazione, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del D.lgs. 33/2013. Mediante tale strumento chiunque - cittadini, associazioni, imprese - può vigilare, attraverso il sito web istituzionale, non solo sul corretto adempimento formale degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, ma anche sulle finalità e le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche da parte di Vus Com.

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

Le modalità di esercizio sono meglio definite nel successivo paragrafo 8 (Trasparenza) e nel Regolamento per l'accesso documentale civico e generalizzato, adottato da VUSCOM e pubblicato nel sito internet istituzionale.

5.3 Formazione

Al fine di creare una diffusa consapevolezza e cultura della legalità così come il coinvolgimento del

personale, Vus Com eroga periodicamente corsi in materia di prevenzione della corruzione a tutto il personale, i cui contenuti variano in base al ruolo svolto in azienda (cfr. formazione generale e formazione specifica).

La formazione ha lo scopo di agevolare l'attivazione di misure preventive, ponendo i destinatari nella condizione di riconoscere e gestire le situazioni problematiche.

5.4. Impegno Etico e disciplina del conflitto di interesse.

Vus Com ha inoltre aggiornato ed integrato il proprio Codice Etico, attribuendo particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione.

Le regole di comportamento contenute nella presente Sezione e nel MOG 231 si integrano con quelle dell'Impegno Etico adottato dalla Società, il quale rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere i principi di "deontologia aziendale" che la società riconosce come proprie e sui quali richiama l'osservanza, da parte di tutte le unità organizzative e dei propri dipendenti, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e di servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

L'Impegno Etico include misure che disciplinano il conflitto di interesse. In particolare, gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale – diretto o indiretto – a quelli dell'azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa. I soggetti sopra indicati devono, quindi, escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che svolgono o ricoprono all'interno della Società.

Eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, devono essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate alla Società – nella figura del proprio superiore gerarchico. Il soggetto in potenziale conflitto dovrà astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio alla Società e/o a terzi ovvero anche comprometterne l'immagine.

Nel Modello 231 è previsto un sistema sanzionatorio in funzione della diversa tipologia di rapporto intrattenuto con la società. Tale sistema si rivolge a tutto il personale di Vus Com, compreso il personale distaccato, il personale dirigenziale e l'organo amministrativo, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di

carattere contrattuale/negoziale negli altri.

In particolare è stata previsto l'inserimento di specifiche clausole contrattuali all'interno dei contratti di collaborazione e consulenza, con le quali, il soggetto interessato, dichiara l'eventuale mancanza di conflitto di interesse e si impegna a comunicare tempestivamente le eventuali situazioni di conflitto di interessi insorte successivamente al conferimento dell'incarico.

5.5 Dichiarazioni di inconferibilità e di incompatibilità.

Al fine di dare attuazione a quanto previsto in materia di incompatibilità e inconferibilità degli incarichi dirigenziali, ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013, le misure da adottare devono assicurare che:

- a. negli atti di attribuzione degli incarichi dirigenziali o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico e le cause di incompatibilità;
- b. i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

La dichiarazione circa la non sussistenza di cause di inconferibilità è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.

La dichiarazione mendace comporta l'inconferibilità di qualsivoglia incarico di cui al decreto suddetto per un periodo di 5 anni.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza effettua periodicamente la verifica di quanto dichiarato e, in caso di anomalie riscontrate, contesta l'inconferibilità emersa nel corso del rapporto e propone le misure conseguenti, segnalando il tutto agli organismi e alle Autorità competenti.

In caso di incompatibilità, il soggetto cui viene conferito l'incarico ha l'obbligo 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 ha conferito l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Il decreto ha tipizzato una serie di fattispecie generali di incompatibilità, le quali, secondo la dottrina preminente, devono annoverarsi tra quelle di tipo "relativo", per le quali è ammessa la rimozione entro il termine sopra indicato.

