



SANTA TERESA S.p.A.
Società Multiservizi della Provincia di Brindisi
Impresa di Cultura in Puglia

SANTA TERESA S.P.A

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (2026 – 2028)

Predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e approvato dall'Amministratore Unico con Determina n. 121 del 30 gennaio 2026

Sommario

1. Premessa normativa	4
2. Il contesto operativo ed organizzativo in cui opera Santa Teresa S.p.A.	10
3.Oggetto e finalità del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza...	12
4. Analisi del contesto	14
4.1 Analisi del contesto esterno.....	14
4.2 Analisi del contesto interno.....	15
4.3 Aree di rischio e mappatura dei processi.....	15
5. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	19
6. Aree di rischio	22
6.1 Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi.....	23
7. Formazione del personale	29
8. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi, nonché casi di delitti contro la P.A.....	30
9. Controllo e prevenzione del rischio e whistleblowing	31
9.1 Modalità operative	33
9.2 Oggetto della segnalazione	35
9.3 Contenuto della segnalazione	35
9.4 Modalità di segnalazione	35
9.5 Gestione della segnalazione	36
9.6 Segnalazioni esterne (ANAC)	39
9.7 Divulgazione pubblica.....	39
9.8 Tutela e limiti alla tutela del segnalante.....	40
10. Codice Etico.....	41
11. Astensione in caso di conflitto di interesse.....	42
12. Obblighi di informativa.....	43
13. Trasparenza ed accesso alle informazioni	43
14. Rotazione degli incarichi	44

15. Divieti post-employment (pantouflag)	45
16. Programmazione triennale	46
17. Trasparenza	47
18. Sistema disciplinare.....	49
19. Monitoraggio del PTPCT.....	50
19.1 Metodologia sottostante al monitoraggio.....	50
19.2 Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione.....	51
20. Aggiornamento e approvazione del Piano.....	51

1. PREMESSA NORMATIVA

Il presente Piano aggiorna e integra quanto già previsto dal PTPCT predisposto dal RPCT e approvato dall'Amministratore Unico con determina n. 113 del 22/07/2025 alla luce delle modifiche normative e regolamentari intervenute fino a dicembre 2025, garantendo la piena conformità alle indicazioni ANAC e alle disposizioni di legge vigenti.

Il PTPCT 2026-28 si integrerà con la nuova strategia nazionale delineata nel *Piano Nazionale Anticorruzione 2025* predisposto da ANAC, che:

- introduce linee strategiche, obiettivi e indicatori più chiari e monitorabili;
- si concentra su risultato e monitoraggio attuativo più spinti.

Rispetto al 2025, le indicazioni ANAC per il 2026-28 sono più orientate a:

- integrazione metodologica tra rischi corruttivi e trasparenza;
- uso di approcci coerenti con il PNA.

Il 28 novembre 2012 è entrata in vigore la legge 6 novembre 2012, n. 190 (di seguito, legge n. 190/2012) recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modificazioni, emanata in attuazione dell’articolo 6 della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall’Assemblea generale dell’O.N.U. il 31 ottobre 2013 e ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116. La legge n. 190/2012 introduce nuove norme per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di illegalità nelle pubbliche amministrazioni, norme che, in parte, si pongono in continuità con quelle emanate in materia di promozione dell’integrità e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. In base alla nuova legge, le strategie di prevenzione e contrasto della corruzione a livello nazionale derivano dall’azione sinergica di tre soggetti:

- (i) il Comitato interministeriale per la prevenzione ed il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione, costituito con D.P.C.M. del 16 gennaio 2013 con il compito di fornire indirizzi attraverso l’elaborazione delle linee guida;
- (ii) il Dipartimento della funzione pubblica, che opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e come coordinatore della loro attuazione;
- (iii) l’Autorità nazionale anti corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC) che, in qualità di Autorità anti corruzione, svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita i poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell’efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza.

Ad un primo livello, quello “nazionale”, il Dipartimento della Funzione Pubblica predispone, sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.). Il P.N.A. è poi approvato dalla C.I.V.I.T. (oggi ANAC), individuata dalla legge quale Autorità nazionale anticorruzione.

Al secondo livello, quello “decentralizzato”, ogni amministrazione pubblica definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A., effettua l’analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli. In data 11 settembre 2013 l’ANAC ha approvato il Piano

Nazionale Anticorruzione. L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è poi stato completato con le seguenti norme, linee guida e altre disposizioni:

- Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche eletive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190, approvato con il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235;
- Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012, decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190, decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
- Ambito soggettivo di applicazione, art. 11 del D.Lgs. 33/2013, così come modificato dall'art. 24 bis del D.L. 90/2014 (la medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni trova ora applicazione anche per gli enti di diritto privato in controllo pubblico limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea);
- Linee guida ANAC 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 (determinazione n. 8 del 17 giugno 2015);
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione (Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

Successivamente, il legislatore è nuovamente intervenuto sulla materia attraverso il decreto legislativo 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».

Conseguentemente, con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha predisposto e adottato il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (PNA); esso è il primo predisposto da ANAC, ai sensi dell'art. 19 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, che ha trasferito interamente all'Autorità le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. Il PNA è in linea con le rilevanti modifiche legislative intervenute, in molti casi dando attuazione alle nuove discipline della materia, di cui le amministrazioni devono tener conto nella fase di attuazione del PNA nei loro Piani triennali di prevenzione della corruzione (PTPC), in particolare a partire dalla formazione dei PTPC per il triennio 2017-2019.

Sempre ANAC, con la Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 ha adottato le "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.lgs. n. 33/2013" e con la Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 ha approvato in via definitiva le «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di

pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. n. 97/2016».

Tuttavia, va evidenziato, come precisato dalla stessa ANAC, che le predette Linee guida del 28 dicembre 2016 hanno l'obiettivo di fornire indicazioni, alle pubbliche amministrazioni e ad altri enti, sulle principali e più significative modifiche intervenute. Per quanto concerne l'accesso civico generalizzato e la disciplina applicabile alle società e agli enti di diritto privato, ANAC rinvia ad apposite Linee guida in corso di adozione. Dette Linee guida sono state approvate dall'ANAC in via definitiva con la delibera n. 1134 nell'adunanza dell'8 novembre 2017.

Con la Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018, ANAC ha approvato l'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, con lo scopo di fornire un supporto alla predisposizione dei PTPCT.

Con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, “rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori”.

In data 12 gennaio 2022 il Consiglio dell'Autorità Nazionale dell'Anticorruzione ha deliberato di rinviare la data per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, fissata al 31 gennaio di ogni anno dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, per l'anno 2022, al 30 aprile. Ciò con l'intendimento di semplificare ed uniformare il più possibile per le amministrazioni il recepimento di un quadro normativo in materia oggi ancora estremamente dinamico. Difatti, in data 6 agosto 2021 è stato convertito in legge il decreto legge 9 giugno 2021 n. 801 con cui è stato introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), strumento che per molte amministrazioni (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante, insieme agli strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione annuale unitario dell'ente chiamato ad adottarlo. L'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 dispone che il PIAO sia adottato da parte delle amministrazioni elencate all'art. 1, co. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative). Tanto considerato, la Società è da considerarsi esclusa dall'adozione del PIAO e delle sue implicazioni. Pertanto, il documento approvato il 2 febbraio 2022 dal Consiglio dell'Autorità intitolato “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”, che contiene informazioni per la strutturazione e la autovalutazione dei piani, si riferisce in particolare alle amministrazioni tenute all'adozione del PIAO e non rileva per la Società.

Con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2022). Il Piano rafforza l'antiriciclaggio impegnando i responsabili della prevenzione della corruzione a comunicare ogni tipo di segnalazione sospetta. Per quanto riguarda la trasparenza dei contratti pubblici, ANAC ha rivisto le modalità di pubblicazione: non dovranno più avvenire sui siti delle amministrazioni in ordine temporale di emanazione degli atti, ma ordinando le pubblicazioni per appalto, in modo che l'utente e il cittadino possano conoscere l'evolversi di un contratto pubblico, con allegati tutti gli atti di riferimento. Nel PNA 2022 viene posta particolare attenzione sul monitoraggio dei processi e delle misure anticorruzione adottate nel Piano.

Con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'ANAC ha approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022. L'Autorità ha deciso di dedicare l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 sempre ai contratti

pubblici. La disciplina in materia, infatti, è stata innovata dal D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Con questo aggiornamento, l'ANAC ha inteso fornire solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice. Anche le indicazioni contenute nell'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 sono orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi.

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026–2028 è redatto tenendo conto delle più recenti evoluzioni del quadro regolatorio delineato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

1. Delibera ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025 – Aggiornamento delle indicazioni operative per la predisposizione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), in coerenza con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).
2. Delibera ANAC n. 192 del 7 maggio 2025 – Obblighi di attestazione da parte degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) o strutture analoghe, in relazione alla pubblicazione dei dati e alle attività di trasparenza per l'anno 2024.
3. Delibere ANAC nn. 328 e 329 del 30 luglio 2025 – Revisione dei regolamenti ANAC in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché aggiornamento delle disposizioni sul pantoufage, ai sensi dell'art. 53 D.Lgs. 165/2001.
4. Delibere ANAC nn. 448, 449, 450 e 451 dell'11 novembre 2025 – Revisione dei regolamenti relativi alla vigilanza sui contratti pubblici, sulla prevenzione della corruzione, sul controllo degli obblighi di pubblicazione e sulla gestione degli incarichi, con indicazioni operative per l'adeguamento interno degli enti.
5. Delibere ANAC n. 478 del 26 novembre 2025 del 26 novembre 2025 con la quale sono state approvate le Linee Guida n. 1/2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione e n. 479 del 26 novembre 2025 – Aggiornamento della disciplina relativa al whistleblowing e alla gestione delle segnalazioni di illeciti, integrando e modificando le procedure previste dalla Delibera n. 311/2023.
6. Delibera ANAC n. 481 del 3 dicembre 2025 – Aggiornamento degli schemi di pubblicazione dell'Amministrazione Trasparente, con riferimento agli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni da parte degli enti e delle società in house.

Nel periodo di riferimento del presente Piano (2026–2028), assume particolare rilievo l'evoluzione del quadro normativo dell'Unione europea in materia di prevenzione e contrasto della corruzione. In tale ambito si colloca la proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa alla lotta contro la corruzione, presentata dalla Commissione europea nel 2023, finalizzata a introdurre un quadro giuridico unitario a livello UE mediante l'armonizzazione delle fattispecie di reato, delle sanzioni e delle misure preventive.

La proposta di Direttiva – oggetto di avanzato iter di approvazione nel corso del 2025 – prevede l'introduzione o il rafforzamento, negli ordinamenti degli Stati membri, delle seguenti fattispecie minime di reato, rilevanti anche ai fini della mappatura dei rischi corruttivi:

- corruzione attiva e passiva nel settore pubblico e nel settore privato;
- appropriazione indebita e distrazione di fondi pubblici;
- traffico di influenze illecite;
- abuso di funzioni e esercizio illecito di poteri pubblici;
- ostruzione alla giustizia connessa a reati di corruzione;
- arricchimento illecito derivante da condotte corruttive, nei limiti consentiti dagli ordinamenti nazionali.

Accanto alle fattispecie penali, la normativa europea rafforza l'approccio preventivo, imponendo agli Stati membri l'adozione di strategie anticorruzione strutturate, il potenziamento delle autorità di vigilanza, la raccolta sistematica di dati e indicatori sul fenomeno corruttivo e il rafforzamento delle tutele per i soggetti che segnalano illeciti (whistleblowers).

In attesa del completo recepimento della disciplina europea nell'ordinamento nazionale, il presente Piano tiene conto dei principi e degli standard UE emergenti quale parametro interpretativo per l'analisi dei rischi, l'aggiornamento delle misure di prevenzione e la definizione delle iniziative formative, in coerenza con il ruolo della Società in house quale soggetto strumentale agli enti pubblici soci e con gli indirizzi dell'ANAC.

In sintesi la normativa anticorruzione attribuisce, anche in capo alle società a partecipazione pubblica, una serie di adempimenti che possono sintetizzarsi come segue.

(A) Adozione di misure integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231 del 2001 ovvero un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Piano deve contenere una valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione ed indicare gli interventi organizzativi e i presidi adottati a fronte dei rischi identificati, quali ad esempio: l'implementazione di procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti che operano nei settori particolarmente esposti a fenomeni corruttivi, nonché la rotazione di dirigenti e funzionari che operano in suddette aree. Novità introdotta dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 è la soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità; pertanto, la nuova disciplina comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPCT come "apposita sezione". Quest'ultima deve contenere, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

(B) Nomina di un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Tale figura, in ottemperanza alle disposizioni di legge, è chiamata a svolgere diversi compiti, tra i quali: (i) la predisposizione del PTPCT (la cui approvazione spetta all'organo di indirizzo politico dell'ente), (ii) la selezione del personale operante in settori ad alto rischio corruzione da inserire in percorsi formativi dedicati, nonché (iii) l'individuazione delle modalità di formazione. In caso di commissione, all'interno dell'ente, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde a diverso titolo: (i) erariale, (ii) civile, (iii) disciplinare (ove

applicabile) e (iv) a titolo di responsabilità dirigenziale (ove applicabile, con impossibilità di rinnovo dell’incarico e, nei casi più gravi, revoca dell’incarico).

