

M 1 - Codice di comportamento
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
A&T 2000 S.p.A. ha adottato, fin dal 2016, ad integrazione del proprio Codice Etico previsto nel MOG ex D.lgs.231/01, un Codice di comportamento, avendo cura di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice ha rilevanza anche 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. La società ha anche adottato il Regolamento aziendale per l'utilizzo degli strumenti informatici, volto a disciplinare una corretta e adeguata gestione delle informazioni e degli strumenti informatici, anche con riferimento alla normativa sulla privacy.
TIPO DI MISURA
Misura generale di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE
Tutto il personale, sotto la vigilanza dei capiarea e del RPCT
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente. Il Codice Etico è in vigore dal 2013; il Codice di Comportamento è stato adottato in data 29/01/2016; il Regolamento aziendale per l'utilizzo degli strumenti informatici è stato adottato in data 24/01/2018. Relativamente a tali Regolamenti e alla normativa privacy viene svolta apposita formazione per i nuovi assunti.
I Codici Etico e Sanzionatorio sono ritenuti adeguati, e quindi confermati, anche nell'ambito dell'aggiornamento del MOG ex D.lgs.231/01.
In data 18/12/2020 è stato adottato il "Regolamento per l'utilizzo dei profili social istituzionali di A&T 2000 S.p.A.", che contiene apposite regole di comportamento riguardanti l'uso dei social network istituzionali da parte dei dipendenti o personale interno alla società.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
Nell'ambito dell'approvazione del presente PTPC, si procederà all'adozione del nuovo codice di comportamento, redatto in base ai principi del Decreto Del Presidente Della Repubblica n. 81 del 13 giugno 2023 e adattato alla società per quanto compatibile. Responsabili: RPCT e Ufficio Personale. Indicatori di monitoraggio: effettiva adozione del nuovo codice di comportamento.
Nel corso del 2024 si provvederà alla diffusione dei principi del nuovo codice di comportamento e alla relativa formazione del personale, anche in collaborazione con i consulenti incaricati. Responsabili: RPCT in collaborazione con i consulenti e i capiarea; tutto il personale per l'osservanza del codice. Indicatori di monitoraggio: numero di sessioni formative effettuate, numero di provvedimenti disciplinari erogati per violazione del codice di comportamento.
Inoltre, nel corso del 2024, nell'ambito del programma delle misure in ambito cyber security, la società valuterà la necessità di aggiornare anche il Regolamento aziendale per l'utilizzo degli strumenti informatici. Responsabili: Direttore Tecnico/Responsabile ICT in collaborazione con RPCT e DPO. Indicatori di monitoraggio: effettiva valutazione della necessità di aggiornare il Regolamento aziendale per l'utilizzo degli strumenti informatici ed effettivo aggiornamento.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del RPCT e dei capiarea. Verifica dell'attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell'idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
La formazione sul Codice di comportamento, sulla normativa privacy e sul Regolamento aziendale per l'utilizzo degli strumenti informatici per i nuovi assunti nel 2023 è stata erogata in presenza da parte del RPCT, tenendo conto delle diverse mansioni svolte dai partecipanti, nelle sessioni dell'8 e 22 agosto 2023. Un ulteriore sessione sul codice di comportamento si è svolta l'11 gennaio 2024.
Vengono segnalati n. 2 provvedimenti disciplinari per violazione del codice di comportamento, comunque non riferibili ad eventi corruttivi. Non sono stati erogati provvedimenti legati ad illeciti.

M 2 – Inconferibilità/Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Tenuto conto delle Linee guida dell'ANAC in materia e della normativa vigente (tra cui: d.lgs. 39/2013 e d.lgs. 175/2016), viene previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.
TIPO DI MISURA
Misura generale di controllo
RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE
CDA, Dirigenti, Soci e PA controllanti, RPCT
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente. Viene verificato che negli atti di attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico; i soggetti interessati rendano all'atto della nomina e nel corso del rapporto la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità o incompatibilità (da pubblicare sul sito internet), allegando l'elenco di tutti gli incarichi ricoperti o in alternativa un CV aggiornato; sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, un'attività di vigilanza, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.
Nel caso di nomina degli amministratori, proposta ed effettuata dalle PA controllanti (Coordinamento dei Soci per il controllo analogo e Assemblea dei Soci), le verifiche sulle cause di inconferibilità, in particolare per quanto riguarda il Presidente del CDA e gli amministratori con deleghe gestionali dirette, sono in capo alle medesime PA quali Enti conferenti. Mentre le verifiche sull'eventuale sopravvenienza di incompatibilità nel corso del mandato sono curate dal RPCT della società.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
Con cadenza almeno annuale, anche su segnalazione o a seguito di notizie ricavate dal web e dalla stampa: verifica da parte del RPCT di eventuali situazioni di incompatibilità. Responsabili: RPCT. Indicatori di monitoraggio: effettiva effettuazione delle verifiche ed eventuale numero di situazioni di incompatibilità rilevate.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del RPCT. Verifica dell'attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell'idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
L' RPCT ha svolto le previste verifiche, tramite ricerca di notizie ricavate dal web e dalla stampa, non rilevando situazioni di incompatibilità, né riguardo al dirigente né in merito ai componenti del CDA.