All'atto del conferimento dell'incarico ed a cadenza annuale, l'interessato presenta una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità (art. 20 DLgs. 39/2013).

Nel caso di accertata incompatibilità e di mancata rimozione della stessa, il decreto prevede la decadenza ex lege dall'incarico incompatibile e la risoluzione legale del contratto di lavoro autonomo o subordinato. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il

Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19

D.Lgs 39/2013 e vigila sull'adozione delle misure conseguenti.

In caso di violazione delle previsioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità, secondo l'art. 17 del DLgs. 39/2013, gli atti e i contratti posti in essere sono nulli e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18, a carico degli organi conferenti gli incarichi.

Al RPCT spetta altresì la segnalazione all'ANAC dei casi di possibile violazione del decreto legislativo.

La società sta predisponendo una specifica procedura interna volta ad effettuare controlli specifici sui precedenti penali ed alla disciplina delle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo dei controlli

5.5.1 Svolgimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali

Al fine di escludere situazioni di incompatibilità e prevenire conflitti di interessi (anche potenziali) la società è in procinto di adottare una specifica procedura volta a disciplinare l'assunzione di incarichi extra-istituzionali da parte dei propri dipendenti

5.6 Divieto di *pantouflage* - svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Il *Pantouflage*, ovvero l'incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la P.A., è disciplinato dall'art.53, comma 16-ter, del D. lgs 165/2001; ai dipendenti di pubbliche amministrazioni che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, è fatto divieto 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.

In virtù di quanto espressamente chiarito nel nuovo PNA 2022 che conferma quanto già disposto nel PNA 2019:

- negli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, definiti dal d.lgs. 39/2013, sono certamente sottoposti al divieto di *pantouflage* gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali;
- non sembra consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal d.lgs. 39/2013;
- il divieto di *pantouflage* non si estende ai dirigenti ordinari. Al riguardo, si rammenta che nelle linee guida di

cui alla delibera n. 1134/2017, con riferimento alle società in controllo e agli obblighi previsti all'art. 14 del d.lgs. 33/2013, è stata operata una distinzione fra i direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria, che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione. Coerentemente a tale indicazione, i dirigenti ordinari sono esclusi dall'applicazione dell'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. 165/2001, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.

A tal fine VUS COM assumerà iniziative volte a garantire: - che la condizione ostativa menzionata sopra sia inserita nell'atto di incarico degli amministratori e del direttore commerciale e che questi ultimi sottoscrivano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa; - la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui gli amministratori si impegnano al rispetto del divieto di *pantouflage*; - che sia svolta una specifica attività di vigilanza su segnalazione di soggetti interni ed esterni;

- inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;

- previsione di una dichiarazione da sottoscrivere nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;

- previsione della misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;

- in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 previsione di una dichiarazione da rendere una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*;

- previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016;

- inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dall'Amministrazione di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;

- inserimento di apposite clausole nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art. 1, co. 17, della l. n. 190/2012;

- promozione da parte del RPCT di specifiche attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema;
- previsione di specifica consulenza e/o supporto, da parte del RPCT o altro soggetto incaricato dall'amministrazione, agli ex dipendenti che prima di assumere un nuovo incarico richiedano assistenza per valutare l'eventuale violazione del divieto;
- previsione di specifici percorsi formativi in materia di pantouflage per i dipendenti in servizio o per i soggetti esterni nel corso dell'espletamento dell'incarico;
- attivazione di verifiche da parte del RPCT secondo quanto previsto nella presente parte speciale.

5.7 Misure di rotazione.

L'allegato 2 al PNA 2019/2021, specifica che, pur in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla rotazione negli enti di diritto privato a controllo pubblico e negli enti pubblici economici, è opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano l'adozione da parte dei suddetti enti di misure di rotazione come già, peraltro, indicato nelle Linee Guida di cui alla Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017. In tale sede, sono inoltre state suggerite, in combinazione o in alternativa alla rotazione, misure quali quella della articolazione delle competenze (c.d. "segregazione delle funzioni") con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento di istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche.

