

**S.E.S.A S.P.A.**

**MISURE INTEGRATIVE IN MATERIA DI  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA  
(D. Lgs. n. 33/2013 - D. Lgs. n. 39/2023 – D. Lgs. n. 175/2016)**

**ANNO 2025**

# INDICE

<b>CAPITOLO 1) – DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE</b>	
1.1) – Premessa: LA S.E.S.A. S.P.A.	Pag. 3
1.2) - La normativa di riferimento	Pag. 4
1.3) - Misure di prevenzione della corruzione e “MOG 231” – La nozione di corruzione	Pag. 7
1.4) - Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione e nella trasparenza	Pag. 8
1.5) - Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza	Pag. 9
1.6) - L'organismo indipendente di valutazione	Pag. 13
1.7) – La gestione dei rischi corruttivi	Pag. 14
1.8) - Individuazione delle aree a rischio di fenomeni "corruttivi"	Pag. 20
1.9) - Sistema dei controlli	Pag. 21
1.10) - Codice di comportamento e codice etico	Pag. 22

<b>CAPITOLO 2) - LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	
2.1) - Misure in materia di inconfiribilita’	Pag. 24
2.2) - Misure in materia di incompatibilita’	Pag. 28
2.3) – Il divieto di “ <i>pantouflage</i> ”	Pag. 30
2.4) - La formazione	Pag. 34
2.5) - La tutela del dipendente che segnala illeciti	Pag. 36
2.6) – La rotazione del personale	Pag. 37

<b>CAPITOLO 3) – LE MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA</b>	
3.1) – Premessa	Pag. 39
3.2) - I flussi per la pubblicazione dei dati	Pag. 40
3.3) - Individuazione dei responsabili della pubblicazione	Pag. 40
3.4) – Monitoraggio	Pag. 41
3.5) - Accesso civico (artt. 5 e 5- <i>bis</i> del D. Lgs. n. 33 del 2013)	Pag. 41
3.6) - Gli obblighi di pubblicazione in materia di selezione e gestione del personale (art. 19 del D. Lgs. n. 175 del 2016)	Pag. 42
3.7) - Gli obblighi di pubblicazione concernenti gli incarichi conferiti (art.15- <i>bis</i> del D. Lgs. n. 33 del 2013)	Pag. 43
3.8) – Gli obblighi di pubblicazione concernenti gli incarichi di amministrazione della società e gli incarichi dirigenziali (art.14 del D. Lgs. n. 33 del 2013)	Pag. 45

<b>CAPITOLO 4) – DISPOSIZIONI FINALI</b>	
4.1) – Approvazione, entrata in vigore delle Misure Integrative al MOG	Pag. 47
4.2) - Pubblicazione delle Misure Integrative al MOG – Adeguamento - Consultazione	Pag. 47

## CAPITOLO 1) - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

### 1.1) – PREMESSA: LA S.E.S.A. S.P.A.

S.E.S.A. spa (di seguito anche solo S.E.S.A. o la Società) è una società per azioni a capitale misto (pubblico e privato), il cui socio di maggioranza è il Comune di Este che detiene il 51% del capitale sociale; il rimanente 49% del capitale sociale è detenuto dalla Società FINAM Group spa.

La S.E.S.A. è, dunque, una "società a controllo pubblico", secondo la previsione definitoria dell'art. 2, comma 1, lettera m), del D. Lgs. n. 175 del 2016, a mente del quale sono a controllo pubblico "*le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi della lettera b)*"; a sua volta la lettera b) del comma 1 dell'art. 2 del D. Lgs n. 175 del 2016 definisce come controllo "*la situazione descritta nell'art. 2359 del codice civile...*"; l'art. 2359 cod. civ., al punto 1) del comma 1, prevede che sussista controllo quando in una società un'altra dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria, che è proprio la situazione in cui versa la S.E.S.A., disponendo, come visto, il Comune di Este della maggioranza (51%) del capitale sociale.

La Società si occupa di:

- raccolta, trasporto, selezione, trattamento, recupero e smaltimento di rifiuti;
- produzione di compost di qualità;
- produzione di energia elettrica e termica da fonti rinnovabili;
- produzione di biometano per autotrazione.

La sede principale della Società si trova a Este (PD); altre sedi operative minori si trovano in Veneto e in Lombardia.

Le attività d'impresa sono effettuate sia presso l'impianto principale, sia esternamente ad esso.

Le attività effettuate e gestite presso il polo principale di Este possono essere così descritte:

- raccolta e trasporto di rifiuti
- gestione di una discarica per rifiuti non pericolosi
- gestione di un impianto di compostaggio e digestione anaerobica
- esercizio di una centrale di produzione di energia elettrica e termica alimentata dal biogas della discarica
- esercizio di biodigestori per la produzione di energia elettrica e termica
- esercizio di un impianto di produzione di energia alimentato a biogas
- produzione di biometano per autotrazione e di CO<sub>2</sub> per uso tecnico/alimentare
- esercizio di un impianto di cogenerazione a gas metano a supporto di una rete di teleriscaldamento
- gestione di un impianto di selezione del rifiuto secco
- ricevimento e stoccaggio di rifiuti urbani ed ingombranti
- ricevimento e stoccaggio di rifiuti urbani ex R.U.P.
- intermediazione e commercio di rifiuti
- servizio di bollettazione rifiuti e "TARI", con successiva riscossione
- progettazione, costruzione, installazione e manutenzione di impianti tecnologici per la gestione dei rifiuti e per il recupero di energia
- gestione di laboratorio interno

Le attività esterne all'impianto di Este sono:

- gestione di ecocentri siti nelle province di Padova, Vicenza e Mantova
- raccolta differenziata porta a porta e trasporto di rifiuti solidi urbani
- spazzamento dalle strade dei rifiuti urbani e servizi affini

- autotrasporto di merci per conto terzi
- servizi di raccolta di verde pubblico
- esecuzione di lavori pubblici
- esecuzione di interventi di messa in sicurezza di siti contaminati

La S.E.S.A. Spa, in quanto società di diritto privato in controllo pubblico, è tenuta ad alcuni adempimenti in materia di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza.

L'elaborazione del presente Documento costituisce uno dei principali di tali adempimenti.

La Società ha adottato per la prima volta nell'anno 2018<sup>1</sup> delle "Misure Integrative in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza" (di seguito anche solo le "Misure Integrative"), elaborate dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Le "Misure Integrative" vengono revisionate annualmente.

Le "Misure Integrative" vanno ad integrare le disposizioni già dettate nel Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito anche solo "il Modello", "il MOG" o "il MOG 231") che la S.E.S.A. ha da tempo implementato e che viene periodicamente revisionato.

Il presente Documento costituisce l'aggiornamento delle "Misure Integrative" per l'anno 2025 (triennio 2025-2027).

## 1.2) - LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Di seguito vengono elencati i principali provvedimenti normativi intesi a rafforzare i presidi di contrasto ai fenomeni corruttivi ed a garantire la trasparenza in seno – oltre che alle Pubbliche Amministrazioni - anche, *in parte qua*, alle società partecipate da Pubbliche Amministrazioni, qual è la S.E.S.A. spa.

◆ **Legge n. 190 del 6 novembre 2012**, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", meglio nota come "*Legge Anticorruzione*"<sup>2</sup>.

◆ **Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013** ("*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*"), aggiornato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 ("*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*").

◆ **Decreto Legislativo n. 39 dell'8 aprile 2013** ("*Disposizioni in materia di inconfiribilità 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*").

◆ **Legge n. 179 del 30 novembre 2017** [*"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di lavoro pubblico o privato (c. d. whistleblower o whistleblowing)*"].

◆ **Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023** [*"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del*

<sup>1</sup> In ossequio a quanto previsto dalla Determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1134 del 2017.

<sup>2</sup> Con decreto-legge n. 23 del 8/4/20, convertito dalla Legge n. 40 del 5/6/20, all'articolo 1 comma 53, tra l'altro, è stata aggiunta tra le attività maggiormente esposte a rischio di infiltrazione mafiosa quella concernente "*i servizi ambientali, compresa l'attività di raccolta, di trasporto nazionale e transfrontaliero, anche per conto di terzi, di trattamento e di smaltimento dei rifiuti, nonché le attività di risanamento e bonifica e gli altri servizi connessi alla gestione dei rifiuti.*" (lett. a-quater).

*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. (Decreto Whistleblowing)»<sup>3</sup>.*

Alcune disposizioni dei provvedimenti legislativi appena citati si applicano anche alle società in controllo pubblico, quale la S.E.S.A..

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito solo ANAC) ha adottato diversi successivi provvedimenti nei quali: **(i)** ha definito gli indirizzi di carattere generale per contrastare i fenomeni corruttivi; **(ii)** ha elaborato delle direttive specifiche per l'attuazione e l'interpretazione delle norme emanate dal legislatore nazionale in materia di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza; **(iii)** ha introdotto delle linee guida per l'adempimento degli obblighi nelle medesime materie.