(C) Definizione di un Codice di Comportamento disciplinante anche le ipotesi di conflitti di interessi

Il Codice di Comportamento deve definire i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell’ente sono tenuti ad osservare. Il Codice è destinato agli organi sociali (Amministratore Unico, Consiglio di Amministrazione, Collegio dei Sindaci, Revisore), al personale (dipendenti e collaboratori) della Società, ai consulenti ed ai fornitori di beni e servizi, anche professionali, nonché a chiunque svolga attività per l’ente anche senza rappresentanza.

I riferimenti normativi e di prassi sono riportati nell’**Allegato 1**.

2. IL CONTESTO OPERATIVO ED ORGANIZZATIVO IN CUI OPERA SANTA TERESA S.P.A.

Santa Teresa S.p.A. è stata costituita nel 2005 nella veste giuridica di società per azioni con capitale interamente pubblico, sottoscritto per il 51% dalla Provincia di Brindisi e per il 49% da Italia Lavoro S.p.A., in qualità di socio di minoranza, con lo scopo di realizzare un duplice obiettivo:

- assicurare occupazione stabile a numerosi lavoratori socialmente utili nonché a lavoratori impiegati in maniera precaria in vari piani di impresa;
- esternalizzare i servizi strumentali all'attività dell'Ente.

La Società ha iniziato ad operare a febbraio del 2006 a seguito di affidamenti di servizi con oneri a carico del bilancio provinciale.

A novembre del 2009, la Provincia di Brindisi ha proceduto all'acquisizione delle quote di partecipazione azionaria detenute da Italia Lavoro S.p.A. e pertanto Santa Teresa S.p.A. è divenuta società partecipata al 100% dalla Provincia di Brindisi per la gestione di servizi strumentali per conto del Socio Unico. Santa Teresa S.p.A. ad oggi si configura chiaramente ed inequivocabilmente come strumento tecnico-organizzativo della Provincia di Brindisi e svolge “in house providing” attività in relazione agli obiettivi pubblici che l'Ente intende perseguire. Il sistema dell'in house providing ha garantito convenienza tecnica, economica ed organizzativa di tale modulo gestionale, atteso che sussistono ragioni impeditive di gestione diretta da parte della Provincia per carenza, all'interno della propria dotazione organica, di risorse umane idonee e sufficienti per numero e per professionalità. Prima del nuovo Codice la disciplina dell'in-house è stata dettata da più fonti normative, tra cui in particolare il D.Lgs n. 50 del 2016 (vecchio Codice dei Contratti pubblici) e il D.Lgs. 201 del 2022 che detta regole procedurali da osservare qualora si intenda optare per il modello dell'autorganizzazione. Oggi la Provincia di Brindisi è socio unico di Santa Teresa S.p.A. ed esercita un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi. Oltre l'80 per cento delle attività di Santa Teresa S.p.A., dunque, è effettuata in favore dell'Ente pubblico territoriale nello svolgimento dei compiti ad esso affidati.

In base a tali presupposti, l'Ente locale ha richiesto l'iscrizione alla piattaforma ANAC della Società Santa Teresa S.p.A. al fine di procedere agli affidamenti diretti, ottenendone l'iscrizione con Delibera n. 270 del 14.3.2018 per tutte le categorie di lavori e servizi che rientrano nell'oggetto sociale. Più precisamente, in via prevalente ma non esaustiva:

1. Manutenzione ordinaria e straordinaria del piano viabile e verde della rete stradale provinciale nonché rimozione cartellonistica abusiva e servizio di ripristino delle condizioni di sicurezza e viabilità a seguito di incidenti stradali;
2. Manutenzione ordinaria del verde pubblico degli edifici scolastici e piccole manutenzioni immobili di pertinenza della Provincia di Brindisi;
3. Attività di supporto tecnico/amministrativo alla gestione delle entrate provinciali di natura tributaria ed extratributaria;
4. Attività di servizio controllo impianti termici nei comuni della provincia, con esclusione del Comune di Brindisi;
5. Servizio di pulizie immobili provinciali;
6. Servizi di portierato e custodia;
7. Attività di recupero e cura fauna selvatica - Gestione del Centro Territoriale Fauna Selvatica;
8. Gestione dei servizi nella rete del Polo Biblio-Museale della Regione Puglia;

9. Servizi di supporto amministrativo ai vari uffici dell'Ente Provincia;
10. Servizi diversi presso altri Enti Istituzionali nel rispetto della richiamata normativa delle società in house.

Santa Teresa S.p.A. è amministrata da un Amministratore Unico.

La società alla data del 1 gennaio 2026 ha in forza n. 107 lavoratori dipendenti di cui n. 95 a tempo indeterminato e n. 12 a tempo determinato.

L'**Allegato 2** riporta l'organigramma di sintesi della Società, come da ultimo aggiornato al 1 gennaio 2026.

3. OGGETTO E FINALITÀ DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Si premette che il presente Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza tiene conto di quelle che sono le peculiarità di Santa Teresa S.p.A. quale Società a capitale pubblico e, soprattutto, della sua struttura organizzativa. La Società, in qualità di soggetto in house della Provincia, si colloca in una ‘zona grigia’ tra pubblico e privato, con conseguente maggiore esposizione a rischi di conflitto di interessi e pressioni indebite. In coerenza con le indicazioni ANAC (Delibera n. 31/2025, Linee guida 2024-2025), il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026-2028 prevede specifiche misure di controllo interno, trasparenza e gestione dei rischi per mitigare tali criticità.

L’art. 11 del D. Lgs. 33/2013, così come modificato dall’art. 24 bis del D.L. 90/2014, specifica l’ambito soggettivo di applicazione della norma prevedendo che la medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni trovi applicazione anche per le società a partecipazione pubblica. Pertanto, il presente Piano di prevenzione della corruzione viene adottato prendendo quale parametro di riferimento le indicazioni disponibili alla data di redazione e, in particolare:

- la legge n. 190/2012
- la circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica
- il Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”)
- il Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (recante “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”)
- il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 (recante “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”)
- la determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 ANAC (recante “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”)
- l’Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione (Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015)

Si è tenuto conto, inoltre, delle novità introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 e, per quanto compatibili, delle indicazioni contenute nella Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (Piano Nazionale Anticorruzione 2016) e nelle Linee guida ANAC di cui alle Delibere n. 1309 e n. 1310 del 28 dicembre 2016.

Si è fatto riferimento alle Linee guida approvate dall’ANAC in via definitiva con la delibera n. 1134 nell’adunanza dell’8 novembre 2017, anche tenendo conto di quanto emerge dalla Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018, con la quale ANAC ha approvato l’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, nonché al PNA 2019.

Infine, il presente documento è stato elaborato tenendo conto delle indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2022, adottato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, e del successivo Aggiornamento di cui alla Delibera N. 605 del 19 dicembre 2023.

Con il presente documento si è inteso predisporre un piano programmatico che contempli l'introduzione di strategie e strumenti volti a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione, nella consapevolezza che la repressione della corruzione possa essere attuata mediante una politica di prevenzione della stessa che:

- (i) agisca sull'integrità morale dei dipendenti attraverso prescrizioni contenute nel codice di comportamento;
- (ii) disciplini in maniera chiara le varie forme di incompatibilità;
- (iii) intervenga sulla formazione del personale;
- (iv) garantisca la trasparenza dell'amministrazione e l'efficacia dei controlli interni.

In tale ottica, l'adozione ad opera della Società di un piano di contrasto e prevenzione dei fenomeni corruttivi costituisce, peraltro, una occasione di sana gestione ed altresì strumento di diffusione della cultura della legalità. In accordo a quanto richiesto dalla normativa di riferimento, la Società ha provveduto all'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dalla legge n. 190/2012, ovvero l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale.

Al fine di garantire massimi standard di presidio, nella predisposizione del Piano il concetto di "corruzione" è stato inteso in senso ampio, ossia come comprensivo di tutte le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività svolta, si possa riscontrare l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, configurando situazioni rilevanti più ampie della fattispecie penalistica di cui agli artt. 318, 319 e 319 ter c.p., inclusi i delitti contro la Pubblica Amministrazione e i malfunzionamenti dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La bontà di tale approccio è confermata da quanto contenuto nelle Linee guida ANAC, laddove l'Autorità ritiene che il concetto di corruzione vada interpretato in senso ampio e che, pertanto, sia riferibile anche alle situazioni di "cattiva amministrazione", ricomprensivo "tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico". Peraltro, la possibile configurazione dei reati è stata analizzata sia dal lato attivo che dal lato passivo, indipendentemente quindi dalla possibile configurazione di un interesse o vantaggio della Società; tra le aree a maggior rischio sono state prese in considerazione anche quelle previste dall'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012.

Si precisa che gli ambiti di applicazione del presente Piano riguardano tutte le attività della Società: culturali, produttive, tecniche ed amministrative. Va, altresì, evidenziato che la Società ha conferito apposito incarico per la elaborazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001, che è stato adottato nel corso del 2013, provvedendo a nominare un Organismo di Vigilanza. A tal proposito si evidenzia che, la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica 14 febbraio 2014, n.1/2014, ma prima anche l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione (pagine 33 e 34), avevano evidenziato che, qualora gli enti già adottino un modello di organizzazione ex decreto legislativo 231/2001 ed abbiano nominato un organismo di vigilanza (OdV), è possibile che il Modello 231 ed il Piano di prevenzione della corruzione ex legge 190/2012 siano contenuti in un unico documento. Sebbene tale disposizione si è ritenuto di elaborare il Piano di prevenzione della corruzione ex legge 190/2012 come un documento a sé stante che tuttavia contenga i necessari collegamenti con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 della Società, ovvero è stato elaborato un documento distinto e, quindi, un vero e proprio Piano di

prevenzione della corruzione e della trasparenza. Conseguentemente, in un'ottica sistematica, tutti i principi generali di comportamento, le procedure ed in generale la regolamentazione delle attività sensibili contenute all'interno del Modello 231 devono intendersi qui richiamati ed anche su di essi farà perno l'azione di prevenzione della corruzione.

4. ANALISI DEL CONTESTO

L'ANAC, nella determinazione n. 12/2015 nonché nella delibera n. 831/2016, sottolinea la rilevanza dell'analisi del contesto in quanto strumento strategico per raccogliere informazioni rilevanti a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno della Società per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera.

A tal proposito, la Determinazione A.N.AC. n. 12/2015, con previsioni confermate dal P.N.A. 2019, richiede di analizzare:

- il contesto esterno, relativo alle caratteristiche dell'ambiente nel quale la Società svolge le proprie attività istituzionali, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio. In tal senso, vanno considerati sia i fattori legati al territorio di riferimento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni, al fine di comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta, per poter indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.
- il contesto interno, relativo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa dell'Azienda, e conduce alla mappatura dei processi aziendali.

4.1 Analisi del contesto esterno.

Coerentemente alle finalità proprie dell'analisi del contesto esterno, come declinate dall'Autorità, si riporta una rappresentazione di sintesi dei principali rischi esterni e delle azioni di contrasto che la Società intende attuare.