La Delibera 1134/2017 sopra richiamata, infatti, precisa il principio secondo cui la rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività a elevato contenuto tecnico. È riconosciuto infatti come non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni.

Vus Com valuta, quando possibile e compatibilmente con la struttura organizzativa della Società, l'eventuale rotazione del personale chiamato a ricoprire incarichi particolarmente esposti alla corruzione, tenendo presente di mantenere la necessaria continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze nelle strutture.

Qualora la rotazione non fosse applicabile, stante il ristretto numero di dipendenti, Vus Com valuta l'applicazione di eventuali misure alternative.

6. Segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo - tutela Whistleblowing

VUSCOM, nell'ambito dell'istituto del Whistleblowing – oggetto di riforma ad opera del D. Lgs. n. 24/2023, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e nazionali – ha implementato un canale interno, gestito dall'RPCT, volto alla segnalazione di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità della Società riscontrati durante la propria attività lavorativa/professionale, godendo di un sistema protezionistico basato sulla tutela della riservatezza e sul divieto di applicazione di misure ritorsive nei confronti del soggetto segnalante.

Il canale interno di segnalazione whistleblowing è - in linea con le previsioni dell'art. 6, comma 2 bis, del D.lgs. n. 231/2001 - il mezzo che consente ai soggetti apicali e subordinati di effettuare segnalazioni riguardanti condotte illecite rilevanti ai fini 231 e violazioni del Modello 231.

La Società, mediante specifica Policy, ha, inoltre, reso edotti i Segnalanti dei possibili canali mediante i quali, alle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing, è possibile eseguire una Segnalazione:

- i. canali interni da considerarsi preferenziali;
- ii. un canale esterno da considerarsi residuale ai canali interni nonché da utilizzare nei casi previsti dal legislatore;
- iii. divulgazione pubblica da considerarsi residuale ai primi due nonché da utilizzare nei casi previsti dal legislatore.

In via prioritaria, quindi, i Segnalanti sono incoraggiati a utilizzare i canali interni della Società e, solo al ricorrere di certe condizioni, di seguito illustrate, possono essere effettuate le Segnalazioni mediante il canale esterno o mediante la Divulgazione Pubblica.

Inoltre, come previsto dal Decreto Whistleblowing, il Segnalante potrà presentare anche denuncia direttamente all'Autorità competente.

Canali Interni

VUS.COM ha previsto (*Sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015*), in conformità al Decreto Whistleblowing, la predisposizione di canali interni dedicati alle Segnalazioni per consentire a tutti i Segnalanti la possibilità di effettuare Segnalazioni mediante:

- i. piattaforma informatica dedicata al Whistleblowing, accessibile al seguente link: <https://vuscom.segnalazioni.net/>
- ii. canale orale che consente di mandare un messaggio vocale tramite la piattaforma informatica di cui al punto i. al seguente link: [Record](#);
- iii. su richiesta del Segnalante - avanzata mediante uno dei canali sopra dedicati - mediante incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;

Come segnalare tramite il canale interno whistleblowing

Il segnalante, collegandosi all'apposita piattaforma web accessibile dal sito web della Società (sezione Whistleblowing □ segnalazione interna □ come fare una segnalazione interna), deve fornire, attraverso un percorso standard con inserimenti obbligati, tutti gli elementi utili a consentire all'RPCT di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata.

In particolare, devono risultare chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

La segnalazione non può riguardare informazioni che sono già totalmente di dominio

pubblico, notizie prive di fondamento e le c.d. “voci di corridoio” e/o “dicerie”.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate, se prive di manifesta portata strumentale ed emulativa, diffamatoria o calunniosa. Al termine dell’inserimento della segnalazione, il sistema genera in automatico un codice numerico che permette al segnalante di:

- accedere direttamente alla segnalazione;
- visualizzare lo stato di avanzamento della segnalazione;
- interloquire con l’RPCT;
- inserire/allegare ulteriori informazioni/dati che ritiene utili a completamento della segnalazione e/o richiesti dall’RPCT.