Il riferimento è, in particolare, in quanto dettano disposizioni direttamente riferibili anche alle società in controllo pubblico e sono stati considerati ai fini dell'elaborazione delle presenti "Misure Integrative", ai seguenti atti di indirizzo dell'ANAC:

■ **Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno del 2015** – *“Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*;

■ **Determinazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016** - *“Linea guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza di accertamento dell’ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*;

■ **Determinazione ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016** - *“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. 33/2013”*;

■ **Determinazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016** - *“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. 97/2016”*;

■ **Determinazione ANAC n. 1134 dell’8 novembre 2017** - *“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*.

■ **Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021<sup>4</sup>** - *“Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing)”*;

■ **Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023<sup>5</sup>** - *“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*

---

<sup>3</sup> L’art. 25 del D. Lgs. n. 24 del 2023 ha abrogato l’art. 3 della Legge n. 179 del 2017, indicata al punto che precede.

<sup>4</sup> Modificata con comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021 (*errata corrige*).

<sup>5</sup> Sostitutive delle Linee Guida di cui alla Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021.

*segnalazioni esterne”.*

Costituiscono, infine, atti di indirizzo per i soggetti tenuti ad applicare la normativa in materia di prevenzione della corruzione e dell’illegalità i Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) che periodicamente vengono elaborati dall’ANAC.

I provvedimenti legislativi e regolamentari che si sono appena elencati hanno introdotto, tra gli altri anche per le società in controllo pubblico, obblighi sia in materia di prevenzione della corruzione, sia in materia di trasparenza e pubblicità.

Quanto agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione, si prevede che le società in controllo pubblico debbano preferibilmente adottare *"misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231."* (così la Determinazione ANAC n. 1134 del 2017).

Quanto alla trasparenza, si prevede che la disciplina prevista in materia dal decreto legislativo n. 33 del 2013 si applichi, *"in quanto compatibile"* anche alle *"società in controllo pubblico"* (con esclusione di quelle quotate).

Il presente Documento costituisce, dunque, l’aggiornamento - per il triennio 2025-2027 - delle “Misure Integrative in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza” della S.E.S.A. e, appunto, si integra con il “Modello di Organizzazione e Gestione” elaborato ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001.

### **1.3) - MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E “MOG 231” – LA NOZIONE DI CORRUZIONE**

L’ANAC ha più volte specificato che l’ambito di applicazione della Legge n. 190 del 2012 e quello del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 non coincidono totalmente e che, nonostante siano entrambi finalizzati a prevenire la commissione di reati, nonché ad esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate, i due sistemi normativi presentano differenze significative.

In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il D. Lgs. n. 231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente (art. 5), diversamente dalla Legge n. 190/2012 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno dell’ente.

In relazione ai “fatti di corruzione”, il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 fa riferimento ad alcuni reati contro la pubblica amministrazione – tassativamente elencati - come fattispecie dalle quali l’ente deve trarre un vantaggio perché possa risponderne.

La legge n. 190 del 2012 e, in generale, le disposizioni introdotte in materia di prevenzione della corruzione, fanno riferimento, invece, ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano, oltre ai fatti che integrano reati contro la pubblica amministrazione in senso proprio, anche le situazioni di “cattiva amministrazione” (*maladministration*), nelle quali vanno ricompresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell’interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l’azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Nel PNA 2019 l’ANAC ha precisato come, ai fini di una efficace prevenzione dei fenomeni corruttivi, deve tenersi conto anche del compimento di reati diversi da quelli aventi natura corruttiva, di rilevante allarme sociale, nonché dell’adozione *“di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all’assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all’interesse pubblico perseguito dall’amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell’imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).”* (cfr., PNA 2019, pag. 12).

Alcune misure finalizzate alla prevenzione dei fenomeni corruttivi sono state adottate dalla Società all'indomani dell'entrata in vigore della legge n. 190 del 2012 che, come è noto, ha anche riformato i reati di corruzione e introdotto nel nostro ordinamento il reato di corruzione tra privati (di cui agli artt. 2635 e 2635-*bis* del codice civile).

Con le “Misure Integrative” gli interventi di adeguamento vengono ulteriormente implementati, anno per anno, alla luce sia delle situazioni concretamente verificatesi nella vita dell’Ente, sia delle indicazioni fornite dall’ANAC, con allargamento anche alla materia della trasparenza.

#### **1.4) - SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E NELLA TRASPARENZA**

I soggetti e le funzioni che all’interno della S.E.S.A. concorrono alla prevenzione della corruzione ed al perseguimento della trasparenza sono:

**(a)** il **Consiglio di Amministrazione**, quale organo di governo della Società, che opera tenendo conto degli indirizzi dell’Assemblea dei Soci;

**(b)** i referenti per la prevenzione della corruzione e trasparenza per l’area di rispettiva competenza che sono individuati nel **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT)** e nel **Responsabile dell'Accesso Civico (RAC)**;

**(c)** l'**Organismo di Vigilanza (ODV)** che, in seno alla S.E.S.A. svolge anche le funzioni di **Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**;

**(d)** i dipendenti.

**Il Consiglio d'Amministrazione:**

**(i)** designa il RPCT, il RAC, i componenti dell’OIV e ogni altro referente interno sia necessario designare per la gestione di attività rilevanti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;

**(ii)** adotta le “Misure Integrative” al MOG elaborate annualmente dal RPCT;

**(iii)** adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza;

**(iv)** riceve la relazione annuale del RPCT ed è destinatario delle eventuali segnalazioni del RPCT circa disfunzioni riscontrate nell’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Spetta al **RPCT**:

**(i)** effettuare il processo di autoanalisi organizzativa e la mappatura dei processi (dei rischi);

**(ii)** elaborare le “Misure integrative” al MOG;

**(iii)** gestire la e sovrintendere alla pubblicazione obbligatoria di dati, documenti, informazioni nella Sezione "*Società Trasparente*" del sito *web* aziendale;

**(iv)** effettuare un costante monitoraggio sull'effettiva attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di quelle in materia di trasparenza introdotte;

**(v)** redigere la relazione annuale di cui all’art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012;

**(vi)** esercitare le prerogative di sua competenza in materia di accesso civico anche generalizzato.

---

<sup>7</sup> Si vedano, l’*Appendice all’Allegato A: la riforma dei reati di corruzione* e l’*Appendice all’Allegato B: (i reati societari) la corruzione tra privati* con cui - in sede di adeguamento del “Modello 231” - sono state dettate specifiche misure finalizzate alla prevenzione, non solo dei reati di corruzione e di corruzione tra privati, ma anche dei fenomeni corruttivi nella più generale accezione di *maladministration* soprarichiamata. Entrambe le Appendici sono state sottoposte a revisione nell’anno 2020.

Spetta al **RAC**:

- (i)** adempiere alle funzioni che gli sono attribuite in materia di accesso civico anche generalizzato;
- (ii)** coadiuvare il RPCT nelle attività preparatorie necessarie alla gestione degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Spetta all'**ODV** (anche quale **OIV**):

- (i)** svolgere le sue prerogative di vigilanza e controllo in costante coordinamento con il RPCT;
- (ii)** segnalare tempestivamente al RPCT eventuali situazioni di potenziale rischio di commissione di illeciti corruttivi che vengano alla sua attenzione nell'ambito dello svolgimento delle funzioni di cui al punto che precede;
- (iii)** adempiere alle funzioni di attestazione di cui al comma 8-*bis* dell'art. 1 della legge n. 190 del 2012.
- (iv)** sostituire il RPCT in caso di sua temporanea ed improvvisa assenza.

Spetta ai **dipendenti** della Società:

- (i)** osservare le misure contenute nel "MOG 231", nelle "Misure Integrative", e nel Codice Etico;
- (ii)** partecipare attivamente in sede di attuazione delle misure.

Per i soggetti che operano su mandato e per conto della S.E.S.A. spa (consulenti, professionisti, ecc...), o quali fornitori di beni e/o servizi della Società, i contratti che ne regolano i rapporti prevedono specifiche clausole di responsabilità in merito al mancato rispetto del Codice Etico, del "MOG 231" e delle "Misure Integrative".

## **1.5) – IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA**

Le società in controllo pubblico, al pari delle pubbliche amministrazioni, devono designare "*il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurargli funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività*" (art. 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012).

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) ha il compito di elaborare le misure di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza, ed è titolare del potere di vigilanza sulla effettiva attuazione delle misure, nonché della funzione di elaborazione e proposta di integrazione e modifica delle stesse.

Il RPCT è designato dal Consiglio di Amministrazione con delibera formale in cui devono essere chiaramente indicati:

- i)** il nominativo del soggetto incaricato;
- ii)** la durata dell'incarico che, salve specifiche esigenze che inducono a derogarvi, e che devono essere chiaramente esplicitate, è la stessa del periodo di carica del Consiglio d'Amministrazione;
- iii)** le conseguenze derivanti dall'inadempimento degli obblighi connessi al ruolo di RPCT ed i correlati profili di responsabilità disciplinare;
- iv)** in particolare, le conseguenze derivanti dall'omessa vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza delle misure organizzative per la prevenzione della corruzione, nonché dall'omesso controllo in caso di ripetute violazioni delle misure previste.