SINTESI DEI RISCHI DEL CONTESTO ESTERNO E RELATIVE CONTROMISURE				
Rischi esterni	RATING (alto/ medio/ basso)	Aree di Santa Teresa S.p.A. potenzialmente sottoposte a rischi esterni	Misure di prevenzione	Responsabile della misura di prevenzione
Infiltrazioni mafiose nelle procedure di affidamento ed esecuzione di appalti e contratti <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pressioni, variamente espresse, provenienti da soggetti appartenenti alla criminalità ovvero da soggetti appartenenti a partiti politici o, ancora, lobbies (operatori economici fortemente radicate nel territorio) ▪ Possibili condotte illecite di utenti ovvero azioni di istigazione alla corruzione del 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organo di Governo ▪ Direzione Amministrativa ▪ Ufficio Gare e Appalti ▪ Risorse Umane ▪ Ufficio controllo impianti termici ▪ Gestione Entrate provinciali 	Segnalazioni alle Autorità competenti in merito ad eventuali tentativi di infiltrazione mafiosa o comunque di pressione criminosa Verifiche e controlli antimafia Patto di Integrità Azioni volte alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità nei rapporti	Organo di Governo (segnalazioni), Ufficio Gare e Appalti e RUP (controlli), RPCT (verifica di corretta attuazione delle misure)

personale di Santa Teresa S.p.A. ▪ Richieste dell'utenza volte ad ottenere la complicità dei dipendenti della Società per la commissione di reati	MEDIO		esterni con clienti e fornitori: Adeguamento della contrattualistica aziendale Aggiornamento costante del Codice Etico Consultazione pubblica del presente Piano e condivisione con gli stakeholders della Società	RPCT, previo raccordo con l'Organismo di Vigilanza
--	-------	--	---	--

4.2. Analisi del contesto interno.

L’analisi del contesto interno si basa sull’approfondimento della struttura organizzativa del singolo Ente destinatario delle prescrizioni della L. n. 190/2012 e sulla rilevazione ed analisi dei relativi processi organizzativi (c.d. “mappatura dei processi”). In particolare, attraverso la mappatura dei processi si individuano e rappresentano le attività della Società al fine di ottenere un perimetro di riferimento per la successiva attività di identificazione e valutazione dei rischi corruttivi o di maladministration. La mappatura conduce all’identificazione di aree che, in considerazione delle attività a queste riconducibili, risultano - in varia misura - esposte a rischi. In proposito, la Legge Anticorruzione e il P.N.A. (cfr., in particolare, la Determinazione A.N.AC. n. 12/2015, con previsioni confermate, da ultimo, dal P.N.A. 2019) individuano le seguenti aree di rischio c.d. “generali e obbligatorie”:

- a) personale;
- b) contratti;
- c) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- e) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- f) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- g) incarichi e nomine;
- h) affari legali e contenziosi.

L’A.N.AC. ha altresì precisato che alle aree di cui sopra, possono aggiungersi ulteriori aree di rischio “specifiche” facenti capo ad eventuali caratteristiche tipologiche peculiari dei singoli Enti. Sulla base di quanto precede, si è dunque proceduto:

- all’esame dell’attuale organizzazione aziendale;
- all’aggiornamento delle aree di rischio, in coerenza con le indicazioni di A.N.AC.;
- all’aggiornamento della mappatura dei processi aziendali.

4.3. Aree di rischio e mappatura dei processi.

In base all’analisi del contesto interno organizzativo sopra rappresentata, e coerentemente con le analisi svolte secondo le più recenti indicazioni di prassi dell’A.N.AC., possono annoverarsi le seguenti aree di operatività da cui sono drenate le aree di operatività, come da organigramma, alle quali possono ricondursi le diverse aree di rischio, secondo la tassonomia dell’Autorità:

AREA DI RISCHIO	PROCESSI	RISCHI
Area acquisizione e progressione del personale (A)	1. Reclutamento	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
		Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
		Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
		Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e alla predeterminazione dei criteri di valutazione alle prove, allo scopo di reclutare candidati particolari
	2. Progressioni di carriera	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari
	3. Conferimento di incarichi di collaborazione	Motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari. Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione allo scopo di reclutare candidati particolari

Area affidamento di lavori, servizi e forniture (B)	1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa
		Individuazione di lavori, servizi e forniture non necessari e/o sovrastimati dei relativi prezzi al fine di favorire una determinata impresa.
	2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Elusione delle norme di affidamento con l'improprio utilizzo del modello procedurale al fine di agevolare un particolare soggetto;
	3. Requisiti di qualificazione	Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
	4. Requisiti di aggiudicazione	Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
	5. Valutazione delle offerte	Irregolare composizione della commissione di gara; Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta, con particolare riferimento alla valutazione degli elaborati progettuali.

		Violazione dei principi di segretezza delle offerte
	6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse, anche sotto il profilo procedurale.
	7. Procedure negoziate	Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
	8. Affidamenti diretti	Abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
	9. Revoca del bando	Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
	10. Redazione del cronoprogramma	Mancanza di sufficiente precisione nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione dei lavori, che consenta all'impresa di non essere eccessivamente vincolata ad un'organizzazione precisa dell'avanzamento dell'opera, creando in tal modo i presupposti per la richiesta di eventuali extraguardagni da parte dello stesso esecutore. Pressioni dell'appaltatore sulla direzione dei lavori, affinché possa essere rimodulato il cronoprogramma in funzione dell'andamento reale della realizzazione dell'opera
	11. Varianti in corso di esecuzione del contratto	Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni; Irregolarità/omissioni nella corrispondenza tra le caratteristiche tecniche e le quantità dei lavori, delle forniture e dei servizi appaltati con quelli eseguiti;
	12. Subappalto	Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
	13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Condizionamenti nelle decisioni assunte all'esito delle procedure di accordo bonario, derivabili alla presenza della parte privata all'interno della commissione..

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	NON RICORRE	
---	--------------------	--

provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	NON RICORRE	
--	--------------------	--

ALTRA AREA DI RISCHIO	PROCESSI	RISCHI
CONTROLLO IMPIANTI TERMICI	1. Individuazione degli utenti soggetti a controllo	Inosservanza delle regole per la selezione degli utenti soggetti a controllo
	2. Esecuzione del controllo autodichiarazioni	Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti
	3. Esecuzione del controllo dell'impianto termico	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo o "corsie preferenziali" per la trattazione della pratica

ALTRA AREA DI RISCHIO	PROCESSI	RISCHI
GESTIONE ENTRATE PROVINCIALI	1. Accertamento e riscossione delle entrate tributarie; autorizzazioni all'installazione di impianti pubblicitari	Violazione del conflitto di interessi
	2. Partecipazione all'accertamento dei tributi erariali,	Violazione delle norme per interesse di parte
	3. Recupero evasione ed elusione (informazioni su fiscalità locale; rendicontazione incassi; gestione del contenzioso in materia tributaria)	Corresponsione di tangenti - annullamento di provvedimenti amministrativi e di rimborso

ALTRE AREE DI RISCHIO	PROCESSI	RISCHI
MANUTENZIONE STRADE - VERDE - IMMOBILI- PUBBLICA ILLUMINAZIONE	1. Affidamento lavori	Violazione del conflitto di interessi Affidamenti ripetitivi o orientati verso specifici operatori
	2. Verifica stato avanzamento lavori	Sovrastima lavori
	3. Acquisto di materiali	Specifiche "chiuse"
	4. Installazione/manutenzione	Certificazioni non veritiere

5. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Sulla base di quanto contenuto nel precedente paragrafo, l'Amministratore Unico con determina n. 102 del 22 gennaio 2025 ha nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) il Sig. Francesco Petriello. L'incarico ha avuto decorrenza effettiva dal 27 febbraio 2025.

Ai sensi della L. n. 190/2012 il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- predisponde il PTPCT che sottopone all'Amministratore Unico per l'approvazione;
- cura la pubblicazione del PTPCT sul sito internet della Società nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- verifica l'efficace attuazione del PTPCT e la sua idoneità, proponendo la modifica dello stesso in caso di accertate e significative violazioni o in caso di mutamenti nell'organizzazione ovvero nell'attività della Società;
- propone i contenuti del programma di formazione, elaborando specifiche procedure di formazione, ed individua il personale da formare maggiormente esposto al rischio di commissione di reati;
- verifica lo stato di attuazione del programma di formazione ed individuazione dei contenuti formativi e dei possibili candidati;
- cura la diffusione e la conoscenza del Codice Etico e di Comportamento;
- riferisce annualmente sull'attività all'Amministratore Unico, in tutti i casi in cui questo lo richieda o qualora lo stesso Responsabile lo ritenga opportuno;
- vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
- ha facoltà di individuare referenti della Società chiamati a provvedere, ciascuno per i propri uffici, al monitoraggio delle attività esposte al rischio di corruzione e all'adozione di provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi. In particolare, i referenti:
 - concorrono, anche mediante l'analisi dei rischi, alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti degli uffici cui sono preposti;
 - forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di commissione di reati e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
 - provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di commissione di reati anche mediante controlli a campione sulle attività espletate dai dipendenti, collaboratori, consulenti e/o fornitori dei propri uffici;
 - inviano comunicazione tempestiva di violazioni delle misure indicate nel PTPCT o di qualsiasi criticità/anomalia riscontrata nella gestione delle attività di ufficio;
- pubblica nel sito web della Società la relazione annuale trasmessa all'Amministratore Unico recante i risultati dell'attività svolta;
- programma e attua opportune verifiche ispettive interne finalizzate al controllo dell'effettiva ed efficace attuazione delle misure indicate nel PTPCT;
- monitora le attività ed i procedimenti maggiormente esposti al rischio di corruzione, anche mediante controlli a campione sulle attività espletate dai referenti identificati;

- definisce ed attua le misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza;
- gestisce le segnalazioni in materia di whistleblowing di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, come meglio specificato nel successivo paragrafo 9.

Ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, in tema di trasparenza amministrativa, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (“Società Trasparente”), assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- segnala all’Organo di Governo, all’Organismo di Vigilanza, ove gli siano state attribuite le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, all’A.N.AC. e, nei casi più gravi, agli organi disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- provvede all’aggiornamento della Sezione “Trasparenza” del presente PTPCT all'interno della quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con la sezione “Prevenzione della Corruzione” del PTPCT medesimo;
- riceve e gestisce le istanze di accesso civico “semplice” (art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- chiede al soggetto all'uopo individuato competente della Società le informazioni sull'esito delle istanze di accesso civico “generalizzato” (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013);
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico “generalizzato” (art. 43, D.Lgs. n. 33/2013);
- si pronuncia sulle istanze di riesame a fronte del provvedimento emesso dalla Società di diniego, totale o parziale, di accesso civico “generalizzato” ovvero in caso di mancato riscontro alle istanze di tal fatta (art. 5, comma 7, D.Lgs. n. 33/2013).

Il RPCT deve poter svolgere i compiti affidatigli in modo imparziale e al riparo da possibili ritorsioni. A tal fine la Società adotta le seguenti misure ritenute necessarie per garantire tali condizioni:

- a) la nomina del RPCT ha una durata non inferiore a 3 anni e cessa con l'approvazione del bilancio del terzo anno;
- b) l'incarico è prorogabile;
- c) il RPCT può essere revocato solo per giusta causa;
- d) resta fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del RPCT, siano stati avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva secondo quanto previsto dal P.N.A.;
- e) nei casi di cui alle precedenti lett. c) e d), così come in caso di risoluzione del contratto di lavoro del nominato RPCT, si applica la disciplina di cui all'art. 15 del D.Lgs. 39/2013, che dispone la comunicazione all’A.N.AC. della revoca affinché questa possa formulare una richiesta di riesame prima che la risoluzione divenga efficace;
- f) inoltre, in ottemperanza al disposto dell'art. 1, co. 7, della l. n. 190/2012, così come modificata dal D. Lgs. n. 97/16, eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni, devono essere tempestivamente segnalate all’A.N.AC., che può chiedere informazioni ed agire ai sensi

del citato art. 15, anche alla luce della specifica disciplina contenuta nel “Regolamento sull’esercizio del potere dell’Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione” adottato dal Consiglio dell’Autorità in data 18 luglio 2018.

Nei limiti di concreta applicabilità verso le “società a controllo pubblico”, quale è Santa Teresa S.p.A., il RPCT risponde delle responsabilità previste dalla vigente legislazione, in particolare come disciplinate dalla legge n. 190/2012 e collegata normativa e prassi d’attuazione. Si applicano, in ogni caso, le previsioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL di riferimento per la Società.

In caso di vera e propria vacatio del ruolo di RPCT, sarà compito dell’Organo di Governo attivarsi immediatamente per la nomina di un nuovo Responsabile, con l’adozione di un atto formale di conferimento dell’incarico.

6. AREE DI RISCHIO

In ossequio alla normativa allo stato vigente e sulla base della struttura organizzativa di Santa Teresa S.p.A., si è proceduto ad una mappatura delle aree e delle attività della Società maggiormente esposte a rischio di commissione dei fenomeni corruttivi. Siffatta individuazione delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione è, invero, strumentale al fine di attivare prontamente specifici accorgimenti e assicurare dedicati livelli di trasparenza. La stessa formulazione dell’art. 1, comma 9, lett. a) della legge n. 190/2012, in effetti, conteneva già una prima diretta individuazione delle aree/attività soggette a rischio di fenomeni corruttivi, relativamente ai seguenti procedimenti:

- a. autorizzazione o concessione;
- b. 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 a lavori, servizi e forniture di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163;
- c. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;
- d. prove di valutazione obiettiva e selezione per l’assunzione del personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratti di collaborazione a progetto e progressioni di carriera.

Con l’Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione (determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015) sono state individuate ulteriori aree di rischio che, insieme a quelle precedentemente definite costituiscono le cosiddette “aree generali”. Con il PNA 2019 sono state elencate le principali aree di rischio, ovvero:

- a) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- b) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- c) Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
- d) Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale);
- e) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- f) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- g) Incarichi e nomine;
- h) Affari legali e contenziosi.

Si evidenzia che le aree identificate alla lettera c) sono, per il vero, in gran parte disciplinate da specifiche normative di settore, anche di valenza nazionale e comunitaria, che prevedono già specifici oneri di trasparenza da attuarsi sia in corso di procedura sia al termine della stessa, così come le aree identificate alle altre lettere sono regolamentate da procedure e regolamenti adottati dalla Società.