M 3 – Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici <i>cd. pantouflage</i>
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Tenuto conto delle disposizioni normative, richiamate anche nella Determinazione dell'ANAC n. 1134 del 20/11/2017, e degli Aggiornamenti al PNA, vengono previste misure specifiche volte ad evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della società stessa, tramite apposita clausola ostativa e autodichiarazione obbligatoria inserite nelle varie forme di selezione del personale, oltre che tramite una specifica attività di vigilanza.
Inoltre, sempre ai fini della prevenzione della corruzione e dei conflitti di interesse, anche per i dipendenti della società che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della società, vige il divieto di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della società svolta attraverso i medesimi poteri. In questo caso, la misura è applicata tramite apposita clausola presente nei bandi di gara, comprese le procedure per l'assunzione tramite agenzia interinale, e la compilazione obbligatoria a cura del partecipante della parte III del DGUE, contenente l'apposita dichiarazione.
TIPO DI MISURA
Misura generale di disciplina del conflitto di interessi
RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE
Ufficio personale e Commissioni di selezione del personale, ufficio appalti, capiarea, dirigente, RPCT
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente. Nelle selezioni pubbliche del personale, viene inserita espressamente la specifica condizione ostativa e i soggetti interessati devono rendere la dichiarazione di insussistenza della stessa. Inoltre, nei bandi di gara (compresi quelli rivolti alle agenzie interinali), nei requisiti generali, è prevista l'apposita clausola, oltre che l'apposita dichiarazione da parte dei partecipanti (vedasi DGUE – parte III). Infine, viene svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
Per ogni selezione pubblica di personale e per ogni bando di gara: verifica dell'inserimento delle apposite clausole e delle apposite dichiarazioni dei partecipanti. Responsabili: ufficio personale e Commissioni di selezione del personale, ufficio appalti. Indicatori di monitoraggio: effettiva presenza delle clausole e delle dichiarazioni nelle selezioni pubbliche di personale e nei bandi di gara.
Inoltre, la società, nell'ambito della redazione del nuovo codice di comportamento (cfr. Misura 1), ha valutato l'inserimento di uno specifico impegno del dipendente al rispetto della normativa in materia di pantouflage, anche garantendo la massima disponibilità nella compilazione della documentazione predisposta a prevenire il rischio, ad esempio un'autodichiarazione sui divieti di pantouflage da parte dei dipendenti in procinto di cessare l'attività lavorativa presso la società. Responsabili: ufficio personale, RPCT. Indicatori di monitoraggio: effettivo aggiornamento degli obblighi relativi al pantouflage nell'ambito del nuovo codice di comportamento ed effettiva compilazione della modulistica da parte dei dipendenti in procinto di cessare l'attività lavorativa presso la società.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell'idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
L'apposita clausola risulta presente negli avvisi delle selezioni pubbliche e nei bandi di gara (compresi quelli rivolti alle agenzie interinali), all'interno dei requisiti generali. Nella domanda di partecipazione alle selezioni pubbliche risulta presente l'apposita autodichiarazione. Per quanto riguarda le gare, i partecipanti hanno reso apposita dichiarazione obbligatoria tramite compilazione del DGUE.

