

M 1 - Codice di comportamento
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
A&T 2000 S.p.A. ha adottato, 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 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.
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 2022
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 in data 24/01/2018. I Codici Etico, Sanzionatorio e di Comportamento sono stati ritenuti adeguati, e quindi confermati, anche nell'ambito dell'aggiornamento del MOG ex D.lgs.231/01 e sulla base delle Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate dall'ANAC con delibera n. 177 del 19/02/2020. 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
Con cadenza almeno annuale, in base all'ingresso di nuovo personale: diffusione del codice di comportamento e relativa formazione del personale. Responsabili: RPCT in collaborazione con 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.
Nel corso del 2023 si procederà all'aggiornamento del codice di comportamento in base alle indicazioni del decreto attuativo dello schema di Decreto approvato dal Consiglio dei Ministri del 1° dicembre 2022, che saranno recepite entro il 30 giugno 2023 con apposito Decreto del Presidente della Repubblica, da pubblicare in Gazzetta Ufficiale. Responsabili: RPCT e Ufficio Personale. Indicatori di monitoraggio: effettivo aggiornamento del codice di comportamento.
Inoltre, in base alle analisi sul sistema tecnico informatico in corso, la società valuterà la necessità di aggiornare anche il Regolamento aziendale per l'utilizzo degli strumenti informatici. Responsabili: 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 2022
La formazione sul Codice di comportamento e sul Regolamento aziendale per l'utilizzo degli strumenti informatici per i nuovi assunti nel 2022, è stata erogata in presenza da parte del RPCT, tenendo conto delle diverse mansioni svolte dai partecipanti, in 2 sessioni a gennaio 2022 e a dicembre 2022.
Viene segnalato n. 1 provvedimento disciplinare per violazione del codice di comportamento, comunque non riferibile 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 2022
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 2022
I componenti del nuovo CDA e il nuovo dirigente hanno rilasciato la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, così come il CV aggiornato, che risultano pubblicati sul sito internet aziendale. L' RPCT ha svolto le previste verifiche, non rilevando situazioni di incompatibilità, sia in occasione dell'assunzione del nuovo dirigente a marzo 2022 che della nomina del nuovo CDA a fine ottobre 2022.

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, dall'Aggiornamento 2018 al PNA e dal PNA 2019, 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 delle pubbliche amministrazioni, 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 dell'amministrazione 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 gare, capiarea, dirigente, RPCT
STATO DI ADOZIONE 2022
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 gare. Indicatori di monitoraggio: effettiva presenza delle clausole e delle dichiarazioni nelle selezioni pubbliche di personale e nei bandi di gara.
La società valuterà l'eventuale necessità di aggiornamento della misura in base alle nuove Linee Guida che ANAC emetterà in materia. Inoltre, si valuterà l'introduzione di misure di "autodichiarazione" sui divieti di Pantouflage, per i dipendenti in procinto di cessare l'attività lavorativa presso la società, da inserire nel Codice di Comportamento in fase di aggiornamento alla luce del Decreto PNRR 2. Responsabili: ufficio personale, RPCT. Indicatori di monitoraggio: effettivo aggiornamento degli obblighi relativi al pantouflage nell'ambito della revisione del codice di comportamento.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell'idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2022
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 gare 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 capirea; RPCT
STATO DI ADOZIONE 2022
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 (per la sicurezza) e i capirea 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 2022
La formazione sul Codice di comportamento e sul Regolamento aziendale per l’utilizzo degli strumenti informatici per i nuovi assunti è stata erogata in 2 sessioni da 4 ore a gennaio 2022 (7 partecipanti) e a dicembre 2022 (6 partecipanti).
Nell’ambito della sicurezza sul lavoro sono stati effettuati i seguenti corsi: formazione generale specifica rischio basso (1 sessione da 4 ore per 1 partecipante), aggiornamento rischio basso (5 sessioni da 4 ore per un totale di 19 partecipanti), aggiornamento prevenzione e gestione del rischio strada (1 sessione da 3 ore per 3 partecipanti), formazione addetto antincendio rischio medio (2 sessioni da 8 ore per un totale di 11 partecipanti), formazione generale specifica rischio alto (2 sessioni da 16 ore per un totale di 2 partecipanti), formazione base preposti (2 sessioni da 8 ore per un totale di 2 partecipanti), aggiornamento preposti (2 sessioni da 6 ore per un totale di 2 partecipanti).
Il personale dell’ufficio gare 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 2022, sono stati seguiti i seguenti corsi: speciale sui servizi e forniture (12 ore per 4 partecipanti), speciale lavori pubblici (8 ore per 3 partecipanti), qualificazione stazione appaltante (4 ore per 1 partecipante), codice CUP (6 ore per 1 partecipante).
L’RPCT ha partecipato ai seguenti webinar organizzati da ANAC: “Whistleblowing: stato dell’arte, esperienze concrete, procedure efficaci” del 31 gennaio 2022, “Sull’onda della semplificazione e della trasparenza – Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” del 3 febbraio 2022, “Giornata RPCT” del 14 dicembre 2022.

