ASM Terni S.p.A.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 E S.M.I.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 11 novembre 2026

Misure organizzative per la prevenzione dei reati di corruzione passiva e degli altri delitti verso la Pubblica Amministrazione

INDICE

1. INTRODUZIONE 3
1.1. Il responsabile Anticorruzione 3
1.2. Entrata in vigore, validità ed aggiornamenti 4
1.3. Struttura delle Misure 4
1.4. Destinatari delle Misure 5
2. QUADRO NORMATIVO 5
3. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI ASM TERNI S.P.A. 6
3.1. Pianificazione 6
3.2. Valutazione dei rischi 6
3.3. Progettazione del sistema di trattamento del rischio 7
3.4. Stesura ed approvazione delle Misure 8
4. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO 8
5. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO 12
5.1. Analisi della struttura organizzativa 13
5.2. Analisi della struttura organizzativa 14
6. LE MISURE DI CARATTERE GENERALE 14
7. MISURE PER PROCEDIMENTI PENALI IN CORSO O CONCLUSI 15
8. MISURE PER LA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSE 16
9. ROTAZIONE DEL PERSONALE 18
10. CLAUSOLA CONTRATTUALE 19
11. IL CODICE ETICO 19
12. IL SISTEMA DISCIPLINARE 20
13. IL WHISTLEBLOWING 20
14. REFERENTI PER LA PREVENZIONE 20
15. LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE 21
16. VERIFICA DELL'INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI 22
17. ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI PUBBLICI 23
18. AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI 24
19. MONITORAGGIO DEL RISPETTO DELLE MISURE GENERALI E SPECIFICHE 24

1. INTRODUZIONE

Le presenti Misure organizzative (d'ora in avanti "Misure") costituiscono lo strumento organizzativo e di controllo adottato da ASM Terni S.p.A. (d'ora in avanti "ASM Terni" o "Società") per prevenire la commissione dei reati corruttivi in danno alla Società (**corruzione "passiva")** e degli altri delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti nel Libro Secondo, Titolo II, Capo I del Codice penale.

Tali Misure costituiscono una specifica sezione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 (d'ora in avanti "Modello 231"), documento che mira a prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto sopra citato, tra cui i reati di corruzione "attiva", ovvero commessi nell'interesse o a vantaggio della Società.

Le presenti Misure e il Modello 231 sono adottati nel rispetto dei principi etico-comportamentali e delle regole di prevenzione per il contrasto alla corruzione definite dalla *Policy* Anticorruzione e della Linee Guida Anticorruzione emanate dalla *holding*, le quali costituiscono riferimento concreto per tutte le società del Gruppo.

L'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti "OdV") di ASM Terni svolge stabilmente attività e funzioni in materia di anticorruzione, con un'attività di controllo e monitoraggio sui processi aziendali sensibili e pertanto sotto il profilo dell'anticorruzione limitatamente agli aspetti attinenti alla corruzione attiva.

L'Organismo di Vigilanza svolge altresì attività di Organismo con funzioni analoghe OIV provvedendo all'attestazione del rispetto degli obblighi di pubblicazione stabiliti ai sensi della normativa in materia di trasparenza.

L'OdV è coadiuvato dalla Funzione *Internal Audit* (d'ora in avanti "*Internal Audit*") della Società e dal (Responsabile Anticorruzione (d'ora in avanti "RAC").

L'OdV svolge attività di verifica in ordine all'adempimento da parte del RAC delle attività allo stesso demandate in materia di anticorruzione ricevendo a tal fine flussi informativi da parte del RAC in ordine alle verifiche e ai monitoraggi da questo posto in essere.

Ciascuna unità aziendale, nell'ambito dei processi sensibili di propria competenza, deve assicurare l'applicazione delle misure di controllo generali e specifiche (dettagliate nel documento allegato alle presenti Misure e denominato Allegato 07 - Risk assessment anticorruzione) utili alla mitigazione dei rischi.

1.1. Il responsabile Anticorruzione

In data 28/06/2024 è stato nominato il Responsabile Anticorruzione (RAC) per ASM Terni SpA al quale sono attribuite le responsabilità e i compiti indicati nella specifica disposizione organizzativa.

Il Responsabile Anticorruzione (RAC) garantisce per la Società il presidio di compliance per la prevenzione della corruzione raccordandosi con l'Unità di riferimento Risk management Compliance e Sustainability e la

sub Unità Risk & Compliance e le Strutture e gli Organi di controllo per il corretto svolgimento delle suddette attività.

Il RAC inoltre:

- Verifica e monitora l'attuazione delle misure anticorruzione;
- predispone le linee guida per la pianificazione delle attività di formazione e comunicazione della Società da implementare in collaborazione delle strutture competenti e ne monitora l'effettivo svolgimento;
- fornisce consulenza e guida al personale in materia anticorruzione (es. supportando: i) le funzioni/strutture interne in caso di eventuali dubbi operativi connessi ai principi/elementi indicati nel presente documento; ii) i vari responsabili nella valutazione dei rischi connessi ai conflitti di interesse, coinvolgendo anche gli ulteriori stakeholder chiave interni);
- garantisce il monitoraggio dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia anticorruzione, raccordandosi anche con il presidio legale interno e con il RAC della *Holding*;
- assicura l'attuazione delle presenti Misure, garantendo in merito adeguati flussi informativi e specifica reportistica verso gli organi di Controllo (OdV / CdS), e di Amministrazione nonché verso il RAC della *Holding*.

1.2. Entrata in vigore, validità ed aggiornamenti

Le presenti Misure entrano in vigore alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e vengono periodicamente aggiornate dal Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno triennale.

1.3. Struttura delle Misure

Le Misure comprendono:

- la descrizione del quadro normativo di riferimento;
- la descrizione della metodologia seguita per lo sviluppo del documento;
- l'analisi del contesto esterno;
- l'analisi del contesto interno;
- l'individuazione delle misure di carattere generale valide per tutti i processi che caratterizzano l'attività della Società.

È presente, inoltre, un allegato alle presenti Misure, denominato Allegato 07 - Risk assessment anticorruzione, nel quale sono descritti:

- i processi, i sub-processi e le attività a rischio, le funzioni aziendali coinvolte e la descrizione dei comportamenti a rischio;
- il livello di esposizione al rischio;

- le misure implementate dalla Società, con l'evidenza del relativo obiettivo e del soggetto che ne deve assicurare l'attuazione;
- le misure di prevenzione specifiche da implementare, con l'indicazione dell'obiettivo, dei responsabili e dei tempi definiti per l'attuazione delle stesse;
- i controlli che devono svolgere l'OdV e/o l'Internal Audit.

1.4. Destinatari delle Misure

Sono identificati come destinatari delle presenti Misure i soggetti (d'ora in avanti "Soggetti") che operano per conto di ASM Terni, ovvero:

1. i componenti del Consiglio di Amministrazione;
2. i Responsabili delle Unità in cui si articola l'organizzazione della Società;
3. il personale della Società;
4. i collaboratori a vario titolo.
5. i destinatari del modello organizzativo.

I Soggetti sopra indicati sono tenuti all'osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel presente documento.

2. QUADRO NORMATIVO

Il quadro normativo di riferimento che è stato considerato per la stesura delle Misure è composto dalle norme nazionali in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e dai provvedimenti adottati dall'ANAC per favorire la prevenzione dei fenomeni corruttivi. Data la natura giuridica di ASM Terni quale società a partecipazione mista pubblico-privata non sottoposta a controllo pubblico, in particolare, sono state prese a riferimento le disposizioni contenute nella Delibera ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017, punto 3.3.1 "(…) *è opportuno che il predetto modello di organizzazione e gestione sia integrato, preferibilmente in una sezione apposita, 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, nel rispetto dei principi contemplati dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione*". Inoltre, per la stesura delle presenti Misure si è fatto riferimento ai contenuti della delibera ANAC che ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, la n. 1064 del 13 novembre 2019, parte V, punto 1.2, al cui interno viene indicato "*Per i soggetti individuati all'art. 2-bis, co. 3, del d.lgs. 33/2013 non è prevista l'adozione del PTCP e di altre misure di prevenzione della corruzione. Si ribadisce, tuttavia, l'auspicio espresso nella delibera n. 1134/2017 che le amministrazioni partecipanti (…) promuovano l'adozione di misure di prevenzione della corruzione eventualmente integrative del modello 231, ove esistente, o l'adozione del modello 231 ove mancante*".

3. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI ASM TERNI S.P.A.

Il progetto di predisposizione del presente documento si è articolato in quattro fasi costituite da:

1. pianificazione;
2. analisi e valutazione dei rischi;
3. progettazione del sistema di trattamento del rischio;
4. stesura delle Misure.

3.1 Pianificazione

Nella prima fase del progetto si è proceduto all'analisi del contesto esterno e del contesto interno di riferimento della Società.

Da tale fase è scaturita la mappatura dei processi sensibili che, considerate le differenti attività svolte dalla Società, sono stati suddivisi in due aree, costituite rispettivamente da:

- processi diretti, ossia quei processi che presentano un legame diretto con l'oggetto sociale;
- processi di supporto, che includono quei processi necessari per assicurare un corretto funzionamento dei processi diretti (es. approvvigionamento di beni, servizi e lavori; gestione del personale; amministrazione, finanza e controllo; ecc.).

3.2 Valutazione dei rischi

Nella seconda fase del progetto, per ogni processo sensibile mappato, è stata effettuata un'analisi dei rischi. Quest'ultima è stata eseguita tramite una valutazione qualitativa del grado di esposizione ai rischi per i singoli processi aziendali, prendendo in considerazione i fattori abilitanti, ovvero i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti illeciti, e analizzando i seguenti indicatori di rischio:

- livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- grado di discrezionalità del decisore interno alla società: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- presenza di un adeguato sistema organizzativo (organigramma / deleghe / procure / mansionari): l'assenza di adeguati strumenti organizzativi atti a disciplinare le mansioni, le responsabilità e le autorità interne all'organizzazione determina un maggior rischio;
- presenza di procedure interne atte a regolamentare la gestione dei processi sensibili: la mancata formalizzazione delle modalità di gestione dei processi sensibili determina un maggior grado di discrezionalità circa le modalità di operare dei singoli e un conseguente aumento del rischio;

- manifestazione di comportamenti illeciti in passato nell'attività esaminata: se in passato l'attività è già stata oggetto di eventi illeciti, il rischio di reiterazione del comportamento illecito aumenta poiché quell'attività ha delle caratteristiche che rendono maggiormente attuabili tali comportamenti;
- opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- livello di collaborazione del Responsabile del processo nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio delle Misure: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione dei fenomeni corruttivi;
- grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione delle misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti illeciti.

I possibili valori di rischio individuati risultano essere: remoto, basso, medio, medio/alto e alto.

Al fine di rafforzare l'efficacia del sistema sopra descritto, nel "Risk assessment anticorruzione" sono state inserite specifiche motivazioni a corredo delle valutazioni espresse.

La Società ha definito, a seguito delle valutazioni indicate, il livello di rischio cosiddetto residuale, indicando in questo modo l'esposizione al rischio considerando anche il livello di affidabilità delle misure di controllo già introdotte da ASM Terni.

3.3 Progettazione del sistema di trattamento del rischio

La terza fase ha riguardato la progettazione del sistema di trattamento dei rischi individuati nella fase precedente.

È stato confrontato il livello di rischio residuale con la soglia di rischio accettabile e, nei casi in cui l'esposizione al rischio è risultata superiore rispetto alla soglia di accettabilità[1], sono state definite misure specifiche di mitigazione del rischio al fine di ridurre la probabilità di accadimento dell'evento rischioso, ostacolando e rendendo più difficoltoso il compimento dello specifico reato ipotizzato.

Nel sistema di trattamento del rischio possono essere ricondotte tutte quelle azioni che contribuiscono a ridurre la probabilità di manifestazione dei fatti illeciti. Il sistema di trattamento dei rischi - che è stato concepito da ASM Terni quale elemento cardine del sistema di prevenzione - comprende una pluralità di elementi che per esigenze di schematizzazione possono essere distinti tra:

[1] Un concetto nodale nella costruzione di un sistema di controllo preventivo è quello di rischio accettabile. Per quanto riguarda i rischi di corruzione ed in considerazione dell'attività svolta da ASM Terni, la soglia di accettabilità dei rischi dovrebbe essere definita, almeno sotto il profilo teorico, ad un livello pressoché nullo. Questo obiettivo, valido da un punto di vista teorico-concettuale, appare, tuttavia, difficilmente realizzabile per i limiti intrinseci che i sistemi di trattamento del rischio presentano, tra i quali rientra ad esempio la possibilità che i Soggetti che operano per conto di ASM Terni possano aggirare fraudolentemente le misure di controllo preventive che sono state impostate, per realizzare una condotta delittuosa. Del resto, il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell'esigibilità concreta del comportamento, rappresenta un criterio di riferimento ineliminabile nella progettazione del sistema di trattamento del rischio. L'applicazione pratica di tale principio appare però di difficile individuazione. Tenuto conto di quanto appena evidenziato, nel definire la soglia concettuale di accettabilità del rischio residuo necessaria per la costruzione del sistema di prevenzione, si ritiene che il medesimo debba essere tale da non poter essere aggirato, se non fraudolentemente, da tutti i Soggetti che operano in nome e per conto di ASM Terni.

1. le misure di carattere generale: le misure possono definirsi "generali" quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera società;
2. le misure specifiche: queste agiscono in maniera puntuale su specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

La descrizione delle misure di carattere generale è riportata nei paragrafi da 7 a 18, mentre l'analisi delle misure di prevenzione specifiche è riportata nel "Risk assessment anticorruzione".

3.4 Stesura ed approvazione delle Misure

L'ultima fase del progetto ha riguardato la stesura delle presenti Misure, approvate dal Consiglio di Amministrazione.

4. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente in cui opera ASM Terni possano favorire il verificarsi di fenomeni illeciti al proprio interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con i diversi *stakeholder* che possono influenzare l'attività della Società.

L'analisi del contesto esterno è stata elaborata attraverso l'utilizzo di dati oggettivi e soggettivi, provenienti sia da fonti esterne (es. Rapporto sul Benessere Equo e Sostenibile di ISTAT 2024, analisi svolte da ANAC) sia da dati ed informazioni interne alla Società (es. segnalazioni).

Per quanto riguarda il tema generale della sicurezza e della legalità, la Regione Umbria, in cui è collocata l'attività della Società, si configura come un contesto che è in linea con i parametri nazionali (si veda Tabella 1 – Indicatori relativi al capitolo sicurezza – Rapporto BES 2024).

Tabella 1 - Indicatori relativi al capitolo sicurezza - Rapporto BES 2042

	Tasso di omicidi (anno 2023)	Tasso di furti in abitazione (anno 2024)	Tasso di borseggi (anno 2024)	Tasso di rapine (anno 2024)	Paura di stare per subire un reato in futuro (anno 2023)	Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive (anno 2024)
Umbria	**0,5**	**15,7**	**2,6**	**0,6**	**5,6**	**24,7**
Nord	0,5	9,6	5,2	1,4	3,0	25,5
Centro	0,6	11,2	10,9	1,0	3,7	30,7
Mezzogiorno	0,7	5,2	1,4	0,6	2,3	25,5
Italia	0,6	8,5	5,1	1,1	2,9	26,6

Elaborazioni a partire da: ISTAT, Rapporto BES 2024: il benessere equo e sostenibile in Italia, disponibile su https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/11/Bes-2024-Ebook.pdf.