M 4 – Formazione
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Con il Piano della Formazione allegato al PTPC la società definisce i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, oltre che di altre attività formative previste in ambito sicurezza o correlate al “modello 231”.
Inoltre, il personale dell’ufficio appalti partecipa periodicamente a corsi di aggiornamento sugli appalti pubblici, definiti in autonomia dall’ufficio stesso in base alle specifiche necessità di aggiornamento sulla normativa.
TIPO DI MISURA
Misura generale di formazione
RESPONSABILI DELL’ATTUAZIONE
Tutto il personale, sotto la vigilanza dei capiarea e dell’ufficio personale; RPCT
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente (Piano della Formazione allegato al PTPC).
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
Il Piano della Formazione viene aggiornato di anno in anno e contiene la definizione degli argomenti, dei tempi e modalità di erogazione della formazione. Responsabili: RPCT (per la prevenzione della corruzione), ASPP e ufficio personale (per la sicurezza), ufficio appalti (per i contratti pubblici), capiarea per il coordinamento dell’effettiva erogazione della formazione; tutto il personale per l’effettiva partecipazione. Indicatori di monitoraggio: effettiva erogazione della formazione programmata e numero di incontri formativi effettuati.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell’attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell’idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
La formazione sul Codice di comportamento, sulla normativa privacy e sul Regolamento aziendale per l’utilizzo degli strumenti informatici per i nuovi assunti nel 2023 è stata erogata in presenza da parte del RPCT, tenendo conto delle diverse mansioni svolte dai partecipanti, nelle sessioni dell’8 agosto (8 partecipanti) e 22 agosto (5 partecipanti) 2023. Un ulteriore sessione sul codice di comportamento per i nuovi assunti si è svolta l’11 gennaio 2024 (6 partecipanti).
Nell’ambito della sicurezza sul lavoro sono stati effettuati i seguenti corsi: in data 22/06/2023 sponda idraulica - furgone (7 partecipanti) e attrezzature per manutenzione verde e pirodiserbo – decespugliatore (1 partecipante); in data 05/10/2023 aggiornamento lavoratori (4 partecipanti); in data 10/10/2023 formazione generale e specifica rischio basso (1 partecipante); in data 31/10/2023 campionamento rifiuti (13 partecipanti); in data 29/11/2023 formazione specifica rischio medio (1 partecipante).
Il personale dell’ufficio appalti ha partecipato ai corsi di aggiornamento sugli appalti pubblici, definiti in autonomia dall’ufficio stesso in base alle specifiche necessità di aggiornamento sulla normativa. In particolare, nel 2023, sono stati seguiti i seguenti corsi: in data 24/03/2023 Le principali ricadute pratiche negli appalti di servizi e forniture con il nuovo Codice dei contratti pubblici (4 partecipanti), nella date 13-16/03/2023 Nuovo MePa - Partiamo dalle basi (1 partecipante), nella date 19-20-27-28/06/2023 Il nuovo codice degli appalti (3 partecipanti), in data 26/09/2023 L’attività di verifica dei requisiti: le modalità operative, il FVOE e gli aspetti più controversi (2 partecipanti), in data 28/12/2023 Formazione operativa (4 partecipanti).
L’RPCT ha partecipato ai seguenti webinar organizzati da ANAC: “Misurare la corruzione” in data 10 marzo 2023, “Giornata RPCT” in data 4 dicembre 2023.

M 5 – Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. del 10 marzo 2023, n. 24 che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 (cd. Direttiva Whistleblowing), in data 29.06.2023 la società ha adottato la "Procedura whistleblowing per le segnalazioni di violazioni delle disposizioni normative ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (whistleblowing)", che ha aggiornato le procedure previgenti in materia. Tale procedura ha previsto l'attivazione e pubblicazione, in data 12.07.2023, di un canale di segnalazione interno che consente di effettuare le segnalazioni con la garanzia di riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto e della relativa documentazione della segnalazione. Tale canale è costituito dalla piattaforma raggiungibile all'indirizzo segnalazioni.aet2000.it, accessibile dal sito web della società www.aet2000.it , basata su software GlobaLeaks che prevede il ricorso a strumenti di crittografia. In base alle indicazioni normative, la gestione delle segnalazioni whistleblowing è in capo all'RPCT. Di un tanto è stata data comunicazione ai dipendenti e alle Organizzazioni sindacali.
Nell'ambito del MOG ex d.lgs 231/01 le segnalazioni ordinarie possono essere inviate in maniera riservata anche all'ODV tramite busta riservata o ad una casella di posta elettronica ad accesso esclusivo dei membri dell'ODV.
TIPO DI MISURA
Misura generale di controllo
RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE
Tutto il personale, RPCT
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente tramite la "Procedura whistleblowing per le segnalazioni di violazioni delle disposizioni normative ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (whistleblowing)".
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
Nell'ambito dell'approvazione del presente PTPC, si procederà all'adozione dell'aggiornamento della Procedura whistleblowing, in base alle indicazioni della Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" prevedendo come canali interni esclusivamente la piattaforma online e le segnalazioni in forma orale e illustrando la procedura di gestione delle segnalazioni nel caso in cui queste riguardino violazioni rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231. Responsabili: RPCT in collaborazione con l'ODV. Indicatori di monitoraggio: effettivo aggiornamento della procedura.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del RPCT. Verifica dell'attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell'idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
In data 29.06.2023 la società ha adottato la "Procedura whistleblowing per le segnalazioni di violazioni delle disposizioni normative ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (whistleblowing)", che ha aggiornato le previgenti procedure adottate in materia. La misura e le modalità di segnalazione sono note ai dipendenti della società a seguito della formazione sul codice di comportamento e di apposita comunicazione da parte dell'RPCT; vengono, inoltre, illustrate anche al nuovo personale dal RPCT nel corso delle apposite sessioni formative.
Non risultano pervenute segnalazioni di illeciti né ordinarie né "whistleblowing".