M 5 – Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistle blower)
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Sono previste misure volte ad incoraggiare il dipendente a denunciare illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, secondo modelli di whistle blower. In particolare, viene messo a disposizione un modello di segnalazione per inviare le segnalazioni, oltre che in busta riservata al RPCT, anche tramite una casella di posta elettronica ad accesso esclusivo del RPCT.
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 2022
Misura vigente tramite il modello di segnalazione (aggiornato in base alla L. 179/2017) e la casella email dedicata e ad accesso esclusivo del RPCT.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
Entro il 1° semestre 2023: sviluppo e attivazione di apposito software per la gestione delle segnalazioni in modalità informatizzata e crittografata, tenendo conto delle linee guida ANAC, delle indicazioni del Garante per la protezione dei dati personali e della nuova normativa di recepimento della Direttiva europea 1937/2019, anche con relativo aggiornamento della modulistica. Responsabili: Responsabile ICT in collaborazione con RPCT. Indicatori di monitoraggio: effettiva attivazione del software; numero di segnalazioni "whistle blower" pervenute al RPCT.
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 2022
La misura e le modalità di segnalazione sono note ai dipendenti della società a seguito della formazione sul codice di comportamento e vengono illustrate anche al nuovo personale dal RPCT nel corso delle apposite sessioni formative. Non risultano pervenute segnalazioni di illeciti. Le attività di valutazione e implementazione del software per la gestione delle segnalazioni in modalità informatizzata e crittografata è stata, invece, posticipata al 2023 sia per la riorganizzazione intercorsa a livello aziendale, in particolare riguardo alle attività IT, sia per la necessità di attivare il software tenendo conto della nuova normativa di recepimento della Direttiva europea 1937/2019.

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 2022
Misura vigente, applicata principalmente tramite la segregazione delle funzioni. Inoltre, nel corso del 2022 è stato approvato il nuovo organigramma aziendale ed è stata conferita apposita procura al Direttore Tecnico e 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
La misura potrà trovare ulteriore efficacia tramite una progressiva maggiore separazione in termini di responsabilità e competenze delle fasi di definizione degli aspetti tecnici degli affidamenti (di competenza dei singoli uffici) dalle fasi procedurali delle gare, inclusa la consultazione preliminare dei fornitori per gli affidamenti sopra soglia (di competenza dell’ufficio gare), anche tramite l’implementazione di una scheda relativa alle specifiche tecniche, da svilupparsi nell’ambito di un nuovo flusso informativo nell’ambito dei nuovi gestionali aziendali. Responsabili: Direttore Tecnico, ufficio gare, ICT. Indicatori di monitoraggio: effettiva implementazione della scheda e del nuovo flusso informativo.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell’attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell’idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2022
La misura è stata applicata principalmente tramite la segregazione delle funzioni. Inoltre, nel corso del 2022 è stato approvato il nuovo organigramma aziendale ed è stata conferita apposita procura al Direttore Tecnico e alcune deleghe operative al Vice Presidente, elementi che hanno implementato un nuovo sistema di deleghe. 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 2022
Misura vigente tramite il periodico aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale secondo le linee guida ANAC (Delibera 1134/2017). Da gennaio 2018 è, inoltre, 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, entro il 2022, è stata effettuata un'analisi dei desiderata ai fini dell'impostazione propedeutica delle diverse attività che porteranno, all'inizio del 2023, alla creazione del nuovo sito internet aziendale, tenendo conto delle nuove indicazioni di ARERA nell'ambito della trasparenza e della qualità del servizio. Tuttavia, 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 in base alle nuove indicazioni dell'Allegato 9 del PNA 2022 riguardo la trasparenza dei Contratti Pubblici, per quanto compatibili. Responsabili: il personale indicato nella Tabella Trasparenza, che viene aggiornato nel PTPC 23-25 in base al nuovo organigramma aziendale. 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 2022
La sezione Amministrazione Trasparente del sito aziendale è stata costantemente aggiornata. Il RPCT ha effettuato periodicamente le verifiche previste. A causa di difficoltà di natura tecnico-informatica, correlate anche alla mancata integrazione dei diversi gestionali contabili in uso, si sono verificati dei rallentamenti e dei mancati aggiornamenti nella pubblicazione delle informazioni trimestrali sulle procedure, dei pagamenti e della relativa tempestività, degli importi liquidati dei consulenti, dei costi contabilizzati analitici e delle informazioni ambientali mensili. Nel 2022 è stata effettuata un'analisi dei desiderata ai fini dell'impostazione propedeutica delle diverse attività che porteranno, all'inizio del 2023, alla creazione del nuovo sito internet aziendale.