Nell’**Allegato 3** è riportata l’analisi dei rischi riferita ai processi sensibili connessi alle attività svolte dalla Società. Per ciascun processo sono individuati gli uffici e/o i soggetti coinvolti, il rischio astratto, le motivazioni poste a base della valutazione del livello di rischio, le misure di prevenzione e di attenuazione adottate, nonché la valutazione del rischio residuo a seguito dell’applicazione delle stesse. I processi individuati presentano livelli di rischio alto, medio, basso

insiti in ognuno di essi al fine di graduare, corrispondentemente, le relative attività di prevenzione o correttive. Si precisa che nella tabella allegata sono indicati sia il “rischio astratto” ovvero il rischio che sussiste per il tipo di attività svolta dalla Società, a prescindere dal sistema di controllo interno o dalle attività che sono state messe in atto per ridurre la probabilità di accadimento e/o il relativo impatto, sia il “rischio residuo” ovvero il rischio che permane a valle dell’applicazione delle misure previste nel presente Piano e nel Modello 231.

6.1 Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi

La tabella seguente riporta le misure di prevenzione e contrasto, idonee a ridurre o neutralizzare la probabilità che il rischio-corruzione si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione della tempistica e dei responsabili.

Di seguito si riportano le misure di prevenzione da adottare per le aree di rischio obbligatorie, subito dopo sono riportate le ulteriori iniziative programmate dalla Società per mitigare i rischi connessi ai processi posti in essere dalla Società

AREA DI RISCHIO	Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
A) Area acquisizione e progressione del personale	Ricorso a procedure ad evidenza pubblica per ogni tipologia di assunzione	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Amministratore Unico Direttore del Personale
	Composizione delle commissioni di concorso con criteri predeterminati e regolamentati	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Amministratore Unico Direttore del Personale
	Dichiarazione in capo ai Commissari di insussistenza di situazione di incompatibilità tra essi e i concorrenti ex artt. 51 e 52 cpc	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Amministratore Unico Direttore del Personale
	Dichiarazione espressa, all’interno dell’atto di approvazione della graduatoria, da parte del responsabile del procedimento, del dirigente e dei commissari, in merito all’assenza di conflitti di interesse ex art. 6 bis L. 241/90	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Amministratore Unico Direttore del Personale
	Rispetto della normativa e di eventuali regolamento interno in merito all’attribuzione di incarichi ex art 7 D.Lgs.n. 165/2001	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Amministratore Unico Direttore del Personale
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.n. 33/2013 e inseriti nel Programma triennale	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da d.lgs. n.33/2013	Amministratore Unico Direttore del Personale
	Rispetto del Codice di Comportamento e onere in capo ai dipendente di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediato	Tutto il personale

Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Amministratore Unico Direttore del Personale
Distinzione tra responsabile procedimento e responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Amministratore Unico Direttore del Personale

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'atto
- Relazione periodica dei responsabili rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano di Controllo a campione dei provvedimenti emanati
- Utilizzo delle segnalazioni fatte al Responsabile di Prevenzione della Corruzione all'indirizzo: santateresaspa@pec.it

AREA DI RISCHIO	Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
B) Area affidamento lavori, servizi e forniture	In caso di ricorso all'albo dei fornitori interno rispettare il criterio di rotazione al momento della scelta delle ditte cui rivolgersi per la presentazione dell'offerta	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Amministratore Unico
	Nei casi di ricorso all'affidamento diretto assicurare sempre un livello minimo di confronto concorrenziale e applicazione del criterio della rotazione	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Amministratore Unico
	Adesione al protocollo di legalità, secondo la fattispecie adottata o adottanda della provincia di Brindisi, e specificazione nei bandi e negli avvisi che il mancato rispetto delle clausole del Protocollo è causa di esclusione dalle gare	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Amministratore Unico
	Divieto di richiesta ai concorrenti di requisiti di qualificazione diversi ed ulteriori rispetto a quelli previsti dalla normativa	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Amministratore Unico Responsabile del procedimento
	Rispetto delle previsioni normative in merito agli istituti di proroga e rinnovo contrattuale	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Amministratore Unico
	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs.n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da D.Lgs. n.33/2013	Amministratore Unico

Rispetto del Codice di Comportamento e onere in capo ai dipendente di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediato	Tutto il personale
Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Amministratore Unico
Distinzione tra responsabile procedimento e responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Amministratore Unico

Attività di controllo e modalità di verifica dell’attuazione delle misure:

- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell’atto
- Monitoraggio a mezzo di sorteggio a campione sul dovere di astensione in caso di conflitto d’interessi
- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto del principio della rotazione dei contraenti nelle procedure di gara
- Monitoraggio degli affidamenti diretti: ogni sei mesi l’ufficio appalti dovrà trasmettere al Responsabile prevenzione della corruzione i provvedimenti di affidamento diretto di lavori, servizi e forniture aggiudicati nel semestre precedente ai fini del controllo del rispetto dei presupposti di legge e del criterio di rotazione.
- Esclusione dalle commissioni di concorso e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: l’accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d’ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall’interessato ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013)
- Relazione periodica del Responsabile rispetto all’attuazione delle previsioni del Piano
- Utilizzo delle segnalazioni pervenute al Responsabile di prevenzione all’indirizzo: santateresaspa@pec.it

ALTRA AREA DI RISCHIO	Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
CONTROLLO IMPIANTI TERMICI	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D. Lgs. n. 33/2013 e inseriti nel Programma triennale	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da D. Lgs. n.33/2013	Amministratore Unico
	Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Amministratore Unico
	Rispetto del Codice di Comportamento e onere in capo ai dipendente di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediato	Tutto il personale
	Individuazione di procedure di controllo ulteriori rispetto alle ordinarie	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Entro il 30 giugno	Amministratore Unico

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure:

- Monitoraggio a mezzo di sorteggio a campione sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi
- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto del principio della rotazione degli utenti soggetti a controllo
- Relazione periodica del Responsabile rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano
- Utilizzo delle segnalazioni pervenute al Responsabile di prevenzione all'indirizzo: santateresasp@pec.it

ALTRA AREA DI RISCHIO	Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
GESTIONE ENTRATE PROVINCIALI	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D. Lgs. n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale (allegato al Piano)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da D. Lgs. n.33/2013	Amministratore Unico
	Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Amministratore Unico
	Rispetto del Codice di Comportamento e onere in capo ai dipendente di segnalare eventuali anomalie al Responsabile prevenzione	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediato	Tutto il personale
	Individuazione di procedure di controllo ulteriori rispetto alle ordinarie	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Entro il 30 giugno	Amministratore Unico

Attività di controllo e modalità di verifica dell’attuazione delle misure:

- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell’atto
- Monitoraggio a mezzo di sorteggio a campione sul dovere di astensione in caso di conflitto d’interessi
- Relazione periodica del Responsabile rispetto all’attuazione delle previsioni del Piano
- Utilizzo delle segnalazioni pervenute al Responsabile di prevenzione all’indirizzo: santateresaspa@pec.it

ALTRÉ AREE DI RISCHIO	Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
MANUTENZIONE STRADE - VERDE - IMMOBILI - PUBBLICA ILLUMINAZIONE	Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D. Lgs. n.33/2013 e inseriti nel Programma triennale	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da D. Lgs. n.33/2013	Amministratore Unico
	Rotazione fornitori	Evitare affidamenti ripetitivi	Immediata	Amministratore Unico
	Verifica del mercato			
	Confronto tecnico	Favorire controlli incrociati	Immediato	Amministratore Unico
	Individuazione di procedure di controllo ulteriori rispetto alle ordinarie	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Entro il 30 giugno	Amministratore Unico

Attività di controllo e modalità di verifica dell’attuazione delle misure:

- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell’atto
- Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto del principio della rotazione dei fornitori
- Relazione periodica del Responsabile rispetto all’attuazione delle previsioni del Piano
- Utilizzo delle segnalazioni pervenute al Responsabile di prevenzione all’indirizzo: santateresaspa@pec.it

Di seguito la tabella di raccordo – Fattispecie UE, aree di rischio e misure

Fattispecie UE emergente	Descrizione sintetica	Aree di rischio rilevanti (società in house)	Misure di prevenzione PTPCT
Corruzione attiva e passiva (settore pubblico e privato)	Offerta, promessa o ricezione di utilità indebite	Affidamenti diretti e gare; gestione contratti; rapporti con fornitori e partner; autorizzazioni interne	Codice etico; rotazione del personale; segregazione delle funzioni; tracciabilità decisioni; clausole anticorruzione nei contratti
Appropriazione indebita / distrazione di fondi pubblici	Uso illecito di risorse pubbliche o vincolate	Gestione finanziaria; pagamenti; contributi e trasferimenti; gestione cassa	Controlli di secondo livello; verifiche contabili periodiche; separazione funzioni; audit interni
Traffico di influenze illecite	Mediazione indebita verso decisorii pubblici	Rapporti istituzionali con enti soci; relazioni esterne; lobbying informale	Regole sui conflitti di interessi; trasparenza rapporti esterni; tracciabilità incontri; formazione mirata
Abuso di funzioni / esercizio illecito di poteri	Uso distorto di poteri per vantaggi indebiti	Direzione e coordinamento; gestione del personale; poteri decisionali apicali	Regolamenti interni; formalizzazione deleghe; controlli RPCT; obblighi motivazionali
Ostruzione alla giustizia	Ostacolo a indagini o controlli	Ispezioni; audit; richieste autorità di vigilanza	Procedure di collaborazione con autorità; conservazione documentale; obblighi di cooperazione
Arricchimento illecito connesso a corruzione	Incremento patrimoniale ingiustificato	Posizioni apicali e sensibili; gestione appalti e contratti	Dichiarazioni conflitto interessi; monitoraggio incarichi extra; controlli ex post
Violazioni connesse al post-employment (pantoufage)	Condizionamenti in uscita verso privati	Gare; contratti; cessazioni rapporto di lavoro	Clausole contrattuali; dichiarazioni in uscita; monitoraggio RPCT; dichiarazioni operatori economici
Ritorsioni verso segnalanti (whistleblowers)	Azioni discriminatorie o ritorsive	Gestione del personale; procedimenti disciplinari	Canali di segnalazione sicuri; tutela riservatezza; formazione; vigilanza RPCT

7. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La legge n. 190/2012 prescrive che il Responsabile della prevenzione della corruzione individui le unità di personale chiamate ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio di commissione dei reati e, all'uopo, prevede che lo stesso Responsabile della prevenzione della corruzione provveda a definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti sopra indicati. Come richiesto dalla normativa vigente, il RPCT ha individuato in astratto i soggetti maggiormente esposti ai rischi legati ai reati rilevanti. In particolar modo, sono state individuate le seguenti categorie di personale da formare:

- i soggetti che saranno identificati quali referenti;
- il personale degli uffici esposti al rischio di commissione reato;
- lo stesso Responsabile del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Formazione di livello generale (tutto il personale)	Formazione, di livello generale, verso tutti i dipendenti della Società, della durata di circa 1 ora, sui temi dell'etica, dell'integrità (Disciplina anticorruzione e Trasparenza, PTPCT, Codice Etico, whistleblowing)	RPCT (selezione del personale interessato ed individuazione dei docenti)	Entro dicembre	Espletamento del percorso formativo Attestati di partecipazione Questionari di gradimento Test di apprendimento	100% Sensibilizzazione del personale sui temi trattati
Formazione di livello specifico (RPCT e Apicali)	Formazione frontale e/o a distanza, di livello specifico, di taglio teorico, tecnico e pratico		Entro dicembre		Professionalizzazione e aggiornamento del RPCT Maggiore padronanza degli strumenti per l'attuazione del PTPCT

8. INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI, NONCHÉ CASI DI DELITTI CONTRO LA P.A.

Il D. Lgs. n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le PP. AA. e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- le particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- le situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- le ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione. Con la Determinazione n. 1134/2017, l'A.N.AC. ha altresì precisato che:
- per gli amministratori (i.e. Consiglio di amministrazione), le cause di inconferibilità sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. 39/13: - art. 3, comma 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la Pubblica Amministrazione; - art. 6, sulla “inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale”; - art. 7, sulla “inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale”; 31
- per i dirigenti, si applica l'art. 3, comma 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la Pubblica Amministrazione;
- le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. 39/2013:
 - art. 9, riguardante le “incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali” e, in particolare, il comma 2;
 - art. 11, relativo a “incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”, ed in particolare i commi 2 e 3;
 - art. 13, recante “incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”;
- per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle “incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”.

La Società, in conformità a quanto previsto dalla suddetta normativa, provvede a far sottoscrivere a tutti i soggetti titolari di incarichi di amministrazione e dirigenziali o assimilati presso la medesima una apposita dichiarazione relativa alle ipotesi di incompatibilità e inconferibilità e, successivamente, la pubblica sul proprio sito web.