M 6 – Rotazione del personale o misure alternative (segregazione delle funzioni)
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Stanti le criticità operative di applicazione di tale misura, e tenuto conto delle attività, competenze e struttura societarie, la rotazione viene applicata in casi limitati e attuabili in base all’assetto organizzativo, ovvero tramite la periodica rotazione territoriale del personale addetto agli sportelli tariffa nei diversi comuni gestiti e con la sostituzione del personale addetto allo specifico processo, in caso di assenza o di nuove assunzioni o di dimissioni, da parte di altro personale tecnico o amministrativo della società. Questo può comunque favorire l’emersione di eventuali disfunzioni della gestione. In ogni caso, la società ha previsto misure analoghe ed alternative alla rotazione, quali la c.d. “Segregazione delle funzioni”, ovvero l’attribuzione a soggetti diversi dei compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche. Tale misura è prevista anche in diversi protocolli del MOG ex d.lgs. 231/01. Con riguardo alla c.d. rotazione “straordinaria”, la stessa viene garantita con procedure automatiche, da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.
TIPO DI MISURA
Misura generale di rotazione
RESPONSABILI DELL’ATTUAZIONE
Dirigente, capiarea, RPCT (vigilanza)
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente, applicata principalmente tramite la segregazione delle funzioni, anche con riferimento all’organigramma aziendale e al conferimento di apposita procura al Direttore Tecnico e di alcune deleghe operative al Vice Presidente.
In casi limitati e attuabili, viene adottata compatibilmente con le esigenze organizzative e la disponibilità di risorse, tramite la rotazione degli sportellisti per la gestione della tariffa e le sostituzioni, nuove assunzioni e modifica di mansioni negli uffici tecnici e amministrativi.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
Nell’ambito degli appalti si procederà con l’applicazione del piano di rientro per gli appalti in scadenza e del programma triennale dei lavori e acquisti, che implicano obiettivi e responsabilità dei vari uffici e che applicano la separazione delle funzioni (in particolare tra gli uffici che redigono le specifiche tecniche e gli uffici che si occupano dei documenti amministrativi di gara). Responsabili: Direttore Tecnico, ufficio appalti, uffici tecnici e regolazione. Indicatori di monitoraggio: effettiva applicazione del piano di rientro.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell’attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell’idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
La misura è stata applicata principalmente tramite la segregazione delle funzioni. Inoltre, è stato implementato e si è iniziato a realizzare un piano di rientro per gli appalti in scadenza, che implica obiettivi e responsabilità dei vari uffici e che applica la separazione delle funzioni (in particolare tra gli uffici che redigono le specifiche tecniche e gli uffici che si occupano dei documenti amministrativi di gara).
La rotazione ordinaria è stata effettuata in alcuni casi grazie all’assunzione di nuovo personale in forza presso gli uffici tariffa, tecnici e amministrativi. Non si sono verificati casi (avvio a giudizio, condanne) che hanno richiesto l’applicazione della rotazione straordinaria.

M 7 - Trasparenza
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Al fine di assicurare il massimo livello di trasparenza, così come previsto dalla normativa vigente, A&T 2000 S.p.A. pubblica nella sezione Amministrazione Trasparente del proprio sito web i dati previsti, tenuto conto anche delle Determinazioni e Linee guida dell'ANAC in materia. Al fine di dare un'efficace attuazione agli obblighi di pubblicazione previsti, nel PTPC è presente una sezione dedicata alla trasparenza in cui sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema di responsabilità. Inoltre, con riferimento all'accesso civico e alle altre forme di accesso agli atti, la società ha adottato il Regolamento aziendale per l'accesso civico e documentale.
TIPO DI MISURA
Misura generale di trasparenza
RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE
Tutto il personale, sotto la vigilanza dei capiarea e del RPCT
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente tramite il periodico aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale secondo le linee guida ANAC e le indicazioni del PNA. Inoltre, dalla fine del 2023, la società ha provveduto ad avviare la predisposizione della sezione Amministrazione Trasparente e lo sviluppo della piattaforma di approvvigionamento digitale per gli appalti secondo le nuove disposizioni. Da gennaio 2018 è vigente il Regolamento aziendale per l'accesso civico e documentale, per cui viene periodicamente effettuata la relativa formazione dei dipendenti coinvolti nell'ambito della formazione sul codice di comportamento.
Inoltre, pur a fronte di un iniziale rallentamento dovuto al precedente fornitore, è ora in fase avanzata di sviluppo la creazione del nuovo sito internet aziendale, che tra l'altro terrà conto delle indicazioni di ARERA nell'ambito della trasparenza e della qualità del servizio. In ogni caso, si è valutato che una maggiore informatizzazione dei flussi di informazioni per alimentare la sezione Amministrazione trasparente del sito sarà possibile solo attraverso la programmata implementazione e sviluppo dei gestionali aziendali.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
Periodico aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente secondo le tempistiche previste dalla normativa e adeguamento delle relative pubblicazioni in merito al ciclo di vita degli appalti in base alle nuove indicazioni riguardo la trasparenza dei Contratti Pubblici, per quanto compatibili. Responsabili: il personale indicato nella Tabella Trasparenza. Indicatori di monitoraggio: effettiva pubblicazione dei dati previsti nella sezione Amministrazione Trasparente.
Una maggiore informatizzazione dei flussi di informazioni per alimentare la sezione Amministrazione trasparente, che potrà portare ad una maggiore autonomia degli uffici preposti all'elaborazione dei dati, potrà essere programmata solo a seguito della prevista implementazione e sviluppo dei gestionali aziendali. Responsabili: Direttore Tecnico, ICT.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del RPCT, di regola con frequenza semestrale. Verifica dell'attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell'idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
La sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale è stata costantemente aggiornata. Il RPCT ha effettuato periodicamente le verifiche previste. Alcuni dati per cui si registravano dei rallentamenti sono stati in parte pubblicati (es. dati e tempestività dei pagamenti) con nuovi strumenti che hanno dato maggiore autonomia di estrapolazione al RPCT. A causa di difficoltà di natura tecnico-informatica, correlate anche alla mancata integrazione dei diversi gestionali contabili in uso, continuano a realizzarsi mancati aggiornamenti nella pubblicazione delle informazioni periodiche sulle procedure ex art. 1, comma 32, della legge 190/2012 e delle informazioni ambientali mensili. Anche gli importi liquidati dei consulenti hanno subito un rallentamento. I dati relativi alla programmazione delle gare sono stati predisposti e pubblicati a fine 2023 per le gare che verranno avviate dal 2024.