È onere del segnalante:

prendere correttamente nota del codice numerico e conservarlo con cura;

provvedere alla consultazione periodica della segnalazione sulla piattaforma web al fine di verificare il riscontro dato alla stessa.

In caso di smarrimento, il codice numerico non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo e quindi il segnalante sarà tenuto a effettuare una nuova segnalazione.

La piattaforma web, attraverso l’utilizzo della crittografia, garantisce la sicurezza dei dati comunicati per tutte le evidenze documentali e multimediali fornite in fase di inserimento delle segnalazioni.

La segnalazione, inoltrata attraverso la piattaforma web, sarà inviata automaticamente all’RPCT, unico destinatario in grado di ricevere e gestire la segnalazione.

Qualora la segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dall’RPCT, attraverso qualsiasi diverso canale, il ricevente dovrà trasmetterla, entro sette giorni dal suo ricevimento, all’RPCT, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. In tal caso, al fine di godere delle tutele previste dal D.lgs. n. 24/2023, il segnalante dovrà specificare

nell'oggetto che trattasi di "SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING".

Gestione della segnalazione interna whistleblowing

L'RPCT, ricevuta la segnalazione, svolge le attività di seguito descritte.

Rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

Valuta la segnalazione al fine di verificarne l'ammissibilità tra i casi di Whistleblowing.

La segnalazione è considerata inammissibile per:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità della Società;
- manifesta incompetenza sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite o irregolarità;
- mancanza dei dati che costituiscono elementi essenziali della segnalazione.

L'RPCT, ricevuta la segnalazione, ove quanto denunciato non sia adeguatamente circostanziato, può chiedere al segnalante di integrarla, sempre attraverso la piattaforma web, o anche di persona, ove il segnalante acconsenta.

In caso di inammissibilità, l'RPCT comunica l'esito della valutazione al segnalante e la segnalazione si considera "chiusa".

Dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute, attivandosi per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Non spetta all'RPCT accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della magistratura.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, l'RPCT può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite la stessa piattaforma web o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici e può avvalersi del loro supporto, può coinvolgere terze persone, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante, della persona coinvolta nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Per svolgere l'attività di verifica e di analisi delle segnalazioni, l'RPCT può avvalersi di un gruppo di lavoro dedicato, composto da soggetti in possesso di competenze trasversali, da costituire mediante un atto formale di volta in volta costituito in ragione delle specifiche competenze richieste dall'attività istruttoria.

Nell'ipotesi in cui la segnalazione abbia rilevanza sul piano 231, l'RPCT chiede collaborazione all'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento dell'istruttoria.

Fornisce riscontro alla segnalazione comunicando alla persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione – informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, l'RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione.

Qualora, invece, ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno si rivolga immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze, trasmettendo una relazione sulle risultanze istruttorie e le attività svolte e avendo sempre cura di tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Resta fermo che gli organi riceventi da quel momento agiranno in qualità di titolari del

trattamento dei dati.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'OdV dovrà ricevere da parte di gestore della segnalazione (cfr. RPCT):

- immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- un aggiornamento periodico sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento

Protezione dalle ritorsioni

Non si possono porre in essere ritorsioni in ragione della segnalazione inviata.

A norma del D. Lgs. n. 24/2023, soggetti tutelati dalle ritorsioni sono:

- il soggetto segnalante;
- il facilitatore (persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza viene mantenuta riservata);
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate a esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa persona lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della predetta persona.