Da un punto di vista generale, il Consiglio d'Amministrazione della Società, per la designazione del RPCT, si deve attenere ai seguenti criteri.

La designazione del RPCT deve in linea di massima ricadere su un soggetto interno all'azienda che:

- a)** - sia un dirigente della Divisione Uffici o, in caso di mancanza di dirigenti, il responsabile di un'Area interna alla Divisione Uffici;

b) - sia titolare di incarichi e ruoli in seno alla Società che non lo esponga a potenziali conflitti di interesse rispetto al rischio di commissione di fatti rientranti nel novero dei fenomeni "corruttivi" e di *maladministration*;

c) - abbia dimostrato nel tempo un comportamento integerrimo ed improntato al massimo rispetto dei principi di legalità e trasparenza<sup>8</sup>.

Il RPCT della Società è la dottoressa Maria Ramazzotto, responsabile dell'Area amministrativa dell'azienda che, oltre a non presentare particolari profili di conflitto di interesse, conosce in modo approfondito l'organizzazione della Società, in quanto alle sue dipendenze sin dalla costituzione, ed ha dimostrato, nel tempo, un comportamento integerrimo e trasparente.

In coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente, alla designazione del RPCT è stata data adeguata pubblicità, sia all'interno che all'esterno della Società.

Quanto al profilo della pubblicità interna, il ruolo ed il nominativo del RPCT sono inseriti nell'Organigramma ufficiale della Società; della avvenuta designazione del RPCT è data comunicazione a tutti i dipendenti.

Quanto al profilo della pubblicità esterna, il nominativo del RPCT ed i riferimenti per contattarlo sono pubblicati in una con la delibera del Consiglio d'Amministrazione di sua designazione, nella Sezione "*Società Trasparente*", Sottosezione "*Altri contenuti/Prevenzione della corruzione*" del sito web della Società.

Come visto, l'art. 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012 prevede che la designazione del RPCT possa essere accompagnata da eventuali modifiche organizzative finalizzate a rendere efficace ed effettivo l'espletamento delle sue prerogative e funzioni.

Coerentemente con questa previsione – e tenendo in debito conto la complessità della “realtà S.E.S.A.” – è costituito da tempo in seno alla Società un gruppo di lavoro denominato "*Gruppo di Lavoro Prevenzione della Corruzione e Trasparenza*" (di seguito anche solo “Gruppo di Lavoro”) che ha il compito di coadiuvare il RPCT nell'espletamento del suo incarico.

Il Gruppo di Lavoro è costituito, oltre che dal RPCT, che ne è il responsabile, anche da:

- un appartenente all'Ufficio Gare, dotato di conoscenze in materia giuridica; al momento dell'elaborazione del presente documento il ruolo è ricoperto dalla dottoressa Roberta Bressan;
- la Responsabile dell'area Certificazioni Aziendali (RSGI); al momento dell'elaborazione del presente documento il ruolo è ricoperto dalla dottoressa Luisa Maniezzo;
- il responsabile dell'Area Informatica della Società, al principale fine di far fronte, anche tramite collaboratori, agli adempimenti in materia di pubblicazione di dati, informazioni, documenti in ossequio agli obblighi previsti, in capo alle società in controllo pubblico, in materia di trasparenza; al momento dell'elaborazione del presente documento il ruolo è ricoperto dal dottor Davide Cazzador.

La costituzione del citato Gruppo di Lavoro risulta essere del tutto coerente con gli indirizzi operativi delineati dalla ANAC che ha sottolineato come, alla luce dei “(...) *delicati compiti che spettano al RPCT*”, sia opportuno assicurare al medesimo “(...) *un adeguato supporto, anche attraverso la previsione di una struttura organizzata idonea e proporzionata che consenta al RPCT di svolgere in modo completo ed effettivo le proprie funzioni*”<sup>9</sup>.

Sempre ai medesimi fini, ed in particolare allo scopo di garantire una puntuale ed efficace gestione dell'istituto dell'accesso civico, la S.E.S.A. ha designato anche un "*Responsabile dell'Accesso Civico*"

---

<sup>8</sup> Nel documento “*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*”, l'ANAC ha dettato disposizioni in materia, rispetto alle quali, i criteri definiti dalla Società per la designazione del RPCT, risultano pienamente conformi.

<sup>9</sup> Cfr., l'Allegato 3 al PNA del 2022 (“*Il RPCT e la struttura di supporto*”), paragrafo 4.

(RAC): l'incarico è attualmente ricoperto dalla dottoressa Roberta Bressan.

### **Responsabilità del RPCT**

Come già evidenziato, al RPCT sono attribuite funzioni sia in materia di prevenzione della corruzione che in materia di trasparenza.

Di seguito viene fatta una ricognizione dei principali compiti che sono assegnati al RPCT, con la precisazione che le responsabilità e le prerogative connesse al ruolo saranno maggiormente dettagliate - anche con il richiamo alla modulistica inserita a sistema - nel Capitolo Secondo, per ciò che attiene alla materia della prevenzione della corruzione, nel Capitolo Terzo, per ciò che attiene alla trasparenza.

Spetta, dunque, al RPCT:

- i)** l'elaborazione e l'aggiornamento delle "*Misure di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza*" sulla base delle indicazioni programmatiche fornite dal Consiglio d'Amministrazione;
- ii)** la verifica dello stato di attuazione delle "Misure" attraverso la conduzione di un piano di verifiche ispettive concordato e, per quanto possibile, condiviso con l'ODV: le attività di verifica debbono interessare principalmente le procedure e/o i processi aziendali con impatto in materia di corruzione e trasparenza così come individuati nella mappatura dei rischi allegata al presente Documento;
- iii)** la definizione, di concerto con l'ODV, con la funzione Risorse Umane e con la funzione Certificazioni Aziendali, di un Piano Annuale di Formazione che preveda sessioni sulle tematiche della legalità, della prevenzione dei fenomeni corruttivi, dalla trasparenza delle attività aziendali;
- iv)** la predisposizione di report periodici e l'elaborazione della Relazione Annuale sull'attività svolta e la trasmissione degli stessi documenti al Consiglio di Amministrazione;
- v)** la vigilanza, di concerto con l'ODV, sul rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 39 del 2013;
- vi)** la vigilanza, di concerto con l'ODV, sugli adempimenti di cui al D. Lgs. n. 33 del 2013;
- vii)** la pubblicazione nel sito *web* della Società – entro il 15 dicembre di ogni anno<sup>10</sup> - della Relazione Annuale di cui all'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012. La Relazione va predisposta utilizzando il modulo-griglia che annualmente l'ANAC predispone e pubblica nel sito istituzionale;
- viii)** la condivisione con l'ODV delle risultanze dell'attività svolta.

Per l'espletamento dei compiti attribuiti, il RPCT dispone della possibilità di accesso a tutta la documentazione detenuta da qualsiasi funzione aziendale, che quindi non si può sottrarre alla richiesta di dati, documenti, informazioni che provengano dal RPCT.

Al RPCT ed ai soggetti interni di cui si avvale, è richiesto l'obbligo di riservatezza ed il segreto d'ufficio su tutte le informazioni in loro possesso.

### **1.6) – L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Il D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 ha istituito l' "Organismo Indipendente di Valutazione della Performance" (OIV), quale organo interno ad ogni amministrazione pubblica incaricato, tra le altre cose, di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

---

<sup>10</sup> Con comunicazione del Presidente dell'ANAC del 29 ottobre 2024 – depositata in data 11 novembre 2024 - il termine per la pubblicazione della relazione annuale relativa all'anno 2024 è stato prorogato al 31 gennaio 2025; al momento della elaborazione del presente Documento la relazione annuale risulta essere stata già pubblicata nella sezione "*Società Trasparente*" del sito *web* della Società.

La Legge n. 190 del 2012 ha previsto che all'OIV siano riservati specifici compiti di controllo ed attestazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

In particolare, l'art. 1, comma 8-*bis*, della legge citata attribuisce all'Organismo Indipendente di Valutazione:

- ◆ la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione;
- ◆ la funzione di ricezione delle segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT;
- ◆ il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico gestionale e di *performance* e di quelli connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza;
- ◆ il potere di richiedere informazioni al RPCT;
- ◆ il potere di effettuare audizioni di dipendenti.

Ulteriori specificazioni sui compiti dell'OIV sono contenute negli artt. 31 e 44 del D. Lgs. n. 33 del 2013 (come modificato dal D. Lgs. n. 97 del 2016).

L'ANAC, nella Determinazione n. 1134 del 2017, ha evidenziato che, anche nelle società in controllo pubblico, sia opportuno individuare un soggetto in grado di svolgere le funzioni tipiche dell'OIV, suggerendo che ogni società attribuisca, sulla base di proprie valutazioni di tipo organizzativo, tali funzioni o ad un organo interno all'uopo costituito, ovvero all'Organismo di Vigilanza già costituito ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231 del 2001.