Coerentemente con quanto sopradetto, nell'apposita sottosezione di “Società Trasparente” del sito web della Società sono pubblicate le dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20, del D. Lgs. 39/2013 dall'Organo di Governo e dei Dirigenti.

Il RPCT verifica periodicamente la veridicità di quanto dichiarato dagli interessati, formalizzando i risultati di siffatte verifiche, ed esercita i poteri che la legge e il presente Piano gli riconosce in relazione alla contestazione di eventuali violazioni.

Si segnala la Delibera ANAC n. 328 del 30 luglio 2025 — Inconferibilità, incompatibilità che revisiona di Regolamento sulla vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi e regole di comportamento.

9. CONTROLLO E PREVENZIONE DEL RISCHIO E WHISTLEBLOWING

Il presente Piano è destinato a tutto il personale dipendente della Società, sia a tempo indeterminato che determinato. Sono altresì destinatari del presente Piano i componenti degli Organi Sociali, il management e, comunque, tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, i fornitori di beni e servizi, i collaboratori stabili o occasionali. Vengono applicate le misure idonee a garantire il rispetto delle prescrizioni contenute in questo Piano Triennale; inoltre, si è provveduto ad adottare un Codice Etico, contenuto all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, la cui diffusione, conoscenza e monitoraggio viene effettuata a cura della Direzione.

È in fase di valutazione la necessità di ulteriori aggiornamenti del Codice di comportamento della Società per effetto delle modifiche intercorse nel 2023 al D.P.R. n. 62/2013 introdotte con D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023. Sono state previste forme di presa d'atto del Piano Triennale della Prevenzione da parte dei dipendenti della Società, sia al momento dell'assunzione sia per quelli in servizio con cadenza periodica.

Ai fini del controllo e prevenzione del rischio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza coinvolgerà le strutture ed il personale addetto a svolgere le attività a più elevato rischio nelle azioni di analisi, valutazione, proposta e definizione delle misure preventive da adottare. Per l'adempimento dei compiti previsti dalla legge n. 190/2012, il RPCT, ad integrazione di quanto indicato al paragrafo 5 che precede, può in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti sui comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente reati di corruzione. Sulla base delle esperienze maturate negli anni di applicazione del Piano, potrà essere prevista e regolamentata una procedura per le attività di controllo.

Ai fini della prevenzione della corruzione, la legge n. 190/2012 prevede che vengano effettuati specifici monitoraggi e rilevazioni di dati, con particolare riguardo al conferimento di incarichi e contratti. Per detti dati, si procederà alle comunicazioni previste dalla legge, in quanto applicabili anche alla Società, e alla pubblicazione sul sito della Società nella apposita sezione “Amministrazione Trasparente”.

Il RPCT può tenere conto di segnalazioni non anonime provenienti da eventuali portatori di interesse, sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione. Sulla Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023 è stata recepita anche in Italia la Direttiva UE 2019/1937 in materia di whistleblowing con la pubblicazione del D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 “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”, che introduce importanti novità, obblighi, adempimenti e sanzioni in caso di inottemperanza.

A partire dal 15 luglio 2023, pertanto, la Società (come previsto nelle disposizioni finali del D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 circa l'indicazione sull'entrata in vigore) è tenuto ad applicare la citata norma attraverso la procedura qui descritta. Tale norma e la presente procedura hanno quale scopo quello, da un lato, di mettere a conoscenza del potenziale segnalante i propri diritti, le corrette procedure, l'estensione e i limiti della sua tutela; dall'altro, per il soggetto ricevente, ed eventuali altri soggetti coinvolti nella gestione e trattazione della segnalazione, di conoscere il perimetro del proprio compito e le connesse responsabilità; non da ultimo, anche soggetti terzi eventualmente menzionati nella segnalazione possono avere conoscenza di quale possa essere la trattazione dei dati che li riguardano e di quale tipo di accesso sia possibile agli stessi dati.

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 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare. La persona segnalante, nella disciplina dettata dal decreto legislativo n. 24/2023, è la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

La Legge 190/2012 (art. 1, co. 51) aveva introdotto una specifica tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui è venuto a conoscenza all'interno dell'ambiente di lavoro, di modo che questi possa agire senza il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. La successiva, Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "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", che modificava alcuni aspetti della normativa in ambito pubblico (art. 54-bis del D.lgs. 165/2001) ed estendeva la disciplina del whistleblowing al settore privato (art. 6 del D.lgs. 231/2001).

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, che recepisce in Italia la Direttiva UE 2019/1937 ha ampliato il novero degli enti del settore pubblico tenuti a predisporre ed attuare le misure di tutela per la persona che segnala e denuncia gli illeciti; ha ampliato notevolmente i soggetti cui è riconosciuta protezione, anche da ritorsioni, in caso di segnalazione, oltre alle ulteriori novità meglio descritte nei paragrafi successivi.

Si segnalano le Delibere ANAC n. 478 e n. 479 del 26 novembre 2025 — Whistleblowing / protezione segnalanti che modifica e integra la Delibera n. 311/2023 sulle procedure di gestione delle segnalazioni esterne, come riferimento per la procedura di ricezione e tutela dei segnalanti.

Il sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti si è arricchito di nuovi orientamenti operativi emanati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. In particolare, con la Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025 sono state approvate le Linee Guida n. 1/2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, pubblicate nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 300 del 29 dicembre 2025, che integrano e completano le preesistenti indicazioni normative e regolamentari in materia di segnalazioni interne ed esterne.

Le Linee Guida n. 1/2025 costituiscono il principale riferimento applicativo per la gestione organizzativa, procedurale e documentale dei canali interni di segnalazione stabiliti dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (cd. "Decreto Whistleblowing"), adottato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937. Esse forniscono indicazioni dettagliate sulla struttura, sulle modalità operative e sulle responsabilità connesse ai canali interni, con l'obiettivo di armonizzare l'applicazione della

disciplina e favorire un trattamento uniforme, efficace e rispettoso della riservatezza delle segnalazioni all'interno delle organizzazioni pubbliche e private tenute ad attivare tali strumenti.

In particolare, le Linee Guida evidenziano la necessità che:

- i canali interni di segnalazione siano strutturati in modo da garantire piena protezione dell'identità della persona segnalante, della persona oggetto della segnalazione e del contenuto delle informazioni trasmesse;
- il gestore del canale interno sia individuato con criteri di autonomia e indipendenza rispetto alle strutture organizzative potenzialmente coinvolte nelle segnalazioni, al fine di evitare conflitti di interesse e condizionamenti;
- siano definite chiare modalità di ricezione, trattamento e conservazione delle segnalazioni, nonché dei relativi flussi documentali, nel rispetto dei principi di riservatezza e delle normative in materia di protezione dei dati personali;
- siano adottati sistemi funzionali di monitoraggio, misurazione e rendicontazione dell'operatività dei canali, integrati con le altre leve di governance e compliance aziendale.

Le Linee Guida sottolineano altresì l'importanza di un approccio culturale al whistleblowing che vada oltre l'adempimento formale, promuovendo un sistema di gestione delle segnalazioni percepito come strumento di governance preventiva e di tutela dell'integrità organizzativa.

Il presente Piano recepisce tali indicazioni, integrando le Linee Guida n. 1/2025 nei processi interni di whistleblowing, prevedendo, tra l'altro:

- l'aggiornamento e la verifica periodica del canale interno di segnalazione alla luce dei requisiti operativi e di sicurezza delineati da ANAC;
- la definizione di responsabilità chiare per il responsabile della gestione delle segnalazioni, con criteri di indipendenza e autonomia rispetto alle strutture operative coinvolte;
- l'inserimento di indicatori di efficacia e di controllo per monitorare l'attività dei canali e l'appropriatezza delle risposte fornite alle segnalazioni ricevute;
- iniziative di comunicazione e formazione mirate a consolidare la cultura della segnalazione responsabile e la tutela dei segnalanti all'interno dell'organizzazione.

La responsabilità di attuazione dei contenuti della presente procedura ricade in prima battuta sul Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) della Società che, nel caso di segnalazioni che possano essere ricomprese nel perimetro attuativo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/01, ovvero del Codice Etico, dovrà condurre le attività di indagine, il tutto come di seguito descritto e meglio regolamentato nella sez. Modalità Operative.

Pertanto, il destinatario delle segnalazioni è in ogni caso il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), sia laddove la segnalazione riguardi un illecito ai sensi della normativa anticorruzione che nel caso la segnalazione riguardi un illecito rispetto alle tipologie di reato previste dal D.lgs. 231/01.

9.1 Modalità operative

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di Santa Teresa S.p.A., in qualità di dipendenti, lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, collaboratori, liberi professionisti e consulenti; volontari e i tirocinanti, retribuiti e non

retribuiti; azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Si può segnalare quando il rapporto giuridico è in corso; durante il periodo di prova; quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali); successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso). La segnalazione deve tuttavia essere effettuata in buona fede nell'interesse dell'integrità della Società e non deve essere utilizzata per contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, per le quali occorre fare riferimento alle vigenti procedure della Società. Per favorire il contrasto di episodi di corruzione e, comunque, come richiesto dalla normativa vigente, Santa Teresa S.p.A. ha previsto nel presente documento, integrato con il Modello di Organizzazione Gestione ex D.lgs. 231/01, un sistema di segnalazione di illeciti che possono riguardare sia le fattispecie di tipo corruttivo che quelle proprie dei reati ex D.lgs. 231/01. Gli illeciti oggetto di segnalazione devono riguardare comportamenti, atti od omissioni, commessi o tentati, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- sicurezza e conformità dei prodotti;
- sicurezza dei trasporti;
- tutela dell'ambiente;
- radioprotezione e sicurezza nucleare;
- sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- salute pubblica;
- protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione Europea;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione;
- violazioni del Codice Etico, del CCNL o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- atti od omissioni suscettibili di arrecare:
 - un pregiudizio patrimoniale a Santa Teresa S.p.A. o ai suoi dipendenti, ad enti pubblici, e agli utenti della società;
 - un pregiudizio all'immagine di Santa Teresa S.p.A.;
 - un danno alla salute o sicurezza di dipendenti o di terzi;
 - un danno all'ambiente.

Il destinatario delle segnalazioni è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), sia laddove la segnalazione riguardi un illecito ai sensi della normativa anticorruzione che nel caso la segnalazione riguardi un illecito rispetto alle tipologie di reato previste dal D.lgs. 231/01.

9.2 Oggetto della segnalazione

Costituiscono oggetto di segnalazione le condotte ed i fatti illeciti di cui i soggetti sopra elencati siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione o di servizio ai sensi della normativa anticorruzione, che relative alla sfera degli “illeciti 231”.

9.3 Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo e devono essere il più possibile circostanziate indicando in maniera chiara 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. I motivi che hanno indotto il whistleblower a effettuare la segnalazione sono da considerarsi irrilevanti al fine di decidere sul riconoscimento delle tutele previste dal decreto. La segnalazione pertanto dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) generalità del segnalante;
- b) chiara e quanto più possibile completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) generalità dell'autore dei fatti, se conosciute;
- d) eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti;
- e) eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La persona segnalante beneficerà delle tutele solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgare pubblicamente o denunciate fossero vere. Sono perseguitibili, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso dello strumento del whistleblowing, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello strumento.

9.4 Modalità di segnalazione

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali appositamente predisposti; in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e precisamente l'utilizzo e compilazione del questionario ovvero la richiesta di un incontro e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del decreto n. 24/2023, è possibile effettuare una segnalazione esterna. Si precisa che, in ipotesi di segnalazioni tramite incontri diretti, sarà previamente presentata l'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie a consentire la registrazione dell'incontro e la successiva trascrizione. Per le segnalazioni trasmesse con modalità diverse da quelle sopra menzionate, la Società garantisce comunque la riservatezza. Per inviare

comunicazioni/segnalazioni, sia relative a illeciti ai sensi della normativa anticorruzione, sia relative a "illeciti 231" è necessario accedere al link:

<https://www.santateresaspas.it/index.php/whistleblowing2> del portale "Amministrazione Trasparente" di Santa Teresa S.p.A. che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Il suddetto canale consente anche di poter allegare al questionario informativo documenti o altri file multimediali (ad. es files audio).

Il segnalante dovrà aver cura di memorizzare il codice della segnalazione che verrà fornito dopo avere proceduto con l'invio della segnalazione. Tale codice non identifica la segnalazione e Santa Teresa S.p.A. non ne dispone; in caso di suo smarrimento, non sarà possibile recuperarlo. In base al contenuto della segnalazione, questa sarà gestita in autonomia dal RPCT ovvero dall'OdV, se necessario. Il servizio garantisce l'accessibilità alle segnalazioni solo da parte del soggetto titolato, ovvero dal RPCT. Nel caso in cui una segnalazione sia inviata ad un soggetto diverso dal RPCT, la persona erroneamente contattata deve indicare al segnalante i canali appropriati designati dalla procedura interna.