In relazione al fenomeno corruttivo può essere svolta un'analisi prendendo a riferimento i dati contenuti nel report ANAC sulla corruzione in Italia nel triennio 2016-2019 (non aggiornato per gli anni successivi).
In sintesi, da tale report, emergono i seguenti dati:

- *fra agosto 2016 e agosto 2019 sono state 117 le ordinanze di custodia cautelare spiccate dall'Autorità giudiziaria in Italia e correlate in qualche modo al settore degli appalti. In linea sono anche i casi di corruzione emersi analizzando i provvedimenti della magistratura, pari a 152. Ad essere interessate sono state pressoché tutte le regioni d'Italia, ad eccezione del Friuli-Venezia Giulia e del Molise. Tuttavia, nella Regione Umbria è stato riscontrato un unico caso;*
- *il 74% delle vicende (113 casi) ha riguardato l'assegnazione di appalti, a conferma della rilevanza del settore e degli interessi illeciti ad esso legati per via dell'ingente volume economico. Quanto alle modalità "operative", è degna di nota la circostanza che, su 113 vicende inerenti all'assegnazione di appalti, solo 20 riguardavano affidamenti diretti (18%). In tutti gli altri casi sono state espletate procedure di gara: ciò lascia presupporre l'esistenza di una certa raffinatezza criminale nell'adeguarsi alle modalità di scelta del contraente imposte dalla legge per le commesse di maggiore importo, evitando sistemi (quali appunto l'assegnazione diretta) che in misura maggiore possono destare sospetti;*
- *nel periodo in esame sono stati 207 i pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio indagati per corruzione: i Dirigenti, funzionari e dipendenti rappresentano il 44% delle casistiche;*
- *i Comuni rappresentano gli enti maggiormente a rischio: dei 152 casi censiti, 63 hanno avuto luogo nei municipi (41%), seguiti dalle società partecipate (16%);*
- *il denaro continua a rappresentare il principale strumento dell'accordo illecito, tanto da ricorrere nel 48% delle vicende esaminate. Tuttavia, a fronte di questa "ritirata" del contante, stante anche la difficoltà di occultamento delle somme illecite percepite, il posto di lavoro risulta il secondo strumento più utilizzato quale scambio di utilità (13%). A seguire si colloca l'assegnazione di prestazioni professionali (11%), specialmente sotto forma di consulenze, spesso conferite a persone o realtà giuridiche riconducibili al corrotto o in ogni caso compiacenti. Le regalie sono presenti invece nel 7% degli episodi.*

Il quadro complessivo che emerge testimonia che il fenomeno corruttivo è tuttora radicato e persistente e determina, quindi, la necessità di tenere costantemente alta l'attenzione. È importante evidenziare, tuttavia, che l'Italia viene percepita come un Paese meno corrotto del passato, come dimostra il miglioramento nelle classifiche di settore (28 posizioni guadagnate dal 2014) come riportato nella Relazione 2023 di ANAC e nel menzionato Rapporto *Transparency International*.

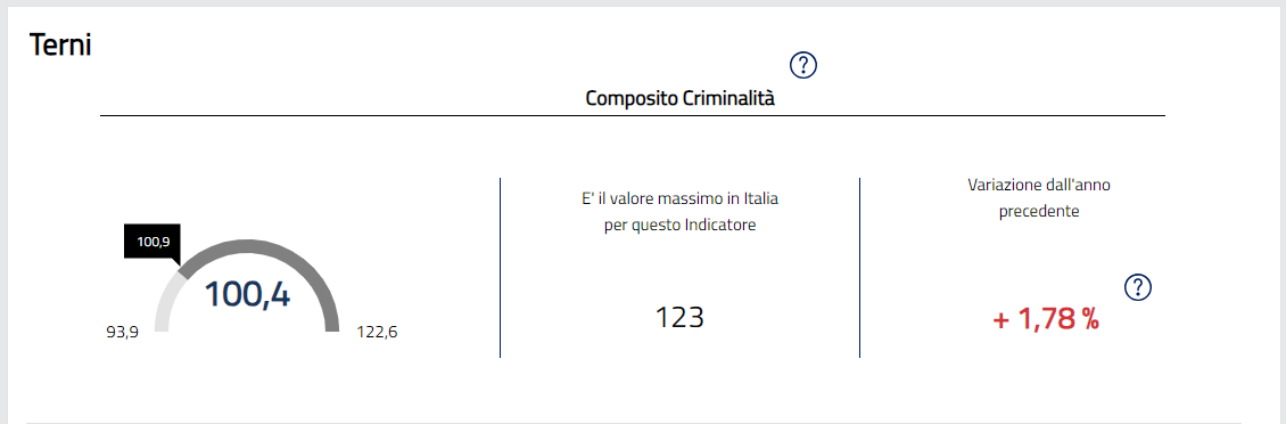
Di seguito si riportano i dati inerenti all'indicatore di criminalità elaborato da ANAC con riferimento alla provincia di Terni (ultimi dati disponibili relativi al 2017).

Sul punto, ANAC riconosce che "*la diffusione della corruzione può essere notevolmente influenzata dai livelli complessivi di criminalità, dall'efficacia del sistema giuridico nel contrastarla, dal grado di protezione che esso riconosce agli individui danneggiati dalle attività corruttive*".

Al fine di calcolare l'indicatore di criminalità, ANAC ha preso in considerazione i seguenti indicatori:

- indicatore Reati di corruzione, concussione e peculato, il quale considera i delitti in cui la fattispecie giuridica contempla uno scambio tra funzionario pubblico e un soggetto esterno (corruzione e concussione), o un abuso di potere per il profitto privato del funzionario (peculato);
- altri indicatori (Reati contro l'ordine pubblico e ambientali; Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica; Altri reati contro la PA), i quali includono delitti in cui lo scambio illecito e/o l'abuso di potere costituiscono un elemento esterno/fattuale che fa da contesto del reato. In questo caso la corruzione e/o l'abuso di potere non sono necessariamente oggetto di accertamento in sede processuale, ma possono rappresentare la *ratio* che sta dietro alla commissione di quei delitti e quindi segnalare fenomeni comportamentali corruttivi.

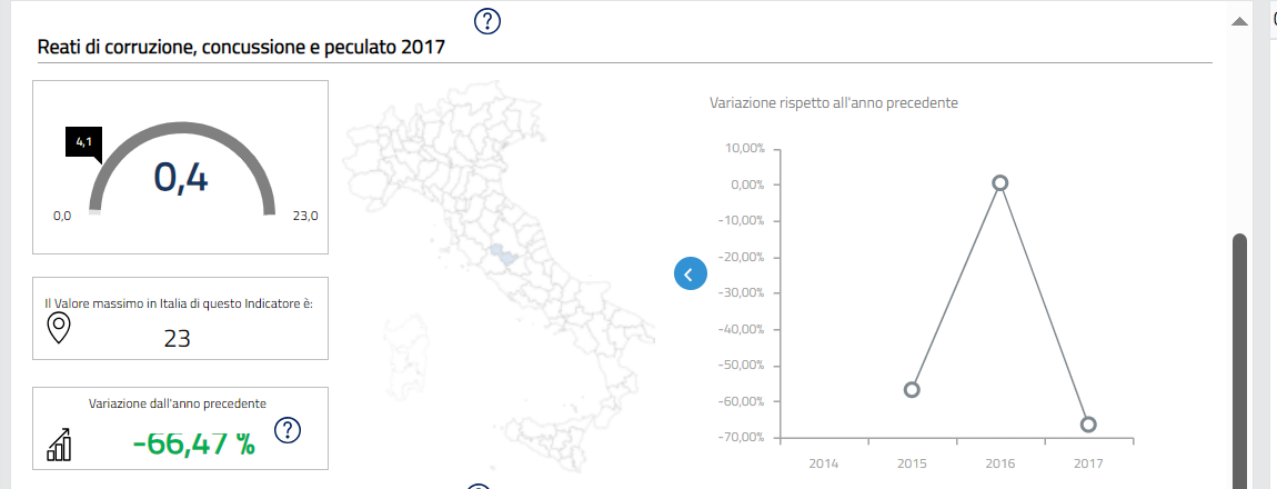
Tabella 2 "Indicatore composito Criminalità Terni"[2]