M 8 – Monitoraggio dei processi di assunzione e rinnovo del personale
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Per le attività di selezione del personale in somministrazione o a tempo determinato (nuove assunzioni e rinnovi), la società ha programmato la compilazione di una scheda che raccoglie le 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 di selezione.
Per quanto riguarda le selezioni 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. 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. Laddove ciò non costituisca un limite per il reperimento di figure qualificate o con i requisiti richiesti, è previsto di norma che il candidato proposto risulti già iscritto negli elenchi dell'agenzia interinale da almeno due mesi.
Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato tramite selezione pubblica o privata, le valutazioni effettuate sui candidati vengono riportate direttamente nei verbali del procedimento di selezione.
Le suddette schede e verbali vengono compilati da apposita Commissione, nominata dall'organo amministrativo e composta da almeno 3 membri, secondo le indicazioni del Regolamento aziendale per la disciplina delle assunzioni e conferimento degli incarichi e dell'art. 35 c.3 lettera e) del d.lgs 165/2001.
Permangono gli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 19 del d.lgs 33/2013 sul sito web aziendale.
TIPO DI MISURA
Misura specifica di Controllo
RESPONSABILI DELL'ATTUAZIONE
Ufficio personale e Commissioni di selezione del personale, ufficio gare, capiarea, dirigente, RPCT (vigilanza)
STATO DI ADOZIONE 2022
Misura vigente tramite la compilazione di schede e di verbali in base alla tipologia di selezione e la nomina di apposite Commissioni. Inoltre, nel corso del 2022 si sono svolte le attività propedeutiche per l'aggiornamento del Regolamento aziendale per le assunzioni, in base alle disposizioni normative per le società in controllo pubblico e alle attività e necessità della società, prevedendo le più ampie forme di pubblicità in relazione alla tipologia di procedura seguita. Il nuovo Regolamento verrà approvato dal CDA all'inizio del 2023.
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 2022
Per le assunzioni tramite agenzia interinale le schede sono state compilate. Per le selezioni pubbliche e private i verbali sono stati compilati. Non risultano formalizzate le valutazioni effettuate informalmente riguardo ai rinnovi di alcune figure di operaio, per cui necessita un'adeguata relazione. Inoltre, nel corso del 2022 si sono svolte le attività propedeutiche per l'aggiornamento del Regolamento aziendale per le assunzioni, che verrà approvato dal CDA all'inizio del 2023.

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 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. Con l'adozione del Regolamento aziendale per gli appalti di lavori, forniture e servizi, approvato il 31 luglio 2017 e aggiornato il 31 maggio 2018, ad ogni procedura corrisponde 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 all'azienda. 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 gare, capiarea; RPCT (vigilanza)
STATO DI ADOZIONE 2022
Misura vigente tramite l'utilizzo dei sistemi di monitoraggio ANAC, la compilazione delle schede motivazionali e la redazione e pubblicazione delle determine a contrarre. 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 una graduale riduzione del ricorso alle proroghe, oltre a mantenere un costante rispetto, per tutti gli affidamenti, delle norme vigenti riguardanti i contratti pubblici. Responsabili: ufficio gare, dirigente, RUP, uffici coinvolti negli specifici affidamenti. Indicatori di monitoraggio: effettiva redazione e pubblicazione delle determine a contrarre secondo le norme vigenti; 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 2022
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.
La graduale riduzione del ricorso alle proroghe risulta un obiettivo che richiede un ulteriore sforzo da parte della società e che necessita di essere confermato anche per il futuro.

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 2022
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 2022
Non sono pervenute segnalazioni in merito alla violazione di questa misura.

M 11 – Rotazione commissioni di gara
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Nelle gare con valutazione dell’offerta economicamente vantaggiosa, che richiedono la nomina di un’apposita Commissione di gara, viene ricercata la collaborazione e disponibilità di figure con specifica competenza ed esperienza proveniente da altre P.A. (es. Comuni) o rappresentate da professionisti esterni iscritti agli Albi professionali, assicurando il più possibile la rotazione dei membri delle Commissioni di gara, in particolare negli appalti di maggior rilievo.
TIPO DI MISURA
Misura specifica di rotazione
RESPONSABILI DELL’ATTUAZIONE
Tutto il personale coinvolto negli affidamenti, ufficio gare, capiarea; RPCT (vigilanza)
STATO DI ADOZIONE 2022
Misura vigente, attuata nelle gare di maggior rilievo e che prevedono la valutazione dell’offerta economicamente vantaggiosa tramite la ricerca dell’ausilio di esperti esterni.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
Non si prevedono fasi ulteriori di programmazione dell’attuazione della misura essendo la stessa vigente. In ogni caso, la società si propone di dare adeguata evidenza nei documenti relativi agli affidamenti delle attività svolte in merito alle dichiarazioni di assenza di conflitti di interesse da parte dei soggetti coinvolti, in primis i commissari di gara, per cui si valuterà anche una revisione del modello di autodichiarazione sulla base di quanto proposto da ANAC. Responsabili: ufficio gare, RUP. Indicatori di monitoraggio: effettiva valutazione in merito ai modelli di autodichiarazione.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell’attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell’idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2022
Nel 2022 non sono state effettuate gare di rilievo che richiedessero la valutazione dell’offerta economicamente vantaggiosa e, quindi, la presenza di commissari esterni.