Resta ovviamente inteso che le segnalazioni verranno valutate anche se provenienti attraverso canali differenti da quelli innanzi indicati (es. a mezzo posta). In ogni caso, anche se proveniente attraverso canali differenti, viene sempre garantita la riservatezza della segnalazione. Il sistema di protezione del whistleblower lascia comunque impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di calunnia o diffamazione ai sensi del c.p. e dell'art. 2043 del c.c. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dello strumento. Le segnalazioni "anonime", ossia effettuate senza identificazione del soggetto segnalante, se adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati, verranno gestite al pari delle altre anche in ordine alle misure di protezione. Nel caso in cui la segnalazione riguardi comportamenti o irregolarità posti in essere dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, tale comunicazione deve essere trasmessa all'Autorità Nazionale Anticorruzione tramite modello scaricabile dal sito di ANAC. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

9.5 Gestione della segnalazione

L'istruttoria della segnalazione deve innanzitutto aver cura di non far trapelare l'identità del segnalante o indizi per la sua identificazione. Il RPCT, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, per le segnalazioni di propria competenza, previo consenso richiesto al segnalante nel caso sia necessario rilevarne l'identità, deve prendere in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se necessario, provvede a richiedere, chiarimenti al segnalante.

Sulla base della valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, il RPCT può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione ovvero di prenderla in carico per la

sua gestione. In ogni caso è previsto che il RPCT possa acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò gli permetta di avere una più chiaro quadro dei fatti oggetto della segnalazione. Al ricevimento della segnalazione, secondo i canali di cui sopra, la funzione RPCT svolge le seguenti attività: rilascia a mezzo email al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione; mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, anche richiedendo integrazioni; dà diligentemente seguito alla segnalazione; fornisce riscontro alla segnalazione entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla data di scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione.

L'istruttoria deve comunque tener conto che: l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Nel procedimento istruttorio, l'identità non può essere rivelata senza il consenso scritto del segnalante, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; anche nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità non può essere rivelata, senza il suo consenso scritto.

La denuncia è sottratta all'accesso documentale previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241; nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria o disciplinare, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. In questa fase il RPCT, anche con il supporto dell'OdV per le tematiche attinenti al D. Lgs. 231/2001, provvede ad una preliminare attività di verifica ai fini di accertare se il perimetro normativo della segnalazione riguardi la normativa anticorruzione, e quindi il PTPCT, ovvero il Modello Organizzativo 231.

Infatti, allorquando la segnalazione riguardi una violazione del Codice Etico, o una violazione delle procedure o regolamenti rilevanti ai fini del Modello 231, ovvero un reato tra quelli regolamentati dal modello Organizzativo 231/01 posto in essere nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente, il RPCT incarica formalmente l'OdV di avviare l'istruttoria finalizzata alla verifica dei fatti denunciati, il tutto sempre previo consenso richiesto al segnalante nel caso sia necessario rilevarne l'identità. Il RPCT o l'OdV (previo consenso richiesto al segnalante nel caso sia necessario rilevarne l'identità), in primo luogo, effettuano la valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali per poter accordare al segnalante le tutele ivi previste.

L'analisi preliminare può condurre i soggetti istruttori a disporre l'archiviazione per:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità della società in house o interesse pubblico;
- manifesta incompetenza di Santa Teresa S.p.A. sulle questioni segnalate;
- manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'esercizio dei relativi poteri;
- accertato contenuto generico della segnalazione di illecito tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione di illeciti 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 di illeciti;
- segnalazioni reiterate da parte dello stesso soggetto su fatti già segnalati.

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, il RPCT avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate. L'istruttoria condotta dal RPCT deve, pertanto consistere in un'attività "di verifica e di analisi" sui fatti segnalati. Ove necessario, il RPCT può richiedere chiarimenti dal segnalante e ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele, a garanzia della riservatezza del segnalante e del segnalato. Può anche acquisire atti e documenti, coinvolgere terze persone, svolgere o far svolgere audit anche tecnici, tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato ed avendo cura che l'istruttoria sia completata entro i termini previsti, dandone comunicazione al segnalante per tramite del RPCT. Per fare ciò, il RPCT non espliciterà che le sue attività di accertamento derivano da una segnalazione e non condividerà alcun dato identificativo del segnalante ed ometterà che le richieste di informazioni siano derivate da una segnalazione.

Nel caso, a seguito di istruttoria, si accerti l'infondatezza della segnalazione, il RPCT procede all'archiviazione della segnalazione. Nel caso di manifesta infondatezza della segnalazione, il Responsabile procede all'archiviazione. Nel caso in cui il RPCT verifichi la fondatezza della segnalazione la funzione RPCT avvia la fase di gestione vera e propria tesa ad accettare l'entità dei fatti denunciati anche mediante trasmissione della denuncia a soggetti interni o esterni alla Società. Laddove, nel contesto di indagini penali e contabili, l'Autorità giudiziaria o contabile chiedano al RPCT, per esigenze istruttorie, di conoscere l'identità del segnalante il RPCT può fornire tale indicazione, avvertendo preventivamente il segnalante e l'OdV nel caso di segnalazione istruita dall'OdV stesso.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge, garantendo la massima riservatezza. Il RPCT dovrà tracciare riservatamente l'attività istruttoria svolta assicurando la conservazione delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque anni dalla ricezione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato. Nel caso in cui sia instaurato un giudizio, tale termine si prolunga fino alla conclusione del giudizio stesso. Il RPCT indica, con modalità tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, il numero di segnalazioni ricevute e il loro stato di avanzamento nella "Relazione annuale del responsabile della corruzione e della trasparenza sui risultati dell'attività svolta".

Tutti i passi operativi di cui sopra vengono gestiti attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica a completa ed esclusiva gestione della funzione RPCT. L'attività istruttoria può chiudersi con esiti diversi.

1. Archiviazione della segnalazione - Al termine di un'attività di accertamento è possibile che i fatti segnalati risultino non fondati o non possano essere provati con sufficienti evidenze. Ciò non significa necessariamente che la segnalazione fosse falsa o errata, ma solo che non può portare ad azioni da parte dell'ente.
2. Revisione di procedure o processi interni - Nei casi in cui una segnalazione non abbia comportato l'emersione di possibili responsabilità da parte dei soggetti coinvolti, ma abbia portato alla luce possibili lacune o criticità all'interno di processi interni, il RPCT può procedere alla revisione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), e raccomandare agli uffici la predisposizione di opportune misure di prevenzione dei rischi di illecito.

3. Adozione di provvedimenti disciplinari - Al termine dell'attività istruttoria possono essere riscontrati elementi tali da far emergere profili di responsabilità disciplinare a carico di un soggetto segnalato. Il RPCT è tenuto a trasmettere gli esiti della sua attività istruttoria, e non la segnalazione originaria, che potrebbe contenere elementi indicativi del segnalante. Nel caso in cui un'eventuale contestazione disciplinare non si basi esclusivamente su elementi ulteriori e distinti rispetto alle dichiarazioni del segnalante, e sia quindi necessario utilizzare la segnalazione stessa, sarà necessario richiedere il consenso dello stesso alla rivelazione dell'identità.
4. Trasmissione degli atti alla Procura della Repubblica o alla Procura della Corte dei Conti - Qualora, al termine dell'attività istruttoria, il RPCT abbia raccolto elementi tali da poter far emergere possibili condotte di reato, deve trasmettere gli esiti dell'istruttoria alla competente Procura della Repubblica. Obiettivo del RPCT dovrebbe essere quello di trasmettere un rapporto completo e circostanziato che non renda necessaria, da parte dell'Autorità Giudiziaria, la richiesta di conoscere l'identità della fonte delle informazioni, in quanto queste sono basate su evidenze e non su interpretazioni discrezionali. Essendo il RPCT tenuto a trasmettere la segnalazione, pur anonimizzata, a questi soggetti, è necessario che il segnalante sia preventivamente informato della possibilità che la sua segnalazione potrebbe essere trasmessa all'Autorità giudiziaria competente.

9.6 Segnalazioni esterne (ANAC)

Nel caso ricorra una delle seguenti condizioni, conformemente a quanto previsto dall'art.6 del D.Lgs. 24/2023, il segnalante può effettuare una segnalazione esterna:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

9.7 Divulgazione pubblica

Nel caso il cui segnalante effettui una divulgazione pubblica al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste e non è stato dato riscontro in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

- il segnalante stesso non può essere perseguito conformemente a quanto previsto dall'art.6 del D.lgs. 24/2023.

9.8 Tutela e limiti alla tutela del segnalante

Il RPCT è soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità. Ove il segnalante lo ritenga opportuno può, di propria iniziativa o su richiesta dello stesso RPCT, rivelare la propria identità. Il divieto di rilevare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 comma 2 del D.lgs. 33/2013. La violazione della riservatezza dell'identità del segnalante è fonte di responsabilità disciplinare.

Il dipendente che segnala condotte illecite al RPCT, all'ANAC, all'autorità giudiziaria competente ovvero le divulghi pubblicamente, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinata dalla segnalazione.

10. CODICE ETICO

Lo strumento del Codice Etico è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le disposizioni in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, di conseguenza, indirizza le attività della Società. Con l'introduzione da parte del Legislatore di norme specifiche in materia di contrasto della corruzione all'interno della Pubblica Amministrazione, è sorta la necessità che, negli Enti di diritto privato in controllo pubblico, il Codice Etico sia armonizzato e integrato con le disposizioni dettate dalla normativa anticorruzione. Per l'integrazione del Codice Etico viene in rilievo, in particolare, il D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, recante il “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165”, le cui disposizioni trovano immediata applicazione solo nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/01, ma possono assumere valore orientativo anche per gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Sul punto, occorre infatti rilevare come già la Delibera A.N.AC. n. 75 del 24 ottobre 2013, recante “Linee guida in materia di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/01)” abbia precisato che le previsioni del d.P.R. 62/2013, sebbene applicabili in via diretta solo alle “amministrazioni pubbliche”, possano costituire un “[...] parametro di riferimento per l'elaborazione di codici di comportamento ed etici da parte degli ulteriori soggetti considerati dalla legge n. 190/2012 (enti pubblici economici, enti di diritto privato in controllo pubblico, enti di diritto privato regolati o finanziati, autorità indipendenti), nella misura in cui l'adozione dei codici di comportamento costituisce uno strumento fondamentale ai fini della prevenzione della corruzione” (in tal senso, cfr., da ultimo, la Delibera A.N.AC. n. 177/2020).

Con particolare riferimento agli enti di diritto privato in controllo pubblico, il P.N.A. ha inoltre espressamente previsto la necessità di adottare un Codice di comportamento che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse. Più di recente, l'A.N.AC., con la citata Determinazione n. 1134/2017, ha previsto che: “Le società integrano il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottano un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse. Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice”.

Ebbene, Santa Teresa S.p.A. si è dotata di un Codice Etico in seno al sistema di controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, che costituisce un essenziale strumento di regolamentazione dei comportamenti interni ed esterni, debitamente aggiornato nel corso degli anni. Al personale è fornita ampia informazione in merito al Codice Etico aziendale. Il Codice Etico è disponibile sul sito aziendale www.santateresaspa.it, Sezione “Amministrazione Trasparente”. In considerazione di quanto sopra, la Società provvederà, anche nel raccordo con l'Organismo di Vigilanza, ed ove necessario, ad aggiornare il proprio Codice Etico allineandolo, nei limiti di concreta applicazione, a quanto previsto dal succitato D.P.R. 62/2013, anche tenuto conto delle modifiche di cui al D.P.R. n. 81/2023, e dalla Delibera A.N.AC. n. 177/2020.

11. ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

L'art. 1, comma 41, della l. n. 190/2012 ha introdotto l'art. 6-bis della l. n. 241 del 1990, il quale ha imposto una particolare attenzione da parte dei responsabili del procedimento sulle situazioni di conflitto di interessi. La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il soggetto competente ad adottare il provvedimento finale e i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interessi anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

Anche l'art. 6 del D.P.R. 62/2013 ha previsto l'obbligo di astensione in presenza di specifiche ipotesi di conflitto di interessi e, ancor più di recente, tale obbligo è stato recepito dall'art. 16 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (cd. "Codice dei contratti pubblici"). Sotto questo profilo, va ricordato che Santa Teresa S.p.A. in veste di "impresa pubblica", è soggetta al Codice, nei limiti di quanto ivi previsto.

Le regole appena esposte, sebbene scaturenti dall'ordinamento propriamente pubblicistico, possono trovare applicazione anche nei confronti delle società a controllo pubblico, e a prescindere dall'esercizio di attività immediatamente di natura amministrativa. In tal senso, al fine di ottemperare a tali disposizioni normative, nell'ambito del Codice Etico della Società è presente un'apposita disciplina relativa all'astensione e alla segnalazione dei conflitti di interessi.