L'etichetta nera mostra il dato relativo all'Italia

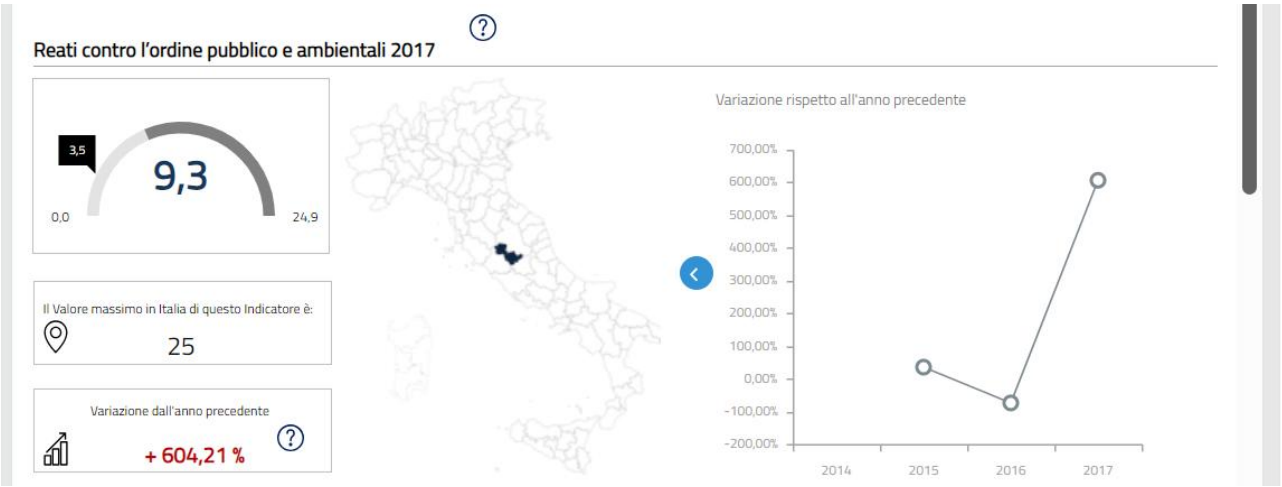
2 La presente Tabella e quelle che seguono sono estratte da "Dashboard indicatori di contesto" ANAC e sono reperibili al seguente link: https://anac-c1.board.com/#/screen/?capsulePath=Cruscotti%5CIndicatori%20di%20contesto.bcps&screenId=8e785fea-9a24-45ed-b086-6c5cf0cd1518&showMenu=false

Tabella 3 "Indicatore Reati di corruzione, concussione e peculato 2017"



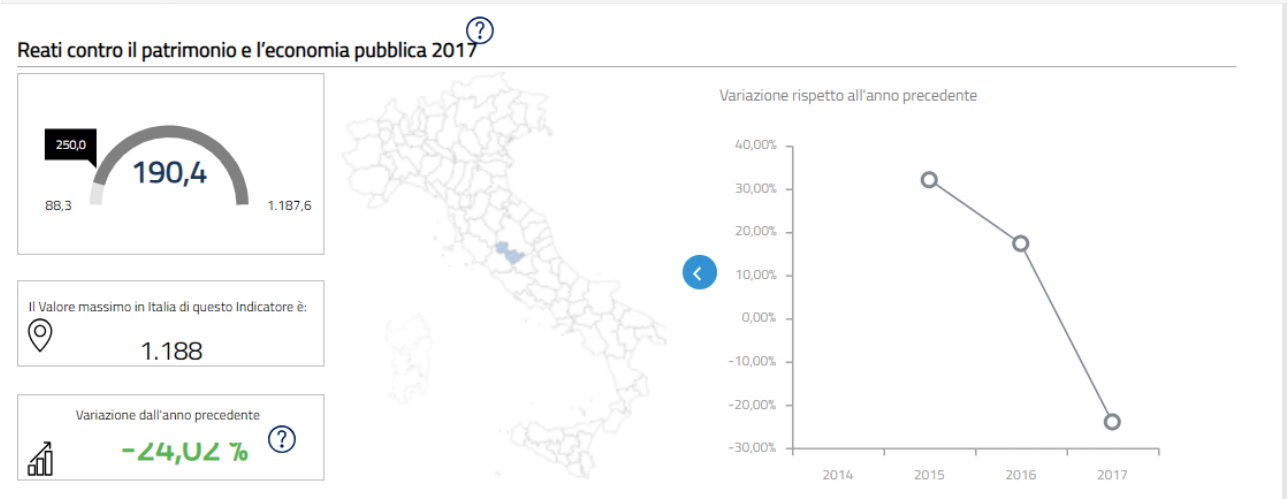
La Tabella 3 rappresenta il rapporto tra il numero dei procedimenti penali avviati per reati di corruzione, concussione e peculato e la popolazione residente (reati ogni 100.000 abitanti). Il grafico riporta l'indicatore con i valori di minimo e massimo, nell'anno indicato. L'etichetta nera mostra il dato relativo all'Italia.

Tabella 4 "Indicatore Reati contro l'ordine pubblico e ambientali"



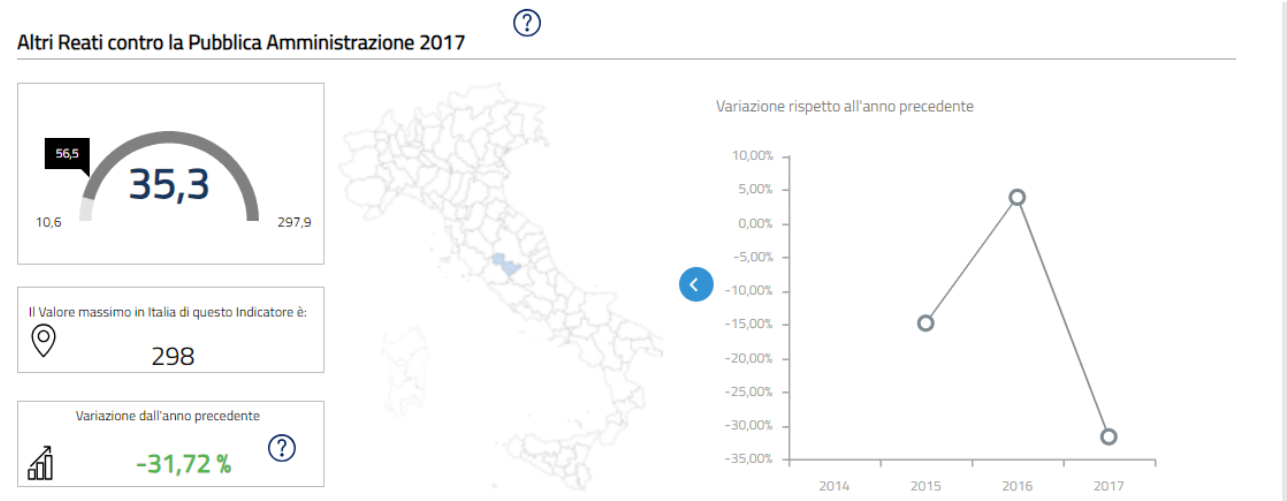
La Tabella 4 rappresenta il rapporto tra il numero dei procedimenti penali avviati per reati contro l'ordine pubblico e ambientali e la popolazione residente (reati ogni 100.000 abitanti). Il grafico riporta l'indicatore con i valori minimo e massimo, nell'anno indicato. L'etichetta nera mostra il dato relativo all'Italia.

Tabella 5 – "Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica"



La Tabella 5 rappresenta il rapporto tra il numero dei procedimenti penali avviati per reati contro il patrimonio e l'economia pubblica e la popolazione residente (reati ogni 100.000 abitanti). Il grafico riporta l'indicatore con i valori di minimo e massimo nell'anno indicato. L'etichetta nera mostra il dato relativo all'Italia.

Tabella 6 – "Altri Reati contro la Pubblica Amministrazione"



La Tabella 6 indica il rapporto tra il numero dei procedimenti penali avviati per altri reati contro la Pubblica Amministrazione e la popolazione residente (reati ogni 100.000 abitanti). Il grafico riporta l'indicatore con i valori minimo e massimo, nell'anno indicato. L'etichetta nera mostra il dato relativo all'Italia.

5. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione dei processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'analisi è stata svolta in due fasi: in prima battuta è stata analizzata la struttura organizzativa di ASM Terni e successivamente sono stati analizzati e formalizzati i processi e le attività della Società.