M 8 – Monitoraggio dei processi di assunzione e rinnovo del personale
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Per le attività di selezione e rinnovo del personale, la società ha programmato la formalizzazione delle valutazioni effettuate su ogni candidato sottoposto a selezione. In tal modo è possibile tracciare e verificare gli elementi oggettivi su cui si è basata la valutazione del candidato e, quindi, la correttezza della procedura.
Nel caso di assunzioni tramite selezione pubblica, le valutazioni effettuate sui candidati e nelle prove di selezione vengono riportate nei verbali del procedimento di selezione, che vengono sottoposti all'approvazione dell'organo amministrativo.
Per quanto riguarda le selezioni in somministrazione tramite agenzia interinale, queste sono svolte nell'ambito del Codice dei contratti pubblici e del Regolamento interno per gli appalti di lavori, forniture e servizi. Al fine di assicurare una maggiore tutela anticorruptiva, viene stabilito che la società di somministrazione è tenuta ad adottare procedure di preselezione delle candidature da sottoporre alla valutazione di A&T 2000 basate su criteri di trasparenza, parità di accesso e tracciabilità delle attività di ricerca, su cui la società effettua delle verifiche anche a campione, ad esempio chiedendo i dettagli della provenienza delle candidature proposte. Inoltre, le valutazioni effettuate sui candidati proposti dall'agenzia vengono riportate in apposite schede descrittive.
Le suddette schede e verbali vengono redatti da un'apposita Commissione, nominata dall'organo amministrativo e composta da almeno 3 membri, secondo le indicazioni del Regolamento per il reclutamento del personale e dell'art. 35 c.3 lettera e) del d.lgs 165/2001.
Per quanto riguarda i rinnovi dei contratti del personale in somministrazione o a tempo determinato, la società ha programmato la compilazione di una scheda che raccoglie le valutazioni effettuate su ogni collaboratore, al fine di tracciare e verificare gli elementi oggettivi su cui si è basata la valutazione e, quindi, la correttezza della procedura.
TIPO DI MISURA
Misura specifica di Controllo
RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE
Ufficio personale e Commissioni di selezione del personale, ufficio appalti, capiarea, dirigente, RPCT (vigilanza)
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente tramite la compilazione di schede e di verbali in base alla tipologia di selezione e la nomina di apposite Commissioni. Inoltre, in data 31.01.2023 è stato approvato il nuovo Regolamento per il reclutamento del personale, sostitutivo del precedente in vigore dal 2011. Tale nuovo regolamento è stato predisposto in base alle disposizioni normative per le società in controllo pubblico e alle attività e necessità della società e prevede ampie forme di pubblicità in relazione alla tipologia di procedura seguita.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
Verifica periodica, in base alle selezioni del personale effettuate, della compilazione delle schede e dei verbali. Responsabili: Ufficio personale e Commissioni di selezione del personale, RPCT. Indicatori di monitoraggio: effettiva compilazione delle schede e dei verbali.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell'idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
Per le selezioni pubbliche i verbali sono stati compilati. Per le assunzioni tramite agenzia interinale le schede sono state compilate.
Per quanto riguarda i rinnovi dei contratti del personale in somministrazione o a tempo determinato, le schede sono state compilate. Tuttavia, in alcuni casi, si evince nelle stesse la necessità di una maggiore completezza nella descrizione delle valutazioni svolte sulle competenze espresse dalla specifica risorsa.