Inoltre la Società, ai fini della sensibilizzazione di tutto il personale, assicura la trattazione di casi concreti in occasione dei percorsi di formazione. Tanto premesso, nel corso dell'anno 2026 il RPCT, coltiverà le azioni necessarie per la revisione dei modelli da utilizzare nell'ambito dei processi di affidamento di lavori, servizi e forniture, in relazione ai vari soggetti che intervengono nell'ambito del ciclo di vita dell'affidamento, e secondo le indicazioni operative di cui alle Linee Guida A.N.AC. n. 15 e del P.N.A. 2022.

Il conflitto di interessi costituisce una delle principali aree di rischio corruttivo per la Società in house, in quanto idoneo a compromettere l'imparzialità, l'indipendenza e la correttezza dell'azione amministrativa svolta per conto degli enti pubblici soci. La Società disciplina la prevenzione e la gestione del conflitto di interessi in conformità all'art. 6-bis della Legge n. 241/1990, al D.lgs. n. 39/2013, al Piano Nazionale Anticorruzione e agli indirizzi dell'ANAC, come aggiornati dalla Delibera n. 328 del 30 luglio 2025, recante la revisione del regolamento in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Ai fini del presente Piano, per conflitto di interessi si intende qualsiasi situazione, anche solo potenziale, in cui l'interesse privato, personale, professionale o economico di dipendenti, dirigenti, componenti degli organi sociali o titolari di incarichi possa interferire, direttamente o indirettamente, con l'interesse pubblico perseguito dalla Società. Tali situazioni possono derivare, a titolo esemplificativo, da rapporti professionali in essere o pregressi, interessi finanziari, legami familiari, affettivi o di convivenza, nonché da relazioni personali idonee a incidere sull'imparzialità delle decisioni.

In coerenza con le indicazioni dell'ANAC, la Società estende la valutazione del rischio di conflitto di interessi anche ai rapporti di convivenza, unione civile o stabile relazione affettiva, qualora intercorrenti tra soggetti operanti all'interno della medesima struttura organizzativa o coinvolti in processi decisionali correlati (quali, a titolo esemplificativo, affidamenti, gestione contrattuale, valutazione del personale, conferimento di incarichi). Tali situazioni, pur non integrando di per sé un illecito, possono determinare condizioni di rischio corruttivo o di opacità amministrativa e devono pertanto essere oggetto di specifica dichiarazione e valutazione.

La Società prevede obblighi di dichiarazione preventiva e periodica dell'assenza di cause di inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interessi, nonché l'obbligo di aggiornamento tempestivo in caso di sopravvenienze, in linea con quanto previsto dal D.lgs. n. 39/2013 e dalle indicazioni operative dell'ANAC. In presenza di situazioni di conflitto di interessi, anche solo potenziale, è fatto obbligo al soggetto interessato di astenersi dallo svolgimento delle attività e dall'assunzione di decisioni rilevanti, attivando le misure organizzative idonee a garantire la neutralità e la tracciabilità del procedimento.

Il RPCT assicura il coordinamento delle attività di prevenzione e monitoraggio delle situazioni di conflitto di interessi, anche in raccordo con gli organi competenti in materia di conferimento e gestione degli incarichi, e valuta i casi rilevanti ai fini dell'applicazione delle misure previste in materia di inconferibilità, incompatibilità e, ove applicabile, di pantoufage. La gestione del conflitto di interessi e dei rapporti personali rilevanti è altresì integrata nei percorsi formativi e nelle attività di sensibilizzazione del personale, al fine di rafforzare la consapevolezza dei rischi e promuovere una cultura dell'integrità e della trasparenza.

12. OBBLIGHI DI INFORMATIVA

Nel formulare espresso rinvio agli obblighi di informativa previsti in capo al RPCT e ai suoi referenti, si precisa che ciascun dipendente, collaboratore, consulente della Società è tenuto a comunicare tempestivamente al RPCT violazioni delle misure indicate nel PTPCT nonché a segnalare l'esistenza di comportamenti che possano eventualmente integrare, anche solo potenzialmente, casi di corruzione ed illegalità.

13. TRASPARENZA ED ACCESSO ALLE INFORMAZIONI

La definizione di "trasparenza" è fornita dall'art. 11 del D.lgs. 150/2009, come "accessibilità totale, anche attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguitamento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti allo scopo di favorirne forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità" costituisce ora "livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili" ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

La legge n. 190/2012 prevede una serie di obblighi di pubblicazione nel sito web istituzionale della Società. Ulteriori obblighi di trasparenza ed accesso alle informazioni sono poi contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 e nella normativa di settore (ad esempio, per quanto riguarda gli appalti pubblici di lavori, servizi e forniture).

La Società provvederà a pubblicare sul proprio sito web istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" tutte le informazioni rilevanti ai sensi della predetta normativa e ad

aggiornare ed implementare il contenuto del proprio sito web istituzionale fornendo accesso alle relative informazioni. Più dettagliatamente, nel paragrafo 17 del presente piano, è contenuta una apposita sezione “Trasparenza” nella quale sono definite le misure organizzative per l’attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza.

Relativamente agli obblighi di pubblicazione (trasparenza) si segnala la Delibera ANAC n. 192 del 7 maggio 2025 che disciplina l’attestazione da parte degli OIV o strutture analoghe sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione relativi all’anno 2024 nonché ai controlli e alle tempistiche di attestazione.

La delibera n. 481/2025 ANAC aggiorna gli schemi di pubblicazione relativi alla trasparenza nell’utilizzo delle risorse pubbliche e ai controlli ai sensi degli articoli 4-bis e 31 del d.lgs. n. 33/2013. Questi schemi sono:

- strumenti tecnici standardizzati per adempiere agli obblighi di pubblicazione della sezione “Amministrazione Trasparente”;
- obbligatori a partire dal 22 gennaio 2026 per tutti i soggetti tenuti al rispetto del d.lgs. 33/2013, salvo eventuali esclusioni normative specifiche.

La delibera non introduce nuovi obblighi di pubblicazione in sé, ma ridefinisce come le informazioni devono essere pubblicate per rispondere agli obblighi già esistenti aggiornando, in particolare, gli schemi di pubblicazione per art. 4-bis (pagamenti) e art. 31 (controlli)

14. ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

La legge n. 190/2012 al comma 5, lett. b), nonché al comma 10, lett. b), prevede, quale ulteriore misura preventiva del rischio corruzione, l’eventuale rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. A tale riguardo, si specifica tuttavia che la struttura organizzativa di Santa Teresa S.p.A., in quanto estremamente limitata quanto a numero di risorse, non può consentire alla Società di attuare la rotazione degli incarichi scontrandosi, infatti, l’adozione di un sistema di rotazione del personale addetto alle aree a rischio con l’impossibilità di assicurare il necessario rispetto delle specifiche competenze tecniche delle stesse singole aree.

Tuttavia, avendo adottato il Modello ex d.lgs. 231/2001, la Società ha previsto (quale misura alternativa alla rotazione) l’attribuzione di compiti operativi e di controllo a soggetti distinti, come suggerito nel paragrafo 2.1.1. “Le misure organizzative per la prevenzione della corruzione” delle Linee Guida di cui alla Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, ovvero attribuire a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche, come ribadito nel PNA 2019 al paragrafo 3 Parte III.

15. DIVIETI POST-EMPLOYMENT (PANTOUFLAGE)

L'art. 1, comma 42, lettera l), della Legge 6 novembre 2012, n. 190 ha introdotto all'art. 53 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 il comma 16-ter, che prevede il divieto per i dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività amministrativa svolta mediante i medesimi poteri.

La disciplina sul pantouflage trova applicazione anche nei confronti delle società in house providing, in ragione della loro natura sostanzialmente pubblicistica e del ruolo di strumentalità rispetto agli enti soci, nonché dell'assoggettamento alle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi della Legge n. 190/2012 e del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, secondo l'orientamento consolidato dell'ANAC e della giurisprudenza amministrativa.

Il divieto riguarda i dipendenti e i titolari di incarichi della Società che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali, ovvero abbiano svolto funzioni idonee a incidere in modo significativo sulla formazione della volontà dell'amministrazione o sulla gestione dei rapporti contrattuali con soggetti esterni, per conto della Società o degli enti soci.

La disposizione ha carattere generale e si affianca a specifiche norme settoriali introdotte dal legislatore per alcune amministrazioni in ragione delle funzioni peculiari svolte (a titolo esemplificativo: per le Agenzie fiscali, artt. 63 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600 e 49 del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43; per le Autorità di vigilanza nei settori bancario e assicurativo – Banca d'Italia, Consob e IVASS – art. 29-bis della Legge 28 dicembre 2005, n. 262).

La violazione del divieto di pantouflage comporta rilevanti conseguenze sanzionatorie, sia sul piano soggettivo sia su quello oggettivo. In particolare:

- i contratti di lavoro stipulati e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- i soggetti privati che abbiano concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni;
- permane l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.

La finalità della norma è prevenire conflitti di interessi e fenomeni corruttivi connessi al passaggio di personale dalla sfera pubblica a quella privata, evitando che la posizione ricoperta all'interno della Società in house possa essere utilizzata per ottenere vantaggi indebiti successivi alla cessazione del rapporto, nonché ridurre il rischio di condizionamenti da parte di operatori economici nei confronti dei soggetti che operano per conto della Società o degli enti soci.

Misure già adottate

La Società ha già adottato misure organizzative e procedurali volte a garantire il rispetto della disciplina in materia di pantouflage. In particolare:

- inserisce nei bandi di gara e negli atti prodromici all'affidamento di contratti pubblici l'obbligo, per gli operatori economici concorrenti, di rendere una dichiarazione attestante di non aver stipulato contratti di lavoro né conferito incarichi a ex dipendenti pubblici o della Società in house in violazione del divieto di cui all'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs.

165/2001, in conformità alle previsioni del D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici).

Misure da attuare nel triennio 2026–2028

Nell'ambito del presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Santa Teresa S.p.A., in qualità di società in house, prevede di adottare e rafforzare le seguenti misure:

- inserimento di specifiche clausole nei contratti di assunzione del personale e negli atti di conferimento di incarichi, con espresso richiamo al divieto di pantouflag, al periodo di raffreddamento triennale e alle conseguenze sanzionatorie previste dalla normativa vigente;
- previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, volta ad attestare la conoscenza della disciplina in materia di pantouflag e l'impegno al suo rispetto, anche al fine di prevenire contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- coinvolgimento del RPCT nel monitoraggio delle situazioni di rischio connesse alla cessazione dei rapporti di lavoro o di incarico, con particolare riferimento alle posizioni caratterizzate dall'esercizio di poteri autoritativi o negoziali;
- inserimento della tematica del pantouflag nei percorsi formativi in materia di anticorruzione e trasparenza rivolti al personale e ai titolari di incarichi.

Si richiama, infine, la Delibera ANAC n. 329 del 30 luglio 2025, recante l'aggiornamento del Regolamento sull'esercizio della vigilanza sanzionatoria in materia di pantouflag ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001, quale riferimento interpretativo e applicativo per l'attuazione delle misure previste nel presente Piano.

16. PROGRAMMAZIONE TRIENNALE

L'elaborazione del Piano è stata fatta seguendo per analogia i criteri definiti al comma 9 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012 per il piano di prevenzione della corruzione di cui al comma 5, lettera a), della medesima legge. La programmazione triennale 2026-2028 è la seguente:

Anno 2026

- a) coinvolgere maggiormente nell'attività di monitoraggio i referenti per ciascuna area/attività maggiormente esposta al rischio corruzione;
- b) identificare eventuali altre attività a rischio corruzione, implementando le valutazioni alla base del presente Piano. I responsabili di ciascuna area dovranno, entro il 30 novembre 2026:
 1. verificare le attività di loro competenza a rischio corruzione;
 2. fornire al RPCT le informazioni necessarie e le proposte adeguate all'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto;
 3. qualora emergesse un effettivo e concreto rischio corruzione avanzare proposte;

4. segnalare al RPCT (art. 1, comma 9, lettera c), Legge 190/2012) ogni evento o dati utili per l'espletamento delle proprie funzioni;
 5. effettuare il monitoraggio, per ciascuna attività di loro competenza, del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti;
- c) provvedere ad una ricognizione della normativa interna atta a contrastare il fenomeno della corruzione, valutando la eventuale integrazione dei regolamenti vigenti e l'emanazione di nuove norme interne;
- d) programmare ed erogare la formazione sull'argomento della prevenzione e della lotta alla corruzione, con particolare focus sia sui processi amministrativi e organizzativi nella Società, sia sui soggetti particolarmente esposti, e sull'argomento “Whistleblowing”.