5.1 Analisi della struttura organizzativa

ASM Terni è una società che opera, direttamente, attraverso le proprie partecipate o in qualità di consorziato socio operatore, nei settori della produzione e distribuzione dell'energia elettrica, della manutenzione e gestione rete gas, dell'ambiente e del ciclo idrico integrato e dei servizi ambientali. In particolare, la Società ha la missione di gestire, nel territorio di competenza, il servizio di igiene ambientale in termini di raccolta, trasporto, trattamento, smaltimento dei rifiuti, il servizio di produzione e distribuzione di energia elettrica, l'attività di gestione della rete di gas naturale e relativi investimenti in virtù del contratto di servizio con Umbria Distribuzione Gas, l'attività di distribuzione di acqua potabile, depurazione acque reflue e controllo qualità delle acque quale Socio Operatore della Società concessionaria della gestione del Servizio Idrico Integrato.

ASM Terni è una società a partecipazione mista pubblico-privata non a controllo pubblico, il cui socio privato industriale è stato scelto all'esito di una procedura di gara ad evidenza pubblica europea nel rispetto della normativa vigente applicabile.

La società è certificata in conformità alle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001 e dispone di un laboratorio di prova accreditato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025.

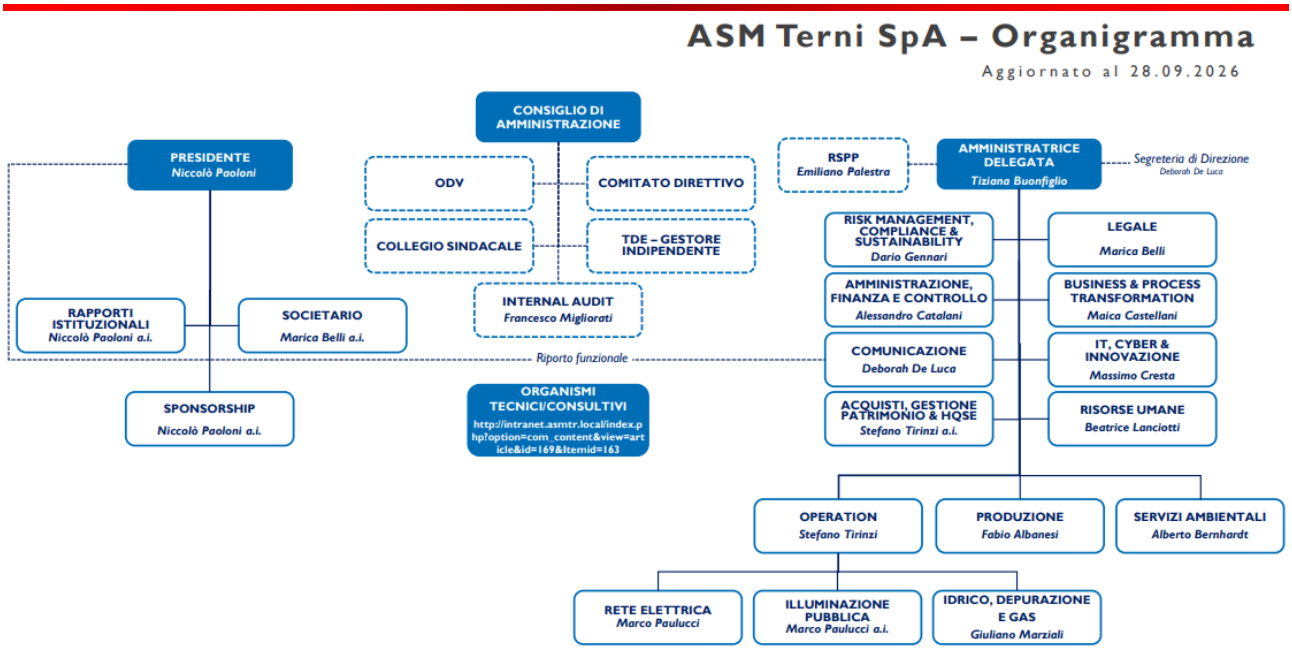
Sono Organi della Società:

a) il Consiglio di Amministrazione;
b) il Presidente;
c) l'Amministratore Delegato;
d) il Collegio Sindacale;
e) la Società di Revisione;
f) l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001.

Sono presenti, inoltre, specifici Procuratori.

Per un dettaglio dei poteri dei soggetti sopra indicati si rinvia alla visura camerale della Società.

Di seguito si riporta l'organigramma di ASM Terni alla data di redazione del presente documento:



L'aggiornamento dell'Organigramma comporta l'automatica modifica delle presenti misure senza necessaria delibera dell'organo amministrativo.

Il Consiglio di Amministrazione ha identificato nell'OdV il soggetto con funzioni analoghe all'OIV limitatamente al rilascio dell'attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

5.2 Analisi della struttura organizzativa

L'analisi dell'attività svolta dalla Società, effettuata attraverso interviste al personale apicale e l'esame dei documenti aziendali, ha permesso di individuare i processi e le attività della Società. Nel corso dell'analisi, i processi che presentano un'esposizione ai rischi analizzati nel presente documento, sono stati ulteriormente disaggregati in attività e, per ciascuna di esse, sono stati individuati i soggetti coinvolti nella loro gestione. Tale dettaglio è contenuto nel documento denominato Allegato 07 - Risk assessment anticorruzione.

6. LE MISURE DI CARATTERE GENERALE

Le misure di carattere generale (trasversali) comprendono le azioni di prevenzione del rischio che riguardano la Società nel suo complesso e che definiscono le caratteristiche del contesto organizzativo (ambiente di controllo) in cui operano le misure specifiche o particolari che riguardano, invece, i singoli processi a rischio.

Le misure di carattere generale si riferiscono a:

a) le misure per procedimenti penali in corso o conclusi;
b) le misure per la gestione del conflitto di interesse;
c) la rotazione del personale;
d) patti d'integrità o protocolli di legalità;

e) il Codice etico;
f) il Sistema Disciplinare;
g) il Whistleblowing (segnalazioni);
h) l'individuazione dei Referenti per la prevenzione;
i) la formazione e la comunicazione;
j) la verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
k) la verifica dell'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (c.d. "pantouflage");
l) l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali.

7. MISURE PER PROCEDIMENTI PENALI IN CORSO O CONCLUSI

In ottemperanza a quanto previsto dal quadro normativo vigente, ASM Terni attua le seguenti misure specifiche:

1. la rotazione straordinaria dei dipendenti, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte che potrebbero dar luogo ad uno dei reati descritti nell'art. 3 comma 1 della Legge 97/2001, disponendo il trasferimento dei suddetti soggetti ad altro ufficio/attività secondo le modalità previste dalla Delibera 215/2019 di ANAC. La misura è adottata quando il procedimento riguarda ipotesi di reato commessi nello svolgimento di attività per conto di ASM Terni;
2. la revoca dell'incarico dirigenziale, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte che potrebbero dar luogo ad uno dei reati descritti nell'art. 3 comma 1 della Legge 97/2001, secondo le modalità previste dalla Delibera 215/2019 di ANAC;
3. la revoca dell'incarico di amministratore, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte che potrebbero dar luogo ad uno dei reati descritti nell'art. 3 comma 1 della Legge 97/2001, secondo le modalità previste dalla Delibera 215/2019 di ANAC.

Il provvedimento della rotazione straordinaria o della revoca dell'incarico ha una durata massima di due anni decorso il quale, in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia.