Il sistema di protezione è subordinato a due condizioni (che devono coesistere):

a) al momento della segnalazione, la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere - non sono sufficienti invece semplici

supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio; non rileva invece, ai fini delle tutele, la circostanza che il soggetto abbia segnalato pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore autentico;

b) la segnalazione è stata effettuata in conformità alle disposizioni aziendali sull'utilizzo del canale interno whistleblowing innanzi riportate – nel caso di segnalazioni interne inviate a un soggetto diverso dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza, tale soggetto deve trasmetterle senza ritardo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Al fine di consentire tale trasmissione tempestiva, il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione (e/o sulla busta, in caso si scelga la posta ordinaria come mezzo di comunicazione) che si tratta di “SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING”.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o, comunque, per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele qui descritte non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Cosa si intende per ritorsione

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Di seguito sono indicate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, talune fattispecie che costituiscono ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

A chi comunicare le ritorsioni subite

I soggetti tutelati possono comunicare all'ANAC, tramite i canali dalla stessa attivati (cfr. sito web ANAC), le ritorsioni che ritengono di aver subito.

L'ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Al fine di acquisire elementi istruttori indispensabili all'accertamento delle ritorsioni, l'ANAC può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza dell'ANAC in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'articolo 21 del D.lgs. n.

24/2023.

Nullità degli atti ritorsivi

Ai sensi dell'art. 19, co. 3, del D.lgs. n. 24/2023,

gli atti eventualmente assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli;

se una persona viene licenziata in seguito a segnalazione/denuncia avrà diritto a essere reintegrata nel posto di lavoro.

La dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'autorità giudiziaria.

L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi:

il risarcimento del danno;

la reintegrazione nel posto di lavoro;

l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva;

la dichiarazione di nullità degli atti adottati.

Inversione dell'onere della prova

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati posti in essere nei confronti del soggetto segnalante, si presume che gli stessi siano stati realizzati a causa della segnalazione. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è a carico di colui che li ha posti in essere.

In caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal soggetto segnalante, se tale soggetto dimostra di aver effettuato, ai sensi del D.lgs. n. 24/2023, una segnalazione, una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Per ogni ulteriore specifica sull'istituto del whistleblowing si rinvia a quanto pubblicato in apposita sezione del sito web aziendale.

Apparato sanzionatorio

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura.

Sono analogamente sanzionate, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 24/2023, anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante, compresi tutti gli atti discriminatori adottati dalla Società nei confronti del segnalante medesimo (rif. art. 17 co. 4 del D.lgs. 24/2023) ovvero pressioni o discriminazioni volte ad influenzare l'istruttoria.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento.

In particolare si evidenzia che, al fine di garantire la tutela del Segnalante, il Sistema Disciplinare del Modello 231 prevede che siano sanzionati atti di ritorsione o discriminatori posti in essere nei confronti di chi abbia effettuato la segnalazione di una condotta illecita, rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, o di una violazione del Modello o del Codice di Condotta così come eventuali violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del Segnalante.

Per le sanzioni si richiama il Sistema disciplinare indicato nella parte Generale del Modello 231 (Cap. II.12).

7. Monitoraggio e adeguamento delle misure

Come indicato dal PNA 2022, per quanto riguarda la corretta attuazione delle misure di trasparenza, sempre in una logica di semplificazione, per tutte le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, il monitoraggio va limitato ad un campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e da indicare già nella fase di programmazione.

Vus Com, in coerenza con quanto previsto per l'attuazione delle misure già adottate ai sensi del D. Lgs 231/2001, ha individuato le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio. Periodicamente il RPCT, anche avvalendosi di collaboratori, provvede ad effettuare verifiche sui processi a più alto rischio tenendo traccia degli esiti e, nel contempo, verificando la pubblicazione dei dati ai fini della trasparenza.

Il controllo che viene eseguito dall'RPCT sarà di tipo totale rispetto a tutti gli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza previsti dalla normativa vigente.