M 9 – Monitoraggio dei processi di approvvigionamento di beni e servizi
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
I dati relativi a tutti gli affidamenti della società vengono inseriti negli appositi portali dell'ANAC (es. SIMOG e SmartCig) e, dal 2024, nella BDNCP (Banca dati nazionale dei contratti pubblici) attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale certificate mediante interoperabilità con i servizi erogati dalla PCP attraverso la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND), oltre che nei gestionali interni in apposite sezioni dedicate. Inoltre, già dal 2016, per ogni affidamento diretto viene compilata una scheda descrittiva contenente le motivazioni dell'affidamento. Ad ogni procedura corrisponde, altresì, una formale determina a contrarre, che viene pubblicata sul sito aziendale. Oltre al controllo da parte dell'ANAC, l'utilizzo di tali procedure favorisce il cd. controllo sociale, interno ed esterno alla società. Inoltre, l'accesso a tali dati (schede motivazionali, determine a contrarre) da parte del RPCT permette un ulteriore livello di vigilanza che consente di evidenziare eventuali elementi di criticità nell'ambito della mappatura del rischio e al fine di predisporre adeguate misure di prevenzione della corruzione.
TIPO DI MISURA
Misura specifica di Controllo
RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE
Tutto il personale coinvolto negli affidamenti, ufficio appalti, capiarea; RPCT (vigilanza)
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente tramite l'utilizzo dei sistemi di monitoraggio di ANAC, la compilazione delle schede motivazionali e la redazione e pubblicazione delle determine a contrarre, oltre che degli altri dati soggetti a pubblicazione obbligatoria. Inoltre, il RPCT prende periodicamente visione delle determine a contrarre con i riferimenti alle relative schede motivazionali degli affidamenti diretti al fine di evidenziare eventuali criticità o disfunzioni.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
Si conferma l'obiettivo di mantenere un costante rispetto, per tutti gli affidamenti, delle norme vigenti riguardanti i contratti pubblici. Inoltre, rimane prioritaria la graduale riduzione del ricorso alle proroghe tramite la realizzazione di un apposito piano di rientro per gli affidamenti in scadenza e del programma triennale dei lavori e acquisti. Responsabili: ufficio appalti, Direttore Tecnico, RUP, uffici coinvolti negli specifici affidamenti. Indicatori di monitoraggio: effettivo inserimento dei dati nella piattaforma di approvvigionamento digitale certificata, pubblicazione degli altri dati obbligatori, redazione e pubblicazione delle determine a contrarre secondo le norme vigenti; rispetto del programma triennale dei lavori e acquisti ed effettiva riduzione del numero di proroghe.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del RPCT. Verifica dell'attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell'idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
Gli affidamenti risultano regolarmente inseriti nei portali dell'ANAC e risultano compilate le schede motivazionali e le determine a contrarre, pubblicate sul sito aziendale. Il RPCT ha effettuato le verifiche periodiche previste non evidenziando all'organo amministrativo, al RUP e ai capiarea nuovi elementi di criticità.
Per la graduale riduzione del ricorso alle proroghe è stato redatto un apposito piano di rientro per gli affidamenti in scadenza.

M 10 – Gestione attività “extra lavorative”
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Il personale di A&T 2000 S.p.A. è sottoposto a norme privatistiche in ambito giuslavoristico (CCNL dei Servizi Ambientali Utilitalia – ex Federambiente) che in ogni caso vietano di svolgere, anche al di fuori dell’orario di lavoro, attività di pertinenza dell’Azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa. In un’ottica anticorruptiva, il Codice di comportamento prevede inoltre specifiche disposizioni in materia di conflitti di interesse, che vengono illustrate al personale in ambito formativo. Inoltre, è previsto l’obbligo per i dipendenti di informare l’azienda in tutti i casi di attività extra lavorative, anche se ritenute consentite, per la valutazione dell’eventuale incompatibilità da parte dell’azienda.
TIPO DI MISURA
Misura generale di definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento
RESPONSABILI DELL’ATTUAZIONE
Tutto il personale, sotto la vigilanza dei capiarea; ufficio personale; RPCT (vigilanza)
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente. Le indicazioni in merito ad attività extra lavorative sono descritte sia nel Codice di comportamento, illustrato in sede di formazione, che nel CCNL. E’ previsto l’obbligo per i dipendenti di informare l’azienda in tutti i casi di attività extra lavorative, anche se ritenute consentite, per la valutazione dell’eventuale incompatibilità.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
Non si prevedono fasi ulteriori di programmazione dell’attuazione della misura essendo la stessa vigente e priva di particolari complessità.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell’attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell’idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
Non sono pervenute segnalazioni in merito alla violazione di questa misura.