In ottemperanza a quanto previsto dal quadro normativo vigente, la Società attua, inoltre, le seguenti misure nei confronti degli amministratori, dei dirigenti e dei dipendenti (a tempo determinato o indeterminato):

1. trasferimento di ufficio nel caso di rinvio a giudizio per uno dei reati previsti dall'art. 3 comma 1 della Legge 97/2001 secondo le modalità previste dalla legislazione vigente;
2. collocazione in posizione di aspettativa o di disponibilità con diritto al trattamento economico in godimento nel caso di impossibilità ad attuare il trasferimento di ufficio di cui al punto precedente (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi);

3. sospensione dal servizio in caso di condanna, anche con sentenza non definitiva, per uno dei reati di cui al punto 1;
4. estinzione del rapporto di lavoro o di impiego secondo le modalità previste dall'art. 5 della Legge 97/2001 nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorché a pena condizionalmente sospesa;
5. inconferibilità degli incarichi di partecipazione a commissioni di reclutamento del personale, commissioni di gara e di svolgimento di attività che comportano la gestione di risorse finanziarie (es. pagamenti fornitori, incassi) nel caso di condanna, anche non definitiva, per i reati previsti nel Libro Secondo, Titolo II, Capo I del Codice penale. Nell'ipotesi in cui la causa di divieto intervenga durante lo svolgimento di uno degli incarichi di cui sopra, l'interessato ne deve dare comunicazione tempestiva (entro 5 giorni) all'Amministratore Delegato e all'OdV. L'Amministratore Delegato, non appena ne sia venuto a conoscenza, provvede ad informare il Consiglio di Amministrazione della circostanza sopravvenuta e delle azioni intraprese al fine della sostituzione del soggetto interessato.

Al fine di assicurare il rispetto della disposizione di cui al precedente punto 5), la Società procede a richiedere specifica dichiarazione ai soggetti interessati all'atto della loro nomina.

Obblighi di informativa. Gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti che prestano la loro attività per ASM Terni, nel caso di ricezione di un'informazione di garanzia (ex art. 369 comma 1 del c.p.p.) in cui venga contestata la commissione di uno dei reati previsti nel Libro Secondo, Titolo II, Capo I del Codice penale, informano immediatamente, e comunque entro e non oltre 5 giorni dalla data di ricezione, l'Amministratore Delegato e l'OdV ed offrono la massima collaborazione per le analisi che la Società dovrà svolgere, fatte salve le ipotesi in cui tale comunicazione sia vietata dalla legge.

La medesima informativa nei termini sopra indicati dovrà essere resa anche nel caso in cui i suddetti soggetti apprendano della notizia da altre fonti informative (es. giornali, altri mezzi di informazione) o nel caso in cui gli sia stata notificata o, ancora, abbiano ricevuto notizia di un procedimento disciplinare interno alla Società per condotte di natura corruttiva, fatte salve le ipotesi in cui tale comunicazione sia vietata dalla legge.

L'Amministratore Delegato, non appena ne sia venuto a conoscenza, provvede ad informare il Consiglio di Amministrazione della circostanza sopravvenuta.

A seconda del Soggetto interessato dalla misura il Responsabile risorse Umane e/o il Responsabile societario comunicano al RAC il provvedimento adottato al fine del monitoraggio dell'attuazione della presente misura e all'OdV per le funzioni di competenza.

Il RAC verifica e monitora l'attuazione della presente misura e relaziona l'Organo amministrativo e l'OdV sulla sua applicazione almeno con cadenza annuale.

8. MISURE PER LA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSE

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e tutti coloro che operano per conto della Società prestano particolare attenzione a tutte le situazioni che possono determinare il sorgere di situazioni di conflitto di interesse nello svolgimento delle attività cui sono preposti.

In linea generale, si configura un conflitto di interessi qualora si verifichi una qualsiasi situazione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta ai suddetti Soggetti nell'esercizio del potere decisionale.

Pertanto, oltre alle situazioni elencate di seguito, dovrà essere prestata particolare attenzione a tutte quelle circostanze che possono determinare dei conflitti di interesse, anche soltanto in via potenziale, attuando la procedura descritta di seguito.

Possono determinare situazioni di conflitto di interesse i seguenti casi:

a) le decisioni o le attività svolte da un Soggetto che possono coinvolgere interessi propri, ovvero di parenti, affini, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale o patrimoniali. A titolo esemplificativo e non esaustivo, tale situazione potrebbe ricorrere: i) nei casi di una relazione di parentela o affinità tra un soggetto apicale/socio della ditta partecipante a una procedura di affidamento e il componente della commissione di gara; ii) nei casi di una relazione di parentela o affinità tra il candidato nella fase di selezione del personale e il componente della commissione di concorso. Nello specifico, si rimanda a quanto indicato all'interno del Codice etico aziendale, del Regolamento per la selezione del personale e del Regolamento per l'affidamento dei contratti di lavori, servizi e forniture;
b) le decisioni o le attività svolte da un Soggetto che possono coinvolgere interessi di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito e/o patrimoniali;
c) le decisioni o le attività svolte da un Soggetto che possano coinvolgere interessi di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente;
d) la stipula di contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, per conto della Società, con soggetti privati con i quali i Soggetti abbiano intrattenuto rapporti di collaborazione nei precedenti tre anni;
e) la stipula di contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, per conto della Società, con imprese con le quali i Soggetti abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile;
f) esistenza di gravi ragioni di convenienza, da interpretare di volta in volta in base al concetto di conflitto di interesse sopra menzionato.

Obblighi di informativa. Laddove nel corso dell'attività si configurino le situazioni di conflitto di interesse descritte precedentemente e/o nel Codice etico aziendale e/o nei Regolamenti aziendali, il Soggetto interessato è tenuto a darne immediata comunicazione, in ogni caso prima del compimento dell'atto:

- al Responsabile Risorse Umane e al proprio superiore gerarchico, così da consentire alla Società di valutare nel caso concreto la sussistenza del conflitto di interesse e decidere l'adozione dei provvedimenti necessari;
- al RAC e/o all'Organismo di Vigilanza per l'esercizio delle funzioni di competenza.

Quale misura generale di prevenzione, si prevede, altresì, l'acquisizione e la conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assunzione e/o dell'assegnazione di incarichi o del conferimento di nomine. La suddetta acquisizione è regolata secondo le procedure aziendali.

Entro un anno dall'approvazione del modello e delle presenti misure dovrà essere aggiornata la dichiarazione di insussistenza del conflitto di interessi, ricordando a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate.

È, altresì, quindi prevista un'attività di monitoraggio, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica triennale, della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi,

Una volta conclusa l'attività istruttoria sul conflitto di interesse, il Responsabile risorse Umane, dopo averne dato comunicato gli esiti al soggetto interessato, comunica al RAC il provvedimento adottato al fine del monitoraggio dell'attuazione della presente misura e all'OdV per le funzioni di competenza.

Il RAC verifica e monitora l'attuazione della presente misura e relaziona l'Organo amministrativo e l'OdV sulla sua applicazione almeno con cadenza annuale.

9. ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione ordinaria del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione è una misura organizzativa preventiva prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione e finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione organizzativa conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività e servizi e instaurando relazioni sempre con le stesse controparti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali.

Nel caso di ASM Terni, il Consiglio di Amministrazione, pur condividendo la *ratio* di questa misura nella prospettiva di prevenzione della corruzione, rileva l'esistenza di vincoli oggettivi alla sua attuazione nei settori di attività specifici della Società, legati in particolare al fatto che tali processi risultano caratterizzati da specificità tecniche che richiedono qualificate professionalità per l'efficace realizzazione dei medesimi.

Sono state previste, pertanto, le seguenti misure compensative che permettono di ridurre il rischio nei processi più sensibili. In particolare:

- rotazione dei componenti della Commissione esaminatrice in relazione al processo di selezione del personale (si rimanda al Regolamento Reclutamento e Selezione del Personale);
- rotazione, in base alle specifiche competenze individuali necessarie per lo svolgimento delle funzioni, dei componenti delle Commissioni di gara in relazione al processo di approvvigionamento.

Il RAC verifica e monitora l'attuazione della presente misura e relaziona l'Organo amministrativo e l'OdV sulla sua applicazione almeno con cadenza annuale.

10. CLAUSOLA CONTRATTUALE

La Società, in ragione del livello di rischio associato alle attività di selezione dei fornitori, è interessata a dotarsi di adeguati strumenti di controllo sulle aree a rischio collegate agli affidamenti. A tal fine, ASM Terni inserisce nei contratti con propri collaboratori esterni, fornitori e appaltatori, una clausola che impegni tutte le controparti al rispetto del Codice Etico e del Sistema 231 adottato dalla Società, nonché al rispetto delle politiche anticorruzione adottate, pena la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Il RAC verifica e monitora l'attuazione della presente misura e relaziona l'Organo amministrativo e l'OdV sulla sua applicazione almeno con cadenza annuale.