La S.E.S.A. ha ritenuto di affidare i compiti riservati all'OIV all'Organismo di Vigilanza, i cui membri sono senza dubbio dotati delle competenze adeguate all'espletamento dell'incarico e sono a conoscenza dell'organizzazione della Società.

Per lo svolgimento delle sue prerogative e, in particolar modo, delle attività di verifica sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, l'OIV (ODV) si attiene ai criteri ed alle modalità di rilevazione definiti annualmente dall'ANAC.

L'OIV della S.E.S.A. esercita le funzioni di attestazione che gli sono riservate con le seguenti modalità:

- l'OIV effettua l'attività di rilevazione utilizzando la griglia di rilevazione predisposta dall'ANAC;
- all'esito della rilevazione l'OIV rilascia il documento di attestazione secondo il modulo prodotto dall'ANAC;
- la griglia di rilevazione e il documento di attestazione vengono pubblicati a cura del RPCT nel sito web della Società, Sezione "*Società Trasparente*", Sottosezione "*Controlli e rilievi sull'amministrazione/organismo indipendente di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*".

La griglia di rilevazione e il documento di attestazione sugli accertamenti svolti elaborati dall'OIV nel 2024 risultano correttamente pubblicati nella sezione del sito web "*Società Trasparente*" ora citata.

## 1.7 – LA GESTIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

Già in seno al PNA del 2019 l'ANAC aveva adottato delle Linee Guida contenenti specifiche "*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*"<sup>11</sup>, stabilendo che le medesime costituissero l'unico strumento operativo da seguire nella predisposizione del PTPCT (e, dunque, anche delle "Misure Integrative"), per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo.

---

<sup>11</sup> Le Linee Guida costituiscono l'Allegato 1 al PNA del 2019.

Conseguentemente, nell'elaborazione delle presenti "Misure Integrative" si è cercato di seguire tali indicazioni metodologiche.

Nel PNA 2022 l'ANAC ha ribadito tali indicazioni e fornito – anche con l'ausilio di una *check list* di controllo<sup>12</sup> – ulteriori prescrizioni per la gestione dei rischi corruttivi; naturalmente, nell'elaborazione delle presenti "Misure Integrative" si è tenuto conto anche di queste ulteriori indicazioni metodologiche.

Come è noto, il processo di gestione del rischio corruttivo o, meglio, l'identificazione dei rischi di corruzione (nella ampia accezione di cui si è detto) e l'individuazione delle conseguenti misure preventive, presuppongono la preliminare analisi del contesto – sia esterno che interno – vale a dire l'individuazione degli elementi caratterizzanti l'ambiente in cui opera l'ente (contesto esterno), e la propria organizzazione (contesto interno).

### **Analisi del contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno può definirsi quella fase del processo di gestione dei rischi attraverso cui l'ente acquisisce le informazioni sulle caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale opera.

I dati relativi sono oggettivi (economici, giudiziari, sociali ecc...), o soggettivi, nel senso di relativi alla percezione che, del fenomeno corruttivo, hanno gli *stakeholders*.

Le fonti cui attingere le informazioni e dati suddetti sono prevalentemente esterne all'ente; si tratta di banche dati, studi, relazioni ufficiali di pubbliche amministrazioni e pubbliche autorità, contributi informativi di associazioni, istituzioni, ecc....

Da un punto di vista generale le "Misure Integrative" sono state elaborate in una fase storica complessa: una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla nota pandemia da COVID 19, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est e in Medio Oriente.

L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, hanno indotto l'ANAC a segnalare, ancora nel PNA del 2022, l'esigenza di rafforzare l'integrità pubblica e di programmare efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, senza peraltro incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidendo in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione e riguardando, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici.

Viceversa, il PNRR non impatta direttamente sulle società in controllo pubblico ma, certamente, può influire sulle attività delle medesime in quanto legate alla pubblica amministrazione controllante e alle istituzioni pubbliche con cui interagiscono (enti tutori, organi di controllo, destinatari dei servizi, eccetera).

Ciò premesso, sotto il profilo del contesto esterno, si osserva come la S.E.S.A. spa, operando – come già evidenziato nel paragrafo 1.1) – nei settori della gestione e trattamento dei rifiuti, della produzione del compost, del recupero energetico con produzione di energia elettrica e termica, della produzione di biometano per autotrazione, quale società di diritto privato impegnata nel libero mercato, si relaziona abitualmente con i seguenti soggetti esterni:

---

<sup>12</sup> Cfr., l'Allegato 1 al PNA del 2022 ("*Check-list per la predisposizione del PTCPT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO*").

- enti locali (tra cui il Comune di Este, socio di maggioranza);
- autorità anche di Polizia Giudiziaria ed enti preposti ai controlli;
- fornitori di servizi, beni, opere;
- operatori economici;
- organizzazioni sindacali;
- istituti di credito;
- cittadini ed utenti dei servizi prestati.

Ai fini dell'analisi del contesto esterno sono state prese in considerazione, principalmente, le seguenti fonti:

- ❖ “*Relazione del Ministro dell’Interno al Parlamento: attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia gennaio-giugno 2023*” (si segnalano, in particolare, le pagine da 313 a 322 in quanto riguardano la Regione Veneto);
- ❖ “*Relazione del Ministro dell’Interno al Parlamento: attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia luglio-dicembre 2023*” (si segnalano, in particolare, le pagine da 186 a 188 in quanto riguardano la Regione Veneto);
- ❖ “*Rapporto Rifiuti urbani edizione 2024*”<sup>13</sup> numero 406/2024, licenziato dall’I.S.P.R.A. nel dicembre 2024 (si segnala, in particolare, la scheda di pagina 310, in quanto riguarda la Regione Veneto);
- ❖ “*Rapporto Rifiuti speciali edizione 2024*”<sup>14</sup> numero 402/2024 licenziato dall’I.S.P.R.A. nel luglio 2024 (si segnalano, in particolare, le pagine da 293 a 305, in quanto riguardano la Regione Veneto);
- ❖ Rapporto “*Ambiente in Italia: uno sguardo d’insieme – Annuario dei dati ambientali 2023*”, numero 101/2024 licenziato dall’I.S.P.R.A. nell’ottobre 2024 (si segnala il paragrafo “*Rifiuti*”, pagine da 297 a 320);
- ❖ “*Rapporto Rifiuti Speciali – Dati anno 2022*” pubblicato dall’ARPAV nel dicembre del 2024;
- ❖ “*Rapporto Rifiuti urbani edizione 2024*”<sup>15</sup> pubblicato dall’ARPAV nel dicembre del 2024 (si segnala la scheda relativa al Bacino territoriale Padova Sud di pagina 71);
- ❖ Relazione svolta dal Presidente della Corte d’Appello di Venezia in occasione dell’inaugurazione dell’anno giudiziario 2024;
- ❖ Relazione svolta dal Procuratore Generale presso la Corte d’Appello di Venezia in occasione dell’inaugurazione dell’anno giudiziario 2024;
- ❖ Relazione svolta dal Presidente della Sezione Giurisdizionale per il Veneto della Corte dei Conti in occasione dell’inaugurazione dell’anno giudiziario 2024;
- ❖ Relazione svolta dal Presidente della Sezione Regionale di Controllo per il Veneto della Corte dei Conti in occasione dell’inaugurazione dell’anno giudiziario 2024;
- ❖ Relazione svolta dal Procuratore Regionale presso la Sezione Giurisdizionale per il Veneto della Corte dei Conti in occasione dell’inaugurazione dell’anno giudiziario 2024;
- ❖ PTPCT della Regione Veneto, della Provincia di Padova, (nelle parti relative alle rispettive analisi del contesto esterno), in quanto enti territoriali di riferimento della Società *ratione loci*.

Dai documenti ufficiali esaminati si evince, in sintesi, quanto segue.

Il Veneto - una delle regioni trainanti per l’economia italiana - è caratterizzato da un consolidato sistema economico e produttivo in continua crescita, sebbene la pandemia da Covid-19 e il successivo

---

<sup>13</sup> Il Rapporto analizza la gestione dei rifiuti urbani nell’anno 2022 per ciò che attiene al contesto europeo, e nell’anno 2023 per ciò che attiene al nostro Paese.

<sup>14</sup> Il Rapporto analizza i dati relativi alla gestione dei rifiuti speciali nell’anno 2022, dati desunti dalle dichiarazioni presentate nell’anno 2023 ai sensi del DPCM 3 febbraio 2023.

<sup>15</sup> Il Rapporto analizza i dati relativi alla gestione dei rifiuti urbani nel Veneto dell’anno 2023.

conflitto russo-ucraino abbiano sottoposto a dura prova l'intero comparto imprenditoriale, tra incertezza della domanda/offerta e rincaro di materie prime ed energia.