M 11 – Nomina commissioni di gara
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Nelle gare con valutazione dell’offerta economicamente vantaggiosa, che richiedono la nomina di un’apposita Commissione di gara, la società provvede alla nomina della stessa in base alle indicazioni normative, in particolare del Codice degli Appalti e dei provvedimenti di ANAC. Per i Commissari di gara e i soggetti coinvolti nel bando di gara, in base alle indicazioni normative, vige altresì l’obbligo relativo alla dichiarazione di assenza di conflitti di interesse e di cause incompatibilità.
TIPO DI MISURA
Misura specifica di rotazione
RESPONSABILI DELL’ATTUAZIONE
CDA, Ufficio appalti, RUP, Commissione di gara; RPCT (vigilanza)
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente, attuata nelle gare che prevedono la valutazione dell’offerta economicamente vantaggiosa. Il nuovo Codice degli Appalti (D.lgs. n. 36/2023), diversamente dalla vecchia normativa, riguardo ai Commissari di gara indica l’opportunità di ricorrere in primis a personale interno dotato di idonea competenza. La possibilità di avvalersi di Commissari esterni, ricorrendo a figure con specifica competenza ed esperienza provenienti dalle P.A. socie, incorre nel caso in cui il personale interno non sia dotato di idonea competenza e prevede un’adeguata motivazione.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
Non si prevedono fasi ulteriori di programmazione dell’attuazione della misura essendo la stessa vigente. Responsabili: CDA, ufficio appalti, RUP, Commissione di gara. Indicatori di monitoraggio: rispetto della normativa per la nomina delle Commissioni di gara.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell’attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell’idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
Nelle gare effettuate nel 2023 che prevedevano la valutazione dell’offerta economicamente vantaggiosa, la società ha nominato la Commissione di gara in base alla normativa vigente.

M 12 - Misure organizzative relative agli affidamenti - Regolamento interno per gli appalti di lavori, forniture e servizi
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Con riferimento alle indicazioni del Codice degli appalti e delle relative linee guida dell'ANAC, anche tenendo conto delle indicazioni relative ai criteri di rotazione, la società ha adottato un Regolamento interno per gli appalti di lavori, forniture e servizi che ha anche la funzione di uniformare le procedure di affidamento all'interno della società. Il personale coinvolto negli appalti svolge regolarmente una specifica formazione. Il regolamento interno per gli appalti di lavori, forniture e servizi è vigente dal 31.07.2017 ed è stato aggiornato il 31.05.2018.
TIPO DI MISURA
Misura specifica di regolamentazione
RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE
Tutto il personale coinvolto negli affidamenti, ufficio appalti, capiarea; RPCT (vigilanza)
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente tramite il regolamento interno per gli appalti di lavori, forniture e servizi.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
A seguito dei necessari approfondimenti, nel corso del 2024 la società ha programmato l'aggiornamento del Regolamento per gli appalti di lavori, forniture e servizi in base alle disposizioni normative relative al nuovo Codice degli Appalti in vigore dal 01.07.2023 (D.lgs. n. 36/2023) e ad esso correlate, oltre che alle linee guida emesse dall'ANAC. Responsabili: ufficio appalti, Direttore tecnico. Indicatori di monitoraggio: effettivo aggiornamento del Regolamento.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell'idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
Il regolamento per gli appalti di lavori, forniture e servizi è vigente e viene regolarmente citato nelle determine a contrarre. Il suo aggiornamento è stato rimandato successivamente all'entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti e ai relativi approfondimenti normativi in materia.

M 13 – Impossibilità di pagamento in contanti dei servizi e relativa informazione agli utenti
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
La società ha stabilito il divieto di accettare pagamenti in contanti per i servizi svolti a favore degli utenti sia per le pratiche relative alla tariffa, sia per i servizi presso il centro di raccolta o a domicilio, sia – per una maggiore tutela anticorruptiva - per i servizi relativi ai rifiuti speciali (svolti in regime di concorrenza sul libero mercato). Il servizio viene imputato direttamente in fattura per consentire il pagamento tramite canali tracciabili. Questa prescrizione viene inserita nelle diverse comunicazioni agli utenti (comunicazioni tariffa, cartellonistica centri di raccolta, sportelli tariffa e rifiuti speciali, sito internet). In tal modo viene favorito il cd. controllo sociale da parte degli altri cittadini e/o utenti.
La misura non si applica agli incassi da parte del legale nell'ambito del recupero crediti.
TIPO DI MISURA
Misura specifica di regolamentazione
RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE
Tutto il personale, sotto la vigilanza dei capiarea e del RPCT
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente, indicata anche nelle diverse forme di comunicazione agli utenti.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
Non si prevedono fasi ulteriori di programmazione dell'attuazione della misura essendo la stessa vigente e priva di particolari complessità.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell'idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
La misura risulta attuata. Non sono pervenute segnalazioni di mancata attuazione della misura.