11. IL CODICE ETICO

I principi e le regole di condotta contenute nel Codice Etico devono essere considerati parte integrante delle presenti Misure poiché arricchiscono il sistema di controllo preventivo creato dalla Società per ridurre la probabilità di manifestazione di atti illeciti.

È fatto obbligo per tutti i soggetti che a diverso titolo operano presso e/o per conto di ASM Terni di:

- rispettare i principi-guida e le regole previste nel Codice etico;
- astenersi da condotte che possano determinare una violazione, anche soltanto parziale, dei principi e delle regole incluse nel Codice medesimo;
- collaborare attivamente con l'OdV e l'Internal Audit per favorire l'attuazione delle misure previste nel presente documento.

La Società inserisce specifiche clausole di osservanza del Codice Etico in tutti i contratti con propri collaboratori esterni, fornitori e appaltatori.

Inoltre, richiede a tutti i dipendenti una specifica dichiarazione di acquisizione e di osservanza ai principi contenuti nel Codice Etico.

Il RAC verifica e monitora l'attuazione della presente misura e relaziona l'Organo amministrativo e l'OdV sulla sua applicazione almeno con cadenza annuale.

12. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema Disciplinare, ovvero l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme contenute nel presente documento e nel Modello 231 nella sua interezza, è considerato uno strumento (deterrente) che può contribuire a favorire l'attuazione delle Misure. Per tale motivo, ASM Terni ha ritenuto opportuno inserire il Sistema Disciplinare tra le misure di carattere generale di prevenzione. Il rispetto delle disposizioni previste dal presente documento rientra tra i doveri di chi opera per conto della Società. Ne consegue che una sua violazione può integrare dei comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. La violazione delle disposizioni contenute nelle Misure, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Codice Etico, può essere fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. La violazione dei suddetti documenti può dar luogo, inoltre, anche al configurarsi di responsabilità penale e civile dei dipendenti e dei dirigenti.

Per un dettaglio del sistema sanzionatorio applicato dalla Società si rinvia al paragrafo 8 della Parte Generale del Modello 231 e al Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

Nel caso in cui le sanzioni irrogate dalla Società abbiano quale presupposto il compimento di azioni rilevanti ai fini anticorruzione, il Responsabile delle risorse umane comunica al RAC in forma anonima, il provvedimento adottato al fine del monitoraggio dell'attuazione della presente misura e all'OdV per le funzioni di competenza.

Il RAC verifica e monitora l'attuazione della presente misura e relaziona l'Organo amministrativo e l'OdV sulla sua applicazione almeno con cadenza annuale.

13. IL WHISTLEBLOWING

Il *Whistleblowing* rientra tra le misure generali di prevenzione adottate dalla Società, anche in linea con la *Speak Up Culture* promossa dalla Holding

Ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis del D.Lgs. 231, così come modificato dal D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 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 (c.d. "Decreto Whistleblowing"), la Società ha adottato un sistema di ricezione e gestione delle segnalazioni whistleblowing disciplinato nella Policy Whistleblowing, allegata al Modello 231 a cui si fa rinvio. La violazione di quanto ivi disciplinato comporterà l'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare del Modello 231.

14. REFERENTI PER LA PREVENZIONE

Fatto salvo quanto previsto per la funzione di Internal Audit e per la funzione del RAC, al fine di rafforzare il monitoraggio e favorire l'applicazione delle Misure contenute nel presente documento, sono stati identificati quali Referenti Interni i Responsabili delle Unità aziendali per i quali si rinvia all'organigramma aggiornato

I Referenti Interni verranno aggiornati senza necessità di modifica alle presenti Misure in base agli aggiornamenti dell'organigramma aziendale.

I referenti, ciascuno per la propria area di competenza, hanno il compito di:

1. predisporre le misure di prevenzione generali e specifiche;
2. favorire l'attuazione delle misure di cui al punto precedente e promuovere il rispetto delle disposizioni contenute nel presente documento;
3. svolgere un'attività informativa nei confronti dell'OdV tramite la comunicazione dell'andamento delle attività maggiormente esposte a rischio, lo stato di attuazione delle misure ed altre informazioni utili per favorire l'attività di monitoraggio;
4. segnalare tempestivamente all'OdV situazioni che possono dar luogo ad un'accentuazione del rischio o eventuali comportamenti illeciti di cui vengono a conoscenza nel corso della loro attività.

Il RAC verifica e monitora l'attuazione della presente misura e relaziona l'Organo amministrativo e l'OdV sulla sua applicazione almeno con cadenza annuale.

15. LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE

La formazione del personale costituisce un'altra importante componente del sistema di prevenzione.

Tramite l'attività di formazione, ASM Terni intende assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole contenute nel presente documento da parte di tutti i Soggetti che operano nei processi esposti al rischio.

In particolare, l'attività di formazione è finalizzata a:

- assicurare lo svolgimento dell'attività da parte di soggetti consapevoli dei rischi connessi allo svolgimento del loro incarico in modo che, nell'assumere le decisioni inerenti alla propria mansione, operino sempre con cognizione di causa;
- favorire la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione da parte dei diversi soggetti che, a vario titolo, operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- contribuire alla diffusione di principi e di valori etici e di correttezza del comportamento amministrativo;
- creare una competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- ridurre la possibilità che possano verificarsi delle prassi contrarie all'interpretazione delle norme applicabili.

Entro sei mesi dall'adozione delle presenti Misure, la Società organizzerà apposita attività formativa rivolta a tutto il personale in materia di etica, integrità e prevenzione della corruzione, in cui saranno illustrati i contenuti del presente documento.

La formazione prevede sia una parte generale, in cui sono analizzate le tematiche di prevenzione comuni alle diverse aree aziendali (inclusa l'analisi del Codice Etico), sia una parte più specifica che riguarda i referenti interni (ed eventuali loro collaboratori), in cui sono analizzati in modo puntuale i processi a rischio e le misure specifiche.

È previsto, inoltre, lo svolgimento di attività formative in tutte quelle circostanze in cui intervengano dei fattori di cambiamento delle Misure che determinano una modifica sostanziale dei suoi contenuti ed ogni qualvolta la Società lo ritenga opportuno per rafforzare l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione.

Al fine di favorire la diffusione della conoscenza delle Misure, entro una settimana dalla sua adozione, viene inviata una nota informativa al personale di ASM Terni e ai collaboratori a vario titolo nella quale si invitano i suddetti soggetti a prendere visione del documento sul sito internet istituzionale.

Inoltre, per favorire la continua diffusione delle Misure è previsto che:

- le Misure siano pubblicate sul sito internet istituzionale, nella sezione "Società Trasparente;
- al personale neoassunto, compresi i collaboratori a vario titolo, venga data informativa in merito ai contenuti delle Misure e del Codice Etico con la quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza, richiedendo l'adesione ai principi e alle disposizioni contenuti nei documenti stessi. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la presa visione del presente documento e del Codice Etico.

Il RAC predispone le linee guida per la pianificazione delle attività di formazione e comunicazione in materia di anticorruzione, da implementare in collaborazione con le strutture interne competenti e ne monitora l'effettivo svolgimento.

Il RAC verifica e monitora l'attuazione della presente misura e relaziona l'Organo amministrativo e l'OdV sulla sua applicazione almeno con cadenza annuale.

16. VERIFICA DELL'INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Il D.Lgs. n. 39 del 2013 ha disciplinato alcune specifiche ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati, di incarichi di amministratore delegato, presidente con deleghe gestionali dirette e di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente. Al contempo il medesimo D.Lgs. 39/2013 ha disciplinato specifiche cause di incompatibilità con riferimento agli incarichi dirigenziali o di vertice sopra indicati. Da approfondimenti sulle ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità, si rileva che per ASM Terni è applicabile la sola previsione di ipotesi di incompatibilità prevista ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 39/2013. Per ulteriori approfondimenti si rinvia al dettato normativo.