Tale sistema economico-produttivo è in grado di attrarre investimenti sia statali che privati, destinati a potenziare ulteriormente la già buona dotazione infrastrutturale e logistica della Regione.

Per quanto concerne il fattore territoriale, viene evidenziato come il Veneto sia attraversato da grandi vie di comunicazione (in particolare i due "corridoi europei TEN-T" n. 1 e n. 6, rispettivamente Berlino-Palermo e Lione-Budapest), le quali contribuiscono ad agevolare la crescita commerciale delle aree industriali.

Una tale vivacità economica attira fortemente gli interessi delle organizzazioni criminali che trovano nella poliedricità del mondo produttivo del Veneto una buona fonte di redditività, in un contesto che agevola, per una pluralità di fattori, il "mimetismo" delinquenziale<sup>16</sup>.

Sotto quest'ultimo profilo merita di essere sottolineato quanto evidenziato dal Procuratore Generale di Venezia in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario del gennaio 2024: "(...) Costante la presenza del fenomeno della criminalità organizzata (...). Le indagini svolte e le sentenze emesse dai Tribunali, in parte già confermate dalla Corte d'Appello, restituiscono la mappa territoriale che vede prevalentemente l'aggressione delle Province di Padova, Venezia, Verona ed in misura minore di Vicenza (...)." <sup>17</sup>.

Circa il territorio della provincia di Padova, nel cui ambito opera principalmente la SESA, esso è sede di importanti aziende multinazionali e si caratterizza per la presenza dell'interporto, snodo di movimentazione e stoccaggio delle merci, sempre più proiettato negli anni verso i principali porti nazionali e del Nord Europa.

Un tale sistema infrastrutturale - che alimenta un forte indotto economico e che, anche unitamente agli ingenti investimenti e finanziamenti per la realizzazione del progetto ferroviario "Alta Capacità/Alta Velocità" Verona-Padova (parte integrante della più ampia tratta Venezia-Torino), ed ai fondi per il PNRR che, apporteranno nella regione Veneto importanti ulteriori risorse, alimentando un indotto di decine di migliaia di nuovi addetti - rappresenta un potenziale interesse per le organizzazioni criminali anche di tipo mafioso<sup>18</sup>.

Quanto ai dati concernenti l'andamento della criminalità, l'analisi statistica dei dati disponibili documenta una significativa diminuzione dei reati contro la pubblica amministrazione (-24%), dei reati di criminalità organizzata (-11%), dei reati in materia di terrorismo (-100%). Tale dato viene ritenuto peraltro sintomatico non certo di una diminuzione effettiva dei fenomeni criminosi, ma della cronica difficoltà di emersione e di accertamento probatorio di tale tipologia di crimini, difficoltà ritenuta come da ricollegarsi anche alla carenza degli organici degli Uffici requirenti di primo grado e alla sempre maggiore farraginosità della normativa processuale.

Risulta un trend in calo anche per i reati di pedopornografia (-13%), in materia di inquinamento (-8%), ed in materia di edilizia ed urbanistica (-6%).

Di rilevante interesse risulta il vistoso aumento dei reati economici (+78%), informatici (+23%), ed in materia di stupefacenti (+11%).

Preoccupante l'aumento dei reati di omicidio per i quali si registra una impennata del 23%.

Incisive le indagini in materia ambientale.

Uniforme in tutto il Veneto la presenza di delitti relativi alla tutela delle cosiddette fasce deboli; sempre più frequenti sono i casi di maltrattamento in danni di genitori anziani o comunque di familiari da parte di figli o compagni conviventi affetti da problematiche di ludopatia e/o di dipendenza alcolica o da sostanze stupefacenti<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Cfr., la "Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento: attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia gennaio-giugno 2023", pag. 313.

<sup>17</sup> Cfr., la relazione scritta del Procuratore Generale presso la Corte d'Appello di Venezia in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024, pagina 4.

<sup>18</sup> Cfr., la "Relazione" citata alla nota 16, a pagina 317.

<sup>19</sup> I dati statistici sono tratti dalla Relazione scritta del Procuratore Generale presso la Corte d'Appello di Venezia (pagine 3 e

## **Analisi del contesto interno**

Secondo le già citate “*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*” elaborate dall’ANAC nel 2019, l’analisi del contesto interno di un ente “*riguarda gli aspetti legati all’organizzazione e alla gestione dei processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo*”<sup>20</sup>.

L’ANAC ha anche precisato<sup>21</sup> che l’analisi del contesto interno presuppone la disamina degli elementi “strutturali” dell’ente, quali:

- la distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite;
- la qualità e quantità del personale;
- le risorse finanziarie di cui si dispone;
- le rilevazioni di fatti corruttivi interni che si siano verificati;
- gli esiti di procedimenti disciplinari conclusi;
- le segnalazioni in materia di *whistleblowing*.

Dunque, l’analisi del contesto interno verte sugli aspetti relativi alla struttura organizzativa dell’ente ed alla sua concreta gestione operativa, ed è volta a far emergere, sia il sistema di *governance*/responsabilità, sia il livello di complessità delle sue articolazioni e funzioni.

Le caratteristiche organizzative, strutturali, di *governance* e operative della S.E.S.A. sono compiutamente descritte nella Parte Generale del “MOG 231”, e in vari documenti (Organigramma, Funzionigramma) pubblicati nel sito web istituzionale, anche nella sezione “*Società Trasparente*”. A detti documenti si fa espresso rimando.

In questa sede è sufficiente segnalare che, sotto il profilo societario, la S.E.S.A. ha adottato un modello di *corporate governance* “tradizionale”: l’amministrazione della Società è demandata ad un Consiglio di Amministrazione, nominato dall’Assemblea dei soci; la funzione di vigilanza è esercitata dal Collegio Sindacale; l’attività di revisione legale dei conti è svolta da una primaria Società di Revisione.

L’organo amministrativo, ad oggi, è composto da cinque consiglieri, tre dei quali (tra cui il Presidente) nominati su designazione del socio pubblico, due dei quali (tra cui il Vicepresidente) nominati su designazione del socio privato.

Nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 175 del 2016 la carica di Vicepresidente è attribuita esclusivamente quale modalità di individuazione del sostituto del Presidente in caso di assenza o impedimento, senza riconoscimento di compensi aggiuntivi.

La legale rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio d’Amministrazione; i poteri, le competenze, la rappresentanza e la firma in nome e per conto della Società sono attualmente distribuite tra l’amministratore delegato e l’altro consigliere d’amministrazione designato – al pari del primo - dal socio rappresentante la parte privata del capitale azionario. Ai due sono attribuite deleghe gestorie diverse, mentre al Presidente ed agli altri due amministratori designati dal socio pubblico non sono attribuite deleghe operativo-gestorie.

Nella situazione attuale l’amministratore delegato risulta essere individuato come “Datore di Lavoro” ex art. 2 del D.Lgs. n. 81 del 2008.

---

4), citata alla nota 17.

<sup>20</sup> Cfr., il documento ANAC “*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*”, Allegato 1 al PNA 2019, pag. 12.

<sup>21</sup> Cfr., il PNA del 2022, a pagina 32.

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri, uno dei quali con funzioni di Presidente.

La Società ha adottato il MOG ex D. Lgs. 231 del 2001 ed ha un Organismo di Vigilanza (ODV), composto da tre membri, uno dei quali funge da Presidente.

Come si è già evidenziato in precedenza, all'ODV sono attribuite anche le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Da tempo la Società ha implementato un Sistema di Gestione Integrato (SGI) che consente di gestire in modo armonico le *policies* aziendali in materia di Qualità, Ambiente, Sicurezza, Etica (QUASE).

Il SGI è sottoposto a costante aggiornamento e viene periodicamente verificato/validato dagli enti di certificazione.

La Società ha ottenuto il Riconoscimento del Sistema di Gestione Ambientale secondo lo standard di conformità al Regolamento CE-EMAS, allo scopo di attuare il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali e di pubblicare una Dichiarazione Ambientale.

La gestione dei dati, dei documenti e delle informazioni avviene mediante sistemi informatici (implementati ed aggiornati periodicamente) che consentono di garantire distinzione dei ruoli e competenza nello svolgimento delle relative funzioni; i sistemi informatici garantiscono, altresì, tracciabilità e immutabilità dei dati, dei documenti e delle informazioni.

Le principali piattaforme informatiche in uso alla Società, che consentono l'automazione dei processi aziendali, in modo da renderli tracciabili, trasparenti, documentati, sono le seguenti:

- “Piattaforma Telematica Appalti”, portale utilizzato per la selezione dei fornitori di beni e servizi che fornisce garanzie di trasparenza e tracciabilità nella gestione di un settore certamente a rischio di fenomeni corruttivi nella più volte richiamata accezione fatta propria dall'ANAC;
- piattaforma informatica “INAZ” per la gestione amministrativa del personale (altro settore considerato a rischio di fenomeni corruttivi dall'ANAC);
- piattaforma digitale “SAP”, unitamente alla piattaforma digitale DOC Finance che consente l'automazione dei processi aziendali relativi ai pagamenti ricevuti e fatti.