Nello specifico l'RPCT, anche in virtù dell'assenza di segnalazioni specifiche, non ha rilevato anomalie degne di nota, valutando positivamente il funzionamento del sistema di prevenzione della corruzione adottato da VusCom; nel processo di riesame dei dati pubblicati ai fini della trasparenza si è avvalso anche del contributo dell'OdV.

Il RPCT continuerà nella attività di adattamento, definizione e formalizzazione delle procedure e delle istruzioni operative relative ai processi critici (attesa la complessità delle procedure e la insufficiente dotazione organica) verificando il corretto svolgimento delle varie attività e provvederà a pubblicare entro il 15 dicembre di ogni anno, la relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta.

8. Trasparenza

Vus Com nell'ottica della trasparenza e della partecipazione, pubblica sul proprio sito web istituzionale le principali notizie relative agli organi societari ed all'attività della società relativa ai servizi erogati, limitatamente all'attività di interesse pubblico che la Società svolge, la Delibera ANAC n. 1134/2017.

In particolare, VUSCOM poiché opera sul libero mercato ed è assoggettata alle regole della libera concorrenza non è sottoposta agli obblighi in materia di trasparenza, ad eccezione della sola organizzazione societaria.

A tal fine, la Società ha implementato il proprio sito istituzionale (www.vuscom.it) con un'apposita sezione, denominata "Amministrazione trasparente", nella quale sono pubblicati i documenti, le informazioni ed i dati concernenti l'organizzazione della Società e la sua attività

istituzionale, in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente in forza della natura giuridica della Società stessa.

In linea con la normativa di riferimento, le modalità di pubblicazione adottate intendono assicurare l'accessibilità, la completezza e la semplicità di consultazione dei dati, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio e protezione dei dati personali.

Vus Com, nell'adottare tutte le misure predisposte e nell'ottica di un continuo aggiornamento e/o integrazione delle predette, si prefigge, dunque, i seguenti principali obiettivi:

- massima trasparenza nelle pubblicazioni della sezione "Amm.ne trasparente" dei dati;
- incremento del flusso informativo interno della società;
- individuare eventuali ulteriori possibilità di produzione automatica del materiale richiesto, attuando la ricognizione e l'impiego delle banche dati ed applicativi in uso;
- assicurare una progressiva riduzione dei costi relativi all'elaborazione del materiale soggetto agli obblighi di pubblicazione;
- raccogliere le segnalazioni degli utenti;
- migliorare la qualità complessiva del sito Internet, con particolare riferimento ai requisiti di accessibilità e fruizione.

Al fine di perseguire i predetti scopi, i dati ed i documenti dovranno essere pubblicati in aderenza alle seguenti caratteristiche:

Completezza: i dati devono corrispondere alle informazioni che si intendono descrivere e, nel caso in cui i dati siano estratti da documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni, fatto salvo il rispetto dei principi in materia di privacy;

Comprensibilità: il contenuto dei dati deve essere comprensibile ed esplicitato in modo chiaro ed evidente. Tale obiettivo sarà perseguito evitando la frammentazione delle informazioni;

Tempestività dell'aggiornamento: ogni dato deve essere aggiornato tempestivamente secondo le indicazioni di cui al documento richiamato Allegato 1 della Delibera ANAC n. 1134/2017(anche come modificato dall'allegato 9 del PNA 2022 – sottosezione bandi di gara e contratti). In generale, la pubblicazione deve avvenire in tempi tali da garantire l'utile

fruizione dall'utente e secondo i principi di ragionevolezza e responsabilità idonei ad assicurare, nel rispetto dello scopo della normativa sulla trasparenza, la continuità e la celerità della pubblicazione dei dati. Di conseguenza, in considerazione delle piccole dimensioni organizzative della società, viene considerato tempestivo l'aggiornamento semestrale degli obblighi di pubblicazione.

Accessibilità: dati e informazioni devono essere pubblicati in formato aperto e raggiungibili direttamente dalla pagina dove le informazioni sono riportate.