In ottemperanza alle disposizioni di legge e alle linee guida dell'ANAC, la Società adotta le seguenti misure per prevenire il rischio di incarichi non conformi alle previsioni normative:

a) inserimento espresso delle cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi;
b) i soggetti di cui sopra, potenzialmente destinatari dell'incarico, rendono una dichiarazione scritta di insussistenza delle cause di incompatibilità previste dal D.Lgs. 39/2013 all'organo competente della nomina prima dell'atto del conferimento dell'incarico. Alla dichiarazione è allegato il curriculum vitae da cui dovranno risultare i rapporti di lavoro e gli incarichi svolti in altre Pubbliche Amministrazioni;
c) ricevuta la comunicazione, l'organo che procede alla nomina svolge una verifica preventiva dell'insussistenza di cause di incompatibilità dell'incarico come previste dal D.Lgs. 39/2013. Nello svolgimento di questa verifica l'organo procede ad esaminare il curriculum vitae del candidato e a considerare dati noti e rilevanti (es. notizie di procedimenti penali a suo carico desumibili da organi di stampa) che riguardano il potenziale candidato;
d) nel caso in cui la verifica abbia esito positivo e non ricorrano motivi ostativi, l'organo competente procede al conferimento dell'incarico.

Il RAC verifica e monitora l'attuazione della presente misura e relaziona l'Organo amministrativo e l'OdV sulla sua applicazione almeno con cadenza annuale.

17. ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

La Legge 190/2012 ha introdotto il comma 16-ter all'articolo 53 del D.lgs. 165/2001 secondo cui "*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*".

La Società, al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto dal suddetto comma, attua le seguenti misure:

- inserimento, negli avvisi di selezione del personale, della condizione ostativa all'assunzione sopra menzionata. L'assenza di tale condizione deve essere espressamente dichiarata, per iscritto, dai candidati;
- inserimento, nei contratti o nelle lettere di incarico con i consulenti, di una dichiarazione con cui viene attestata l'assenza della condizione ostativa sopra menzionata per l'incarico;
- previsione nei disciplinati di gara dell'esclusione degli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001 a soggetti che hanno esercitato, in qualità di dipendenti, poteri autoritativi o negoziali presso l'amministrazione affidante negli ultimi tre anni. L'assenza di tale causa di esclusione deve essere dichiarata dall'operatore economico;

Il RAC verifica e monitora l'attuazione della presente misura e relaziona l'Organo amministrativo e l'OdV sulla sua applicazione almeno con cadenza annuale.

18. AUTORIZZAZIONE ALLO SVOLGIMENTO DI INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte di un dipendente di ASM Terni potrebbe impegnare eccessivamente il soggetto a danno dei doveri d'ufficio e/o realizzare situazioni di conflitto di interesse che potrebbero compromettere il buon andamento dell'azione della Società, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi, la Legge 190/2012 è intervenuta a modificare il regime di svolgimento degli incarichi extra-istituzionali da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, in particolare prevedendo che le amministrazioni devono adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali.

Al fine di ottemperare alle previsioni della L. 190/2012, si prevede l'applicazione della seguente procedura:

- inserimento nei contratti di assunzione del divieto di svolgimento di incarichi extra-istituzionali in conflitto di interessi con l'attività svolta per ASM Terni;
- i dipendenti che intendono svolgere degli incarichi extra-istituzionali retribuiti (anche soltanto nella forma di un rimborso delle spese o di gettone di presenza) devono richiedere specifica autorizzazione preventiva al Responsabile Risorse Umane. La comunicazione deve avvenire per iscritto almeno 7 giorni prima dell'incarico; la risposta deve essere fornita al dipendente entro un massimo di 3 giorni dal ricevimento della comunicazione;
- nel ricevere la comunicazione, il Responsabile Risorse Umane verifica che l'incarico, per tipologia di soggetto che lo conferisce, durata o natura dell'attività da svolgere, non comprometta il buon andamento dell'attività della Società e non favorisca interessi contrapposti a quelli della Società stessa.

Nel caso di diniego, contro la decisione del Responsabile Risorse Umane, il dipendente potrà fare ricorso al Consiglio di Amministrazione.

Il Responsabile Risorse Umane invia con cadenza semestrale, al RAC, per le attività di monitoraggio dell'attuazione delle presenti misure, all'OdV, per le funzioni di competenza, l'elenco degli incarichi extra-istituzionali autorizzati dalla Società.

19. MONITORAGGIO DEL RISPETTO DELLE MISURE GENERALI E SPECIFICHE

IL RAC verifica e monitora almeno annualmente l'attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione dei fenomeni corruttivi indicate nel presente documento e nell'Allegato 07 - Risk assessment anticorruzione relazionando l'OdV sulla loro applicazione.

Si indicano nel seguito le modalità e le tempistiche di monitoraggio delle misure generali.

Descrizione misura	Modalità di verifica	Tempistica di monitoraggio
Misure per procedimenti penali in corso	Il RAC verifica l'applicazione delle misure prescritte del presente documento a seguito della ricezione della comunicazione dell'evento.	Tempestivamente
Misure per la gestione del conflitto di interesse	Il RAC verifica che siano rispettate le disposizioni previste dal presente documento con riferimento agli obblighi di comunicazione e di astensione.	Annuale
Rotazione del personale	Il RAC verifica, a campione, il rispetto del principio di rotazione dei componenti delle Commissioni esaminatrici, in relazione al processo di selezione del personale, e delle Commissioni di gara, in relazione al processo di approvvigionamento.	Annuale
Clausola contrattuale 231	Il RAC verifica, a campione, l'inserimento della clausola contrattuale nei contratti con collaboratori esterni, fornitori e appaltatori.	Annuale
Codice Etico	Il RAC verifica, a campione: - l'inserimento della clausola di osservanza dei principi del Codice etico nei contratti con collaboratori esterni, fornitori e appaltatori; - la presenza della dichiarazione da parte dei dipendenti di acquisizione e del rispetto dei principi contenuti nel Codice etico. Analizza, inoltre, le eventuali segnalazioni ricevute circa violazioni del Codice etico e le eventuali sanzioni disciplinari irrogate al personale.	Annuale Tempestivamente (segnalazioni) Annuale (sanzioni disciplinari)
Sistema Disciplinare	Il RAC verifica l'applicazione delle relative sanzioni disciplinari al personale a seguito della violazione delle presenti Misure.	Annuale
Whistleblowing	L'Organismo di Vigilanza verifica le segnalazioni eventualmente ricevute, così come indicato nella Policy Whistleblowing allegata al Modello 231.	Tempestivamente
Referenti per la prevenzione	Il RAC verifica il costante e tempestivo invio, da parte dei Referenti, dei flussi informativi, analizzando quanto periodicamente inviato.	Semestrale

Formazione e comunicazione	Il RAC verifica che i dipendenti della Società abbiano ricevuto comunicazione dell'approvazione delle presenti Misure e che sia eseguita la formazione come programmato.	Entro 6 mesi dall'adozione delle presenti Misure
Verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità e inconferibilità per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Il RAC verifica, a campione, il rispetto delle disposizioni previste nelle Misure con riferimento alle dichiarazioni rese e alle verifiche svolte dagli organi che hanno conferito l'incarico.	Annuale
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Il RAC verifica, a campione: - la presenza, negli avvisi di selezione, della condizione ostativa all'assunzione e la presenza della dichiarazione da parte dei candidati ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, D.lgs. 165/2001; - l'inserimento, nei contratti o nelle lettere di incarico con i consulenti, di una dichiarazione con cui viene attestata l'assenza della condizione ostativa per l'incarico, ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, D.lgs. 165/2001.	Annuale
Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-aziendali	il RAC verifica, a campione: - l'inserimento nei contratti di assunzione del divieto di svolgimento di incarichi extra-aziendali in conflitto di interessi con l'attività svolta per ASM Terni; - la presenza della richiesta preventiva allo svolgimento di incarichi extra-aziendali; - la presenza dell'autorizzazione ovvero del diniego da parte del Responsabile Risorse Umane.	Triennale Annuale

Per un dettaglio delle verifiche previste in relazione alle misure specifiche si rinvia al documento allegato alle presenti Misure e denominato Allegato 07 - Risk assessment anticorruzione.