Come si è già evidenziato nel paragrafo 1.1), la S.E.S.A. sviluppa la sua attività principalmente presso la sede di Este, via Comuna ma opera, anche, con sedi periferiche e secondarie.

La Società possiede quote in altre società, di una delle quali detiene il controllo ai sensi dell'art. 2359, comma 1 n. 1, cod. civ.<sup>22</sup>.

Il personale della Società, alla data del 31/12/2024 era costituito da 617 unità, di cui 484 dipendenti a tempo indeterminato, 32 dipendenti a tempo determinato, 97 addetti con contratto di somministrazione lavoro, 4 lavoratori distaccati da altra azienda.

Di questi dipendenti, n. 77 unità svolgono mansioni presso la Divisione Uffici (43 unità) e la Divisione Tecnica (34 unità); i rimanenti (540 dipendenti) sono addetti alla gestione/manutenzione degli impianti (199 unità) ed alla raccolta rifiuti (341 unità).

I contratti di lavoro dei dipendenti della Società sono informati a normative di carattere privatistico.

Nell'anno 2024 non si sono riscontrate violazioni, né del Codice Etico, né del “MOG 231”; non si sono evidenziate nemmeno significative o rilevanti inosservanze delle procedure e delle istruzioni operative di cui si compone il Sistema di Gestione Integrato.

---

<sup>22</sup> La rappresentazione grafica e la ricognizione delle partecipazioni societarie sono pubblicate nella sezione “Società Trasparente” del sito *web*, sottosezione “Enti controllati e partecipati”; a detta pubblicazione si fa espresso rimando.

Nel corso del 2024 non sono stati attivati procedimenti disciplinari.

Nel corso del 2024 non sono pervenute segnalazioni in materia di “*whistleblowing*”.

Parimenti, nel corso del 2024, non sono pervenute richieste di accesso civico, né semplice né generalizzato.

### **1.8) - INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO DI FENOMENI "CORRUTTIVI"**

Coerentemente con quanto suggerito dall'ANAC, l'elaborazione delle “*Misure Integrative in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza*”, è stata preceduta dall'analisi del contesto in cui la Società opera e della sua realtà organizzativa per individuare quali aree e settori di attività potrebbero – in astratto - essere interessati da scenari "corruttivi".

Detta analisi ha condotto a sostanzialmente confermare la elaborazione della “*Mappatura delle aree a rischio ex L. n. 190/2012*” fatta in occasione dell'aggiornamento delle Misure Integrative per l'anno 2024 che costituisce l'Allegato 1.

Merita essere evidenziato che la mappatura dei rischi effettuata ai fini della elaborazione delle “*Misure integrative*” va ad integrarsi con la mappatura dei rischi effettuata e periodicamente aggiornata per la implementazione delle Parti Speciali del Modello di Organizzazione e Gestione, oltre che per la implementazione del Codice Etico della Società<sup>23</sup>.

La mappatura dei rischi ha riguardato, anzitutto, le attività più esposte al rischio di fenomeni "corruttivi" individuate, in via generale, dalla Legge n. 190 del 2012, vale a dire:

- autorizzazioni e concessioni (provvedimenti che la S.E.S.A. non rilascia ma di cui chiede il rilascio);
- appalti e contratti (in relazione agli appalti si precisa che la S.E.S.A. partecipa a gare d'appalto ma non bandisce gare d'appalto);
- sovvenzioni e finanziamenti;
- selezione e gestione del personale.

A dette aree di rischio se ne sono aggiunte altre suggerite come rilevanti per le società di diritto privato in controllo pubblico nella Delibera ANAC n. 1134 del 2017, vale a dire:

- l'area dei controlli;
- l'area economico-finanziaria;
- l'area delle relazioni esterne;
- l'area in cui vengono gestiti i rapporti tra amministratori pubblici e soggetti privati.

L'allegato 1 al presente documento costituisce dunque il quadro sinottico della mappatura dei rischi in cui sono indicati i documenti aziendali in cui sono condensate le misure di prevenzione adottate per le singole aree ed attività a rischio; si tratta o di *policies* facenti parte del Modello di Organizzazione e Gestione “231” o di *policies* adottate quali misure integrative in materia di prevenzione della

---

<sup>23</sup> Si osserva, sotto questo profilo, che nel 2024 è stata implementata la Sezione di parte speciale del MOG 231 destinata a prevenire il rischio di commissione dei reati fiscali e che, con l'occasione, sono stati revisionati i protocolli preventivi relativi ai reati cui agli artt. 25<sup>octies</sup> e 25-<sup>octies</sup>1 del D. Lgs. n. 231 del 2001.

A tale fine è stata condotta una preliminare analisi del rischio (cui può senz'altri farsi rinvio) che ha portato a mappare anche alcuni processi che possono considerarsi rilevanti nelle materie della prevenzione della corruzione, della legalità e della trasparenza.

corruzione e di trasparenza.

### **1.9) - SISTEMA DEI CONTROLLI**

La Società è dotata di un sistema di controlli che si è dimostrato idoneo a garantire una efficace vigilanza sulla effettiva attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione della corruzione ed al perseguimento della trasparenza nella gestione dell'attività societaria.

Nei successivi capitoli 2) e 3) vengono individuate le specifiche funzioni di controllo sull'operatività e sull'efficacia dei sistemi di prevenzione della corruzione e di trasparenza rimesse al RPCT.

Rispetto alle prerogative di vigilanza del RPCT, la S.E.S.A. assicura che le sue funzioni siano svolte in coordinamento e collaborazione con l'ODV (come detto, anche OIV) che si occupa delle verifiche e dei controlli ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231 del 2001.

Nelle misure integrative di prevenzione della corruzione e di trasparenza di seguito definite sono, infatti, dettate specifiche disposizioni affinché venga garantito un costante scambio reciproco dei flussi informativi tra l'ODV (OIV) e il RPCT.

Le presenti “Misure Integrative” sono state aggiornate anche sulla base delle risultanze delle attività di monitoraggio espletate nel corso del 2024 circa la gestione della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che hanno evidenziato un generale e soddisfacente livello di attuazione delle misure previste.

### **1.10) - CODICE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO**

Le società in controllo pubblico non rientrano tra i soggetti che debbono adottare un "*Codice di comportamento*" ai sensi del D.P.R. n. 62 del 2013.

Tuttavia, nella Determinazione n. 1134 del 2017 l'ANAC ha suggerito che le società in controllo pubblico integrino il Codice Etico già approvato ai sensi del D. Lgs. 231 del 2001, avendo cura di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione.

In effetti, la Società si è già dotata – nell'ambito del suo “sistema 231” – di un Codice Etico informato a principi del tutto coerenti con quelli che debbono presidiare la prevenzione dei fenomeni corruttivi e di *maladministration*.

A questo proposito può rilevarsi che nel Codice Etico vi sono principi e direttive rilevanti nella materia della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sicuramente coerenti con i suggerimenti forniti al riguardo dall'ANAC nella Determinazione n. 1134 del 2017, nelle seguenti parti:

- ◆ "*Prevenzione della corruzione, trasparenza e pubblicità*" (cap. 2 par. 1)
- ◆ "*I Rapporti con la Pubblica Amministrazione: regole generali*" (cap. 2 par. 2)
- ◆ "*I Rapporti con la Pubblica Amministrazione: pagamenti illeciti*" (cap. 2 par. 3)
- ◆ "*I Rapporti con la Pubblica Amministrazione: i comportamenti illeciti diversi dai pagamenti*" (cap. 2 par. 4)
- ◆ "*Trasparenza nella contabilità, nei bilanci e nelle altre comunicazioni sociali*" (cap. 2 par. 5)

- ◆ “*Conflitto d’interessi*” (cap. 2 par. 10)
- ◆ “*Tutela e gestione delle risorse umane*” (cap. 2, par. 17)
- ◆ “*Rispetto delle regole del commercio e della concorrenza*” (cap. 2 par. 18)
- ◆ “*Rapporti con l’Autorità Giudiziaria e con l’Autorità di Polizia Giudiziaria*” (cap. 2, par. 20).
- ◆ “*Iniziativa non profit*” (cap. 2 par. 23)

Nel Codice Etico sono individuati, altresì, i principi cui è informato il sistema disciplinare della Società, sistema da applicarsi in tutti i casi nei quali si accerti una violazione al Codice Etico medesimo; sono inoltre definiti i meccanismi per la raccolta e la gestione delle segnalazioni relative alle violazioni medesime (cap. 1, par. 6, 7, 8).

Si ricorda che il sistema sanzionatorio per le violazioni al MOG ed al Codice Etico è dettagliatamente definito nella Parte Generale del Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. n. 231 del 2001, al capitolo 6 (“*Sistema disciplinare e sanzionatorio*”).