Anno 2027

- a) esame e verifica dell'efficacia delle azioni messe in atto nel 2026 (comma 10, lettera a, legge n. 190/2012), da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, d'intesa con i referenti;
- b) formazione sull'argomento della prevenzione e della lotta alla corruzione, con particolare focus sui collegamenti tra PTPCT e Modello 231;
- c) definizione di procedure di affinamento e miglioramento del Piano.

Anno 2028

- a) analisi degli esiti dell'applicazione delle procedure attivate nel 2027;
- b) definizione di procedure di monitoraggio specifiche per le criticità riscontrate;
- c) eventuale revisione delle procedure poste in essere nel 2027.

17. TRASPARENZA

In attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni ai sensi del D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016, Santa Teresa S.p.A. ha recepito le indicazioni e gli obblighi in materia di trasparenza dandone atto agli stakeholder attraverso la pubblicazione sul suo sito istituzionale nell'apposita sezione “Amministrazione Trasparente”.

Con riferimento alla pubblicazione dei dati, vengono alimentate le sottosezioni nel cui ambito soggettivo ricade la Società e si stanno recependo le principali modifiche ed integrazioni degli obblighi di pubblicazione. Santa Teresa S.p.A. tiene anche conto:

- delle disposizioni in materia di dati personali, come prescritte dalle delibere dell'Autorità garante;
- della tipologia dei servizi erogati, dell'assetto organizzativo della Società e della tipologia degli utenti di riferimento.

I dati sono soggetti a continuo monitoraggio per assicurare l'effettivo aggiornamento delle informazioni. La Società si impegna a osservare i criteri di qualità delle informazioni pubblicate sul proprio sito istituzionale ovvero integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

A tal fine e per consentire una semplicità di consultazione dei dati, la Società potrà avvalersi dell'utilizzo di tabelle per l'esposizione sintetica dei dati, documenti ed informazioni per reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili.

La Società potrà altresì esporre chiaramente la data di aggiornamento del dato, documento ed informazione, quale regola generale. La pubblicità di alcune tipologie di dati, pur costituendo la principale forma di trasparenza, deve tuttavia rispettare alcuni limiti imposti dall'ordinamento, bilanciando perfettamente i valori che rappresentano l'obbligo di trasparenza e quello del rispetto della privacy, separando le possibili aree di sovrapposizione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di Santa Teresa S.p.A. assicura e attesta l'assolvimento degli adempimenti in materia di trasparenza ed esegue il monitoraggio sugli atti, i dati e le informazioni individuati dalla normativa vigente e pubblicati nell'apposita Sezione del sito denominata "Amministrazione Trasparente"; cura, a cadenza periodica, il monitoraggio dell'attuazione degli obblighi di trasparenza, verificando il costante aggiornamento dei dati e il compiuto adempimento delle disposizioni di legge da parte degli uffici della Società.

Santa Teresa S.p.A. si è dotata di un unico indirizzo di Posta Elettronica Certificata, in conformità alle previsioni di legge, che è pubblicato sul sito web e riportato in tutta la corrispondenza digitale e cartacea.

Inoltre, la pubblicazione nel sito di Santa Teresa S.p.A. delle notizie sulle attività svolte e il loro regolare aggiornamento rappresenta la più efficace e diretta modalità per promuovere e realizzare gli obiettivi di trasparenza.

Analogamente, gli spazi di comunicazione interna, rivolti a tutto il personale in servizio nella Società, adeguati sia per l'ampiezza delle informazioni sia per la facilità di consultazione, testimoniano la volontà di tenere conto di tutti i possibili stakeholder.

Santa Teresa S.p.A., in ottemperanza agli artt. 5 e 5-bis D.Lgs. n. 33/2013 e n. 97/2016, si è inoltre adeguato alle prescrizioni in materia di accesso civico, consentendo anche l'accesso civico generalizzato, che si affianca a quello previsto dalla legge 241/90. La Società, infatti, ha inserito nella sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito una apposita sezione denominata "Accesso civico", che prevede anche un apposito modulo, impegnandosi a dare seguito alle istanze nelle modalità e nei tempi previsti.

Santa Teresa S.p.A. ha provveduto ad individuare il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA), nella persona dell'Amministratore Unico.

Sul più generale tema della diffusione della cultura della trasparenza, saranno attivate altre specifiche e mirate iniziative che, nell'arco del triennio 2025-2027, porteranno alla realizzazione di:

- A. periodico monitoraggio dei contenuti della sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito internet di Santa Teresa S.p.A., in ossequio a quanto previsto dall'ANAC in via definitiva nella delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 ed in particolare nell'Allegato 1), e con riferimento alle indicazioni ultime fornite da ANAC nell'Aggiornamento 2023 al PNA 2022 circa la trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti Pubblici di cui al D.lgs. 36/2023;

- B. attività di formazione e informazione all’interno dell’ente sul tema della trasparenza;
- C. realizzazione di ogni altra forma utile alla condivisione delle iniziative e delle buone pratiche in tema di trasparenza.

18. SISTEMA DISCIPLINARE

La violazione, da parte dei dipendenti, degli amministratori, dei componenti degli organi di controllo o di altri soggetti comunque operanti per conto della Società, delle misure di prevenzione previste dal presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza costituisce illecito rilevante ai sensi dell’art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012 e comporta l’attivazione delle conseguenti responsabilità disciplinari, contrattuali o di altra natura previste dall’ordinamento vigente.

Restano ferme, in ogni caso, le disposizioni contenute nel **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) applicato dalla Società**, nonché nelle normative di legge e nei regolamenti interni, cui espressamente si rinvia.

a) Misure nei confronti dei dipendenti

Le violazioni delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte dei dipendenti della Società danno luogo all’attivazione dei procedimenti disciplinari previsti dalla normativa vigente e dal C.C.N.L. di riferimento. Il tipo e l’entità delle sanzioni disciplinari sono determinati nel rispetto dei principi di proporzionalità e gradualità, tenendo conto, in particolare:

- dell’intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche in relazione alla prevedibilità dell’evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo all’eventuale presenza di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni svolte e del livello di responsabilità connesso alla posizione ricoperta;
- della posizione funzionale dei soggetti coinvolti nei fatti oggetto di contestazione;
- di ogni altra circostanza rilevante che accompagni la violazione disciplinare.

Il sistema disciplinare è oggetto di **verifica periodica** da parte del RPCT, in raccordo con l’Organo di Governo, al fine di assicurarne l’effettività, la coerenza con il PTPCT e l’adeguamento all’evoluzione normativa e organizzativa.

b) Misure nei confronti dei soggetti apicali (amministratori e componenti degli organi di controllo)

In caso di violazione del presente Piano da parte di soggetti apicali, quali amministratori o componenti degli organi di controllo, il RPCT ne dà tempestiva informativa all’Organo di Governo e, per quanto di competenza, al Collegio Sindacale. Gli organi competenti adottano le iniziative e le misure previste dalla normativa vigente, dallo statuto e dai regolamenti societari, ferma restando l’eventuale rilevanza delle condotte sotto il profilo civilistico, amministrativo o penale.

c) Misure nei confronti dei soggetti terzi

I comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico, del presente Piano o delle misure di prevenzione della corruzione da parte di soggetti terzi che intrattengono rapporti contrattuali con la Società (quali, a titolo esemplificativo, fornitori, partner commerciali e finanziari, consulenti e collaboratori) sono sanzionati secondo quanto previsto dalle **specifiche clausole contrattuali** appositamente inserite nei relativi contratti. Tali clausole prevedono misure proporzionate alla gravità della violazione, fino alla risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il risarcimento degli eventuali danni subiti dalla Società.

19. MONITORAGGIO DEL PTPCT

Come previsto nell’ambito della Determinazione A.N.AC. n. 1134/17 gli enti in controllo pubblico sono tenuti a individuare le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il RPCT. I medesimi Enti sono, altresì, tenuti al monitoraggio periodico e alla vigilanza sul corretto adempimento agli obblighi di pubblicazione prescritti dal D.Lgs. n. 33/2013, come declinati dalla citata Determinazione, e dettagliato sopra. Nell’ambito della Società, il RPCT provvede al monitoraggio periodico sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione programmate nel presente Piano e alla verifica delle pubblicazioni sulla Sezione Amministrazione Trasparente.

19.1. Metodologia sottostante al monitoraggio.

Il RPCT procede alla verifica dell’adempimento del presente Piano secondo le seguenti azioni complementari:

- a) Monitoraggio di primo livello (self assessment): raccolta d’informazioni, anche attraverso la somministrazione di schede di monitoraggio elaborate dal RPCT medesimo. Tale monitoraggio: (i) è esteso a tutti gli Uffici e tutti i processi; (ii) è svolto 2 volte / anno.
- b) Monitoraggio di secondo livello (funzione di audit): verifiche e controlli, anche documentali, presso le strutture organizzative, previa elaborazione di un Piano di audit. Il RPCT, a valle dell’audit, redige un apposito audit report. Tale monitoraggio: (i) è campionario (l’identificazione del campione segue una logica che compendia la rischiosità dei processi e criteri di rotazione; (ii) riguarda specifici processi, come oggetto di campionamento; (iii) è svolto 1 volta / anno.

In caso di evidenza negativa o segnalazione di un fatto illecito riconducibile alla nozione di “corruzione” come considerata nel presente Piano, il RPCT procede ad espletare verifiche al fine di monitorare la corretta attuazione del Piano da parte dell’Ufficio sottoposto a verifica, secondo quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. n. 840/2018.

19.2. Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione.

Il monitoraggio della trasparenza (ovvero, il controllo, ai sensi dell'All. 4 alla Delibera A.N.AC. n. 495/2024) - oltre all'attestazione annuale sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione - si articola su due livelli.

- 1) Primo livello di monitoraggio (autovalutazione dei Responsabili): ciascun Responsabile provvede al monitoraggio in merito alle pubblicazioni di competenza. Gli esiti del monitoraggio in autovalutazione sono trasmessi al RPCT;
- 2) Secondo livello di monitoraggio (monitoraggio stabile del RPCT): il RPCT provvede al monitoraggio agli effetti del d.lgs. n. 33/2013, in merito a tutte le pubblicazioni presenti in "Società Trasparente", secondo tempistiche e campionamenti diversificati a seconda del tipo di dato / documento / informazione, all'uopo redigendo un apposito verbale di monitoraggio.

Il monitoraggio del RPCT riguarda:

- lo stato della pubblicazione;
- l'aggiornamento;
- la completezza;
- la chiarezza;
- il formato;
- la coerenza con la disciplina in materia di protezione dei dati personali (GDPR), secondo le indicazioni all'uopo diramate dal Garante.

20. AGGIORNAMENTO E APPROVAZIONE DEL PIANO

L'Amministratore Unico, in qualità di organo di governo della Società, è responsabile della definizione, approvazione e attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), predisposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT). L'Amministratore Unico assicura che il Piano sia adeguatamente integrato nei processi organizzativi e gestionali della Società e che le misure ivi previste trovino concreta applicazione.

La vigilanza sull'efficacia, sull'adeguatezza e sulla corretta attuazione del PTPCT è affidata al RPCT, che svolge attività di monitoraggio continuo, segnala eventuali criticità e formula proposte di aggiornamento e miglioramento del Piano, anche alla luce degli esiti dei controlli interni, delle attività di formazione e delle segnalazioni ricevute.

L'Amministratore Unico, anche su proposta del RPCT, provvede ad adottare le eventuali modifiche e integrazioni del PTPCT che si rendano necessarie al fine di garantirne la costante conformità alle disposizioni normative vigenti, agli indirizzi dell'ANAC e alle eventuali mutate condizioni organizzative, operative o funzionali della Società. Resta ferma la possibilità di procedere ad aggiornamenti straordinari del Piano ogniqualvolta intervengano circostanze che ne rendano necessaria una revisione immediata, quali, a titolo esemplificativo, modifiche dell'assetto interno, delle modalità di svolgimento delle attività o del quadro normativo di riferimento.

In particolare, la Società provvede all'aggiornamento del presente PTPCT nei seguenti casi:

- approvazione annuale del Piano entro il 31 gennaio, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012;

- sopravvenienza di nuove disposizioni normative che introducano ulteriori obblighi o adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- emanazione di nuovi indirizzi, Linee Guida o delibere dell'ANAC rilevanti per la Società;
- intervenute modifiche statutarie, organizzative o funzionali che incidano sulle finalità, sulle attività o sui processi a rischio della Società;
- emersione di nuovi rischi corruttivi non considerati in fase di predisposizione del Piano;
- aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, qualora tale aggiornamento produca effetti sul sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- adozione o revisione di regolamenti interni, procedure operative o altri atti organizzativi che abbiano impatto sulle misure previste dal PTPCT.

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato elaborato dal RPCT ed approvato dall'Organo di Governo della Società.

Il PTPCT è portato a conoscenza di tutto il personale attraverso la pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale della Società, ai sensi dell’art. 10, comma 8, del D.lgs. n. 33/2013.