M 14 - Misure volte a favorire la separazione tra i soggetti a cui viene affidata la raccolta e il trasporto e i soggetti gestori degli impianti di destino negli affidamenti relativi alla raccolta dei rifiuti
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Per gli appalti di maggior rilievo, dove possibile in base alla disponibilità degli impianti e alle valutazioni logistiche e di convenienza economica, la società effettua gare d'appalto per la raccolta e il trasporto dei rifiuti che prevedono la separazione dei soggetti a cui affidare la raccolta e il trasporto dei rifiuti dai soggetti gestori dell'impianto di destino. Questo favorisce la pluralità dei soggetti coinvolti e i relativi controlli.
TIPO DI MISURA
Misura specifica di controllo e di regolamentazione
RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE
Tutto il personale coinvolto negli affidamenti, ufficio appalti, capiarea, RUP, DEC, ufficio tecnico; RPCT (vigilanza)
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente, applicata dove è possibile per gli appalti di maggior rilievo in relazione alle disponibilità impiantistiche e alle valutazioni logistiche e di convenienza economica.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
La società si pone come obiettivo un progressivo miglioramento e ampliamento nel tempo del numero e della frequenza dei controlli sul territorio, con relativa formalizzazione, durante le fasi di raccolta, trasporto e trattamento dei rifiuti, in particolare dove tali attività sono in capo ad un unico soggetto. Inoltre, la società provvede alla nomina della figura del Direttore di esecuzione (DEC) per gli appalti di maggior rilievo e nei casi previsti dalla normativa. Oltre al RUP, il DEC ha la responsabilità di svolgere i controlli di competenza. Responsabili: servizi tecnici, Direttore Tecnico, RUP, DEC. Indicatori di monitoraggio: effettivo ampliamento e documentazione dei controlli effettuati sul territorio e del loro esito con eventuale erogazione di sanzioni agli appaltatori.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell'idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
Dove possibile, negli appalti di maggior rilievo, la misura della separazione risulta attuata. Il numero e la frequenza dei controlli si evince dalle relazioni sui controlli effettuati sui servizi di raccolta, oltre che dalla relativa applicazione di penali agli appaltatori. Inoltre, vengono effettuati dei controlli ex post sui quantitativi dei rifiuti raccolti, che prevedono la verifica delle evidenze provenienti da segnalazioni o sopralluoghi e l'eventuale richiesta di chiarimenti all'appaltatore.
Il DEC è stato nominato per alcuni appalti in base alla normativa.

M 15 – Controllo dei dati relativi ai servizi svolti da parte di più soggetti e livelli gerarchici
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Nello svolgimento dei vari servizi da parte degli appaltatori e del personale della società sono previsti diversi livelli di controlli e verifica dei dati, sia in considerazione dei vari uffici coinvolti (tecnici, amministrativi) sia da parte dei capiarea e del dirigente, oltre che del RUP e del DEC eventualmente nominati. Ciò favorisce l'emersione e la correzione di eventuali discordanze nella gestione, il controllo e l'avvio di eventuali ulteriori verifiche, oltre che di eventuali sanzioni a carico degli appaltatori inadempienti.
TIPO DI MISURA
Misura specifica di Controllo
RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE
Tutto il personale, sotto la vigilanza dei capiarea, del dirigente e del RUP e DEC
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente, attraverso le verifiche in capo al RUP e al DEC e tramite scambi informali di informazioni, in particolare per i processi e servizi attinenti ai dati di raccolta dei rifiuti, alla contabilità analitica e alla redazione del budget e del consuntivo.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
La società di pone l'obiettivo di un progressivo ampliamento nel tempo del numero e della frequenza dei controlli, in un processo maggiormente strutturato e relativamente ai diversi settori di attività, anche in base al vigente sistema di deleghe. Responsabili: tutto il personale coinvolto nei processi, capiarea, dirigente. Indicatori di monitoraggio: effettivo ampliamento e strutturazione dei controlli effettuati.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell'idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
Il RUP e il DEC svolgono i controlli di competenza. Per i dati consuntivi, la misura risulta attuata attraverso la separazione delle attività e dei controlli tra gli uffici Regolazione e Ambiente e l'ufficio Contabilità analitica. Riguardo al budget, la sua redazione e i relativi controlli coinvolgono in maniera separata diversi uffici.

M 16 – Consulenti - verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Al fine di prevenire situazioni di conflitto di interesse, nel caso di affidamento di incarichi di consulenza, oltre a quanto indicato dalla normativa, nel Codice Etico, nel Codice di comportamento e nel Regolamento interno per gli appalti di lavori, forniture e servizi, analogamente a quanto stabilito per la Pubblica Amministrazione dall'art. 53 co. 14 del d.lgs. 165/2001, viene previsto che il consulente presenti un'apposita dichiarazione, che viene verificata da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, circa l'assenza di conflitti di interesse.
La misura non riguarda gli incarichi di patrocinio legale e di notariato.
TIPO DI MISURA
Misura specifica di disciplina del conflitto di interessi
RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE
Tutto il personale coinvolto negli affidamenti di consulenze, ufficio appalti, capiarea; RPCT (vigilanza)
STATO DI ADOZIONE 2023
Misura vigente tramite la richiesta al consulente di un'apposita dichiarazione circa l'assenza di conflitti di interesse.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
Non si prevedono fasi ulteriori di programmazione dell'attuazione della misura essendo la stessa vigente e priva di particolari complessità.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del RPCT. Verifica dell'attuazione e dell'idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2023
Le dichiarazioni sono state regolarmente richieste ed acquisite, nella gran parte dei casi, per le consulenze affidate. Non sono pervenute segnalazioni in merito alla sussistenza di conflitti di interesse con riguardo agli incarichi di consulenza affidati.