## CAPITOLO 2) - LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 2.1) - MISURE IN MATERIA DI INCONFERIBILITA'

La materia dell'inconferibilità degli incarichi in seno alla Pubblica Amministrazione ed alle Società in controllo pubblico è disciplinata dal D. Lgs. n. 39 del 2013.

Secondo la previsione della lettera g) dell'art. 1 del D. Lgs. n. 39 del 2013, l'inconferibilità consiste nella “(...) *preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto (si tratta degli incarichi di amministratore e dirigente, n.d.r.) a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.*”

A mente di quanto previsto dalla lettera l) del citato art. 1 sono amministratori di ente privato in controllo pubblico i titolari degli “*incarichi di Presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato ed assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente, comunque denominato....*”

Un primo caso di inconferibilità rilevante per la S.E.S.A. è, dunque, quello previsto, tanto per gli amministratori quanto per i dirigenti (interni ed esterni) che siano stati condannati per reati contro la pubblica amministrazione.

In particolare, a chi ha subito condanna, anche con sentenza non definitiva, per uno dei reati previsti dal Capo I° del Titolo II°, del Libro Secondo del Codice Penale<sup>24</sup> non possono essere attribuiti, in seno agli enti di diritto privato in controllo pubblico, **(i)** incarichi amministrativi di vertice [art. 3, comma 1, lettera a) D. Lgs. n. 39 del 2013], **(ii)** incarichi dirigenziali, interni e esterni, comunque denominati, [art. 3, comma 1, lettera c) D. Lgs. n. 39 del 2013], **(iii)** incarichi di amministratore [art. 3, comma 1, lettera d) D. Lgs. n. 39 del 2013].

Secondo la previsione del comma 7 dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39 del 2013, la sentenza di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 cod. proc. pen. (cosiddetto “patteggiamento”) e' equiparata alla sentenza di condanna.

Sempre con riferimento a questo primo caso di inconferibilità, si ricorda che:

**a)** nel caso di condanna per i reati di cui agli artt. 314, I° comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320 del Codice Penale e di cui all'art. 3 L. 1383/1941<sup>25</sup>, l'inconferibilità: **i)** ha carattere permanente nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo; **ii)** ha la stessa durata dell'interdizione se sia stata inflitta una interdizione temporanea; **iii)** ha durata di 5 anni in tutti gli altri casi;

**b)** nel caso di condanna per uno degli altri reati previsti dal Capo I° del Titolo II° del Libro Secondo del Codice Penale, non ricompresi tra quelli elencati al punto **a)** che precede, l'inconferibilità: **i)** ha

---

<sup>24</sup> Si tratta dei reati previsti dagli artt. 314, 314-bis, 316, 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319 (anche nella forma aggravata di cui all'art. 319-bis), 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 325, 326, 328, 329, 331, 334, 335 del codice penale.

<sup>25</sup> Il reato punisce il militare della Regia guardia di finanza che commette una violazione delle leggi finanziarie, costituente delitto, o collude con estranei per frodare la finanza, oppure si appropria o comunque distrae, a profitto proprio o di altri, valori o generi di cui egli, per ragioni del suo ufficio o servizio, abbia l'amministrazione o la custodia o su cui eserciti la sorveglianza.

carattere permanente nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo; **ii)** ha la stessa durata dell'interdizione se sia stata inflitta una interdizione temporanea; **iii)** ha una durata pari al doppio della pena inflitta, per un periodo comunque non superiore a 5 anni, negli altri casi.

L'inconferibilità cessa di diritto ove venga pronunciata sentenza anche non definitiva, di proscioglimento.

Un'altra ipotesi di inconferibilità rilevante per la S.E.S.A. è quella prevista dall'art. 7, comma 2 del D. Lgs. n. 39 del 2013, a mente del quale non possono essere nominati, tra gli altri da parte di un comune con popolazione superiore a 15.000 abitanti<sup>26</sup>, amministratori della società in controllo pubblico: **i)** coloro che, nei due anni precedenti, siano stati componenti della giunta o del consiglio del comune o della forma associativa tra comuni che conferisce l'incarico; **ii)** coloro che nell'anno precedente abbiano fatto parte della giunta o del consiglio di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, nella stessa regione dell'amministrazione locale che conferisce l'incarico; **iii)** coloro che siano stati presidente o amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico da parte di province, comuni e loro forme associative della stessa regione<sup>27</sup>.

A queste due ipotesi di inconferibilità se ne aggiunge una terza rilevante per la S.E.S.A., prevista dall'art. 11, comma 8, del D. Lgs. n. 175 del 2016 (*"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"*), a mente del quale, *"gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti"*.

Si ricorda anche che, secondo la previsione dell'art. 2382 cod. civ., *"non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi."*

La S.E.S.A., in quanto società in controllo pubblico, è tenuta al rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità dettate dalle norme ora richiamate.

Al fine di garantire il rispetto di tali disposizioni normative, si adottano le seguenti misure<sup>28</sup>:

**a)** nella deliberazione assembleare con cui vengono designati gli amministratori della Società deve essere espressamente inserito il riferimento puntuale all'insussistenza di condizioni ostative al conferimento dell'incarico sotto il profilo dell'inconferibilità di cui al D. Lgs. n. 39 del 2013;

**b)** entro dieci giorni dal conferimento dell'incarico ogni amministratore deve rendere la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità di cui al comma 1 dell'art. 20 del D. Lgs. n. 39 del 2013, utilizzando il modulo all'uopo predisposto<sup>29</sup>;

---

<sup>26</sup> Il comune di Este ha da molti anni sempre avuto una popolazione superiore, seppur di poco, ai 15.000 abitanti.

<sup>27</sup> La Corte costituzionale, con sentenza, n. 98 del 2024 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di questa previsione [art. 7, comma 2, lettera d), del D. Lgs. n. 39 del 2013]: oggi è dunque consentito conferire l'incarico di amministratore di ente di diritto privato - che si trovi sottoposto a controllo pubblico da parte, tra gli altri di un comune con popolazione superiore a quindicimila abitanti (come nel caso di Este) - in favore di coloro che, nell'anno precedente, abbiano ricoperto la carica di presidente o amministratore delegato di enti di diritto privato controllati da amministrazioni locali (provincia, comune o loro forme associative in ambito regionale).

<sup>28</sup> Come si è evidenziato alcune disposizioni in materia di inconferibilità si applicano, oltre che agli amministratori, anche ai dirigenti. Al momento dell'adozione del presente Documento la Società non aveva alcun dirigente in organico onde, evidentemente, le prescrizioni qui dettate si applicheranno unicamente agli amministratori della Società.

<sup>29</sup> Si ricorda che, a mente del comma 4 dell'art. 20 del D. Lgs. n. 39 del 2013, la dichiarazione di cui al comma 1 è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.

c) l'autocertificazione viene acquisita dal RPCT che ne dispone senza ritardo la pubblicazione nella Sezione "Società Trasparente" del sito web in ossequio alla previsione del comma 3 dell'art. 20 citato;

d) Il RPCT è tenuto ad effettuare - anche sulla base delle segnalazioni che provengono dall'esterno o dall'interno della Società, e dal Comune di Este - una verifica sulla sussistenza di cause di inconferibilità;

d1) in particolare il RPCT effettua la verifica sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità ricollegabili a condanne per reati contro la pubblica amministrazione chiedendo al soggetto interessato di fornire un certificato dei carichi pendenti ed un certificato del casellario giudiziale aggiornati;

d2) analogamente, al fine di verificare il venir meno della condizione ostativa costituita da una precedente sentenza di condanna successivamente annullata, RPCT richiederà al soggetto interessato di produrre una copia autentica della sentenza di proscioglimento;

d3) allo stesso modo il RPCT chiederà all'interessato di produrre copia autentica della sentenza di condanna pronunciata a suo carico ogni qualvolta debba essere verificato: **i)** se il reato per cui è intervenuta la condanna rientra nel novero dei reati contro la pubblica amministrazione secondo la previsione dell'art. 3, comma 1, del D. Lgs. n. 39 del 2013; **ii)** se sia stata comminata - e se sì, in che termini - la pena accessoria dell'interdizione dei pubblici uffici;

d4) ai fini di verificare l'eventuale sussistenza delle cause di inconferibilità di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 39 del 2013, il RPCT interrogherà il portale dell'anagrafe amministratori locali e regionali;

e) il RPCT accerta, entro 10 giorni dal conferimento del relativo incarico, che il Comune di Este, ente pubblico controllante, abbia effettuato le necessarie verifiche sull'eventuale inconferibilità in riferimento agli amministratori designati su proposta dell'ente pubblico;

f) se dalle autocertificazioni e/o dalle verifiche effettuate dal RPCT emerge la sussistenza di cause di inconferibilità, la Società si asterrà dal conferire l'incarico;

g) se sopravviene una causa di inconferibilità, fermo restando che l'amministratore per il quale viene a configurarsi la condizione ostativa è tenuto a segnalare immediatamente al Presidente del Consiglio d'Amministrazione e al RPCT, trovano applicazione le disposizioni previste dall'art. 16 dello Statuto<sup>30</sup>;

h) l'atto di conferimento dell'incarico a chi abbia una causa di inconferibilità è nullo (art. 17 del D. Lgs. n. 39 del 2013) e saranno applicate le misure sanzionatorie previste dall'art. 18 del D. Lgs. n. 39 del 2013, oltre alle misure indicate dagli art. 15 e 20, comma 5, del medesimo decreto<sup>31</sup>.

i) se a seguito delle verifiche e dei controlli effettuati riscontra una situazione di inconferibilità, il RPCT lo contesta per iscritto all'interessato e segnala la violazione all'ANAC e all'Autorità garante della concorrenza e del mercato (AGCM)<sup>32</sup>.