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 successive 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 ha ricevuto 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 gare, capiarea; RPCT (vigilanza)
STATO DI ADOZIONE 2022
Misura vigente tramite il regolamento interno per gli appalti di lavori, forniture e servizi.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
L'aggiornamento del Regolamento per gli appalti di lavori, forniture e servizi verrà programmato in base alle nuove disposizioni normative relative al nuovo Codice degli Appalti, nonché tenendo conto degli approfondimenti riguardo alle nuove disposizioni in merito alla verifica del titolare effettivo da parte della stazione appaltante, che dovranno essere recepite nell'ambito della DGUE. Responsabili: ufficio gare, RUP. 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 2022
Il regolamento per gli appalti di lavori, forniture e servizi è vigente e viene regolarmente citato nelle determine. Il suo aggiornamento è stato rimandato successivamente all'entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti e delle altre novità normative 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 2022
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 2022
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, nei casi in cui è possibile, anche in relazione alla disponibilità di impianti autorizzati per le diverse tipologie di rifiuto, la società effettua gare d'appalto per la raccolta e il trasporto dei rifiuti distinte da quelle relative all'individuazione degli impianti di trattamento e smaltimento. 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 gare, capiarea, RUP, DEC, ufficio tecnico; RPCT (vigilanza)
STATO DI ADOZIONE 2022
Misura vigente, applicata dove è possibile in relazione alle disponibilità impiantistiche e per gli appalti di maggior rilievo.
PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA
La società si pone come obiettivo un progressivo miglioramento e ampliamento nel tempo del numero e della frequenza dei controlli, con relativa formalizzazione, delle fasi di raccolta, trasporto e trattamento dei rifiuti, in particolare dove tali attività sono in capo ad un unico soggetto. Responsabili: servizi tecnici, Direttore Tecnico. Indicatori di monitoraggio: effettivo ampliamento e documentazione dei controlli effettuati e del loro esito con eventuale erogazione di sanzioni agli appaltatori.
La nomina della figura del Direttore di esecuzione (DEC), per gli appalti di maggior rilievo e dove previsto in base alla normativa, verrà riprogrammata successivamente all'entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti e delle altre novità normative in materia. Responsabili: ufficio gare, dirigente, RUP, CDA. Indicatori di monitoraggio: effettiva nomina del DEC.
MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA
Verifica dell'attuazione (indicatori di monitoraggio) e dell'idoneità della misura nel corso della Riunione annuale Anticorruzione.
MONITORAGGIO 2022
Dove possibile, negli appalti di maggior rilievo, la misura della separazione risulta attuata. Il numero e la frequenza dei controlli, nonché la relativa applicazione di penali agli appaltatori, ha subito una flessione rispetto al passato. In ogni caso, la società ritiene opportuno rimanere focalizzati su questo obiettivo. Il DEC non è stato ancora nominato e la sua nomina è stata rimandata successivamente all'entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti e delle altre novità normative in materia.

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 capiparea e del dirigente, oltre che del RUP eventualmente nominato. 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 capiparea, del dirigente e del RUP
STATO DI ADOZIONE 2022
Misura vigente, attraverso scambi informali di informazioni e limitatamente ad alcuni processi e servizi, quali quelli attinenti all'Ufficio Ambiente e ai dati di raccolta dei rifiuti 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 nuovo sistema di deleghe. Responsabili: tutto il personale coinvolto nei processi, capiparea, 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 2022
La misura risulta attuata parzialmente e in maniera non strutturata, attraverso scambi informali di informazioni e limitatamente ad alcuni processi e servizi, quali quelli attinenti all'Ufficio Ambiente e ai dati di raccolta dei rifiuti e alla redazione del budget e del consuntivo.

M 16 – Consulenti - verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse
DESCRIZIONE E OBIETTIVI
Al fine di prevenire situazioni di conflitti di interesse, nel caso di affidamento di incarichi di consulenza, oltre a quanto indicato 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 gare, capiarea; RPCT (vigilanza)
STATO DI ADOZIONE 2022
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 2022
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.