Trasmissione dei dati: I dati e le informazioni di cui al suddetto documento “Allegato 1” della Delibera ANAC 1134/2017 (anche come modificato dall'allegato 9 del PNA 2022 – sottosezione bandi di gara e contratti) sono trasmessi nei tempi ivi indicati da ogni responsabile di funzione al direttore commerciale, il quale, dopo la validazione, provvederà a sua volta alla pubblicazione degli stessi con l'ausilio della funzione responsabile IT.

Si fa presente che la completa responsabilità del contenuto fornito è del direttore commerciale il quale dovrà provvedere a verificarne la completezza e la coerenza con le disposizioni di legge.

Iniziative di comunicazione della trasparenza.

Verrà valutata la possibilità dell'utilizzo di strumenti quali le “Giornate della trasparenza”. Queste – compatibilmente con la natura e la struttura di Vus Com S.p.A. – possono rappresentare un'occasione per fornire informazioni sulle misure adottate a tutti i soggetti a vario titolo interessati e coinvolti.

9. Accesso alle informazioni – Accesso documentale, civico e generalizzato.

Chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati su cui vige l'obbligo di pubblicazione. Vus Com indica sul proprio sito istituzionale le modalità di esercizio del predetto diritto.

Il Direttore Commerciale, entro 30 giorni dal ricevimento della segnalazione, provvederà alla verifica della sussistenza dell'obbligo di pubblicazione. In caso di accoglimento, Vus Com S.p.A. provvede a pubblicare sul proprio Sito Internet (www.vuscom.it nella Sezione “Amm.ne trasparente”) i dati, le informazioni o i documenti richiesti oggetto di pubblicazione obbligatoria e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione degli stessi, indicandogli il

relativo collegamento ipertestuale.

Accanto all'istituto dell'accesso civico semplice, l'art. 5, co, 2 del D.Lgs n. 33/2013 ha previsto l'accesso generalizzato, le cui modalità di esercizio sono meglio indicate nelle linee guida ANAC FOIA (Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 "Linee Guida accesso civico").

La principale novità del d.lgs. 97/2016 sta nell'aver affiancato, quale strumento di trasparenza, il nuovo accesso generalizzato agli obblighi di pubblicazione già disciplinati dal d.lgs. 33/2013. Il diritto di accesso generalizzato si esercita nei confronti di attività di pubblico interesse, con riferimento a dati e documenti che non siano già pubblicati sul sito della società in virtù delle disposizioni di cui ai punti precedenti. È escluso sia per i dati e i documenti relativi alle attività non di pubblico interesse svolte sia per quelli inerenti all'organizzazione.

Vus Com si è dotata anche di un **Regolamento per l'accesso documentale, civico e generalizzato** e la relativa modulistica concernente, adottando anche il "**Registro degli Accessi**", ovvero una raccolta organizzata delle richieste di accesso con la funzione di monitorare le decisioni delle richieste di accesso (documentale, civico e generalizzato). Il registro contiene l'elenco delle richieste con l'oggetto e la data e il relativo esito con la data della decisione ed è pubblicato (oscurando i dati personali eventualmente presenti), nella sezione Amm.ne Trasparente, "altri contenuti – accesso civico" del sito web istituzionale e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi.

La regolare attuazione dell'accesso civico da parte di ogni funzione aziendale è sottoposta alla vigilanza del RPCT in base a quanto stabilito dalla normativa vigente, il quale avrà il compito di segnalare agli Organi di controllo competenti i casi di mancato o ritardato adempimento alle richieste di accesso e degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune.

10. Modifiche

Si precisa sin d'ora che ogni sopravvenuta norma in contrasto con le presenti Misure sarà disapplicata, anche nelle more del suo formale adeguamento, fatte salve discipline transitorie previste dalla Legge. Le presenti Misure saranno comunque soggette, come già detto, ad aggiornamenti annuali in presenza di importanti cambiamenti organizzativi della Società

ovvero in seguito a cambiamenti della disciplina di riferimento.