Le verifiche effettuate nell'anno 2024 non hanno evidenziato alcun problema di inconferibilità tra gli

---

<sup>30</sup> L'articolo 16 dello Statuto approvato il 24/7/2017 prevede quanto segue: "1) gli amministratori durano in carica tre anni, salvo revoca, e sono rieleggibili. 2) nel caso della presenza del Consiglio di amministrazione, se in pendenza del termine viene a mancare un amministratore si applicano le norme del codice civile. Ove, tuttavia, l'amministratore da sostituire fosse tra quelli designati dagli Enti Pubblici la nomina in via sostitutiva compete a questi ultimi. In caso di dimissioni di due componenti dell'organo amministrativo, l'intero consiglio si intenderà decaduto e dovrà essere convocata l'Assemblea per la nomina del nuovo Consiglio di amministrazione, secondo le modalità di cui sopra ai sensi e per gli effetti dell'art. 2386, comma iv, codice civile."

<sup>31</sup> Il comma 5 dell'art. 20 prevede che, se viene accertata la dichiarazione mendace, consegue per il responsabile l'inconferibilità di qualsivoglia incarico di cui al D. Lgs. n. 39 del 2013 per un periodo di 5 anni.

<sup>32</sup> Cfr., l'art. 15, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 39 del 2013.

amministratori della Società; quanto all'inconferibilità dei dirigenti, la S.E.S.A., come già evidenziato, non ha, e non ha avuto nel 2024, alcun dirigente in organico.

## **2.2) - MISURE IN MATERIA DI INCOMPATIBILITÀ**

Anche la materia dell'incompatibilità è disciplinata dal D. Lgs. n. 39 del 2013 e nelle società in controllo pubblico riguarda sia l'incarico di amministratore, sia l'incarico di dirigente.

L'incompatibilità – a differenza dell'inconferibilità, che determina una preclusione assoluta ad assumere e/o a conferire l'incarico – comporta, secondo la previsione di carattere generale di cui alla lettera h) dell'art. 1 del D. Lgs. n. 39 del 2013, l'obbligo, per il soggetto cui viene conferito l'incarico, di scegliere – a pena di decadenza ed entro il termine perentorio di 15 giorni – tra la permanenza del ruolo che è causa di incompatibilità e l'assunzione dell'incarico in seno all'ente in controllo pubblico.

Le situazioni di incompatibilità rilevanti per gli amministratori delle società in controllo pubblico di livello comunale come la S.E.S.A. sono quelle previste:

*a)* dall'art. 9, comma 2, del D. Lgs. n. 39 del 2013 a mente del quale sussiste incompatibilità tra il ruolo di Presidente e di Amministratore Delegato dell'ente di diritto privato in controllo pubblico e lo svolgimento, in proprio, da parte del soggetto incaricato di un'attività professionale se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'amministrazione o dall'ente che conferisce l'incarico;

*b)* dall'art. 11, comma 3, del D. Lgs. n. 39 del 2013 a mente del quale gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, nonché gli incarichi di amministratore di un ente pubblico di livello provinciale o comunale, sono incompatibili con la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte, tra l'altro, di comuni;

*c)* dall'art. 13, comma 1, del D. Lgs. n. 39 del 2013 a mente del quale gli incarichi di Presidente e Amministratore Delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico di livello locale sono incompatibili con la carica di Presidente del Consiglio dei Ministri, Ministro, Vice Ministro, Sottosegretario di Stato, Commissario Straordinario del Governo ai sensi della L. 400/1988 e di Parlamentare;

*d)* dall'art. 13, comma 3, del D. Lgs. n. 39 del 2013 a mente del quale gli incarichi di Presidente e Amministratore delegato di ente di diritto privato in controllo pubblico di livello locale sono incompatibili con l'assunzione, nel corso dell'incarico, della carica di componente della Giunta o del Consiglio di una provincia o di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione della stessa Regione;

Per ciò che attiene gli incarichi dirigenziali, la disciplina in materia di incompatibilità è prevista dall'art. 12 del D.Lgs. n. 39 del 2013<sup>33</sup>. In particolare la norma prevede che:

*a)* gli incarichi dirigenziali, interni ed esterni, negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con l'assunzione ed il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di componente dell'organo di indirizzo nella stessa amministrazione o nello stesso ente pubblico che ha conferito l'incarico, ovvero con l'assunzione ed il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di Presidente e Amministratore Delegato nello stesso ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico;

---

<sup>33</sup> La disciplina sulla incompatibilità dei dirigenti viene richiamata ancorché, come già evidenziato, la S.E.S.A. non abbia in organico dei dirigenti.

**b)** gli incarichi dirigenziali, interni ed esterni, negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello locale sono incompatibili con l'assunzione, nel corso dell'incarico, della carica di Presidente del Consiglio dei Ministri, Ministro, Vice Ministro, Sottosegretario di Stato, Commissario Straordinario del Governo ai sensi della L. 400/1988 e di Parlamentare;

**c)** gli incarichi dirigenziali, interni ed esterni, negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello comunale sono incompatibili: **i)** con la carica di componente della Giunta o del Consiglio della Regione; **ii)** con la carica di componente della Giunta o del Consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, ricompresi nella stessa Regione dell'amministrazione locale che ha conferito l'incarico; **iii)** con la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della Regione, nonché di provincie, comuni con popolazione superiore ai 15.000 o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione.

La S.E.S.A., in quanto società in controllo pubblico, è tenuta a rispettare le disposizioni in materia di incompatibilità dettate dalle norme ora richiamate.

Al fine di garantire il rispetto di tali disposizioni normative, si adottano le seguenti misure<sup>34</sup>:

**i)** nella deliberazione assembleare con cui vengono designati gli amministratori della Società deve essere espressamente inserito il riferimento puntuale all'insussistenza di cause di incompatibilità di cui al D. Lgs. n. 39 del 2013;

**ii)** entro dieci giorni dal conferimento dell'incarico ogni amministratore deve rendere la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità di cui al comma 2 dell'art. 20 del D. Lgs. n. 39 del 2013, utilizzando il modulo all'uopo predisposto;

**iii)** la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità dev'essere ripresentata annualmente - entro il 30 dicembre - sempre utilizzando il modulo all'uopo predisposto dalla Società;

**iv)** le autocertificazioni di cui ai due punti che precedono vengono richieste ed acquisite dal RPCT che ne dispone la pubblicazione nella Sezione "*Società Trasparente*" del sito *web* in ossequio alla previsione del comma 3 dell'art. 20 citato;

**v)** il RPCT è tenuto ad effettuare - anche sulla base delle segnalazioni che provengono dall'esterno o dall'interno della Società, e dal Comune di Este - una verifica sulla sussistenza di cause di incompatibilità;

**vi)** se dalle autocertificazioni e/o dalle verifiche effettuate dal RPCT emerge la sussistenza di cause di incompatibilità, RPCT solleciterà da parte del soggetto coinvolto la decisione circa il mantenimento o meno dell'incarico di amministratore (o di dirigente) oggetto del conferimento;

**vii)** se la situazione di incompatibilità non viene rimossa, il RPCT la contesta per iscritto all'interessato e segnala la violazione all'ANAC e all'Autorità garante della concorrenza e del mercato (AGCM)<sup>35</sup>;

**viii)** lo svolgimento degli incarichi di amministratore (e/o dirigente) della Società in una delle situazioni di incompatibilità sopra descritte, comporta la decadenza dell'incarico (e/o la risoluzione del contratto di lavoro) decorso il termine di 15 giorni dalla contestazione, da parte del RPCT,

---

<sup>34</sup> Come si è evidenziato alcune disposizioni in materia di incompatibilità si applicano oltre che agli amministratori, anche ai dirigenti. Al momento dell'adozione delle "Misure Integrative" per il triennio 2025-2027 la Società non aveva alcun dirigente in organico, onde, evidentemente, le prescrizioni qui dettate si applicheranno unicamente agli amministratori della Società. Si applicheranno anche ai dirigenti ove ne sopravvengano in seno all'organizzazione.

<sup>35</sup> Cfr., l'art. 15, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 39 del 2013.

dell'insorgere della causa di incompatibilità, oltre all'applicazione delle misure indicate dagli art. 15 e 20, comma 5, del D. Lgs. n. 39 del 2013<sup>36</sup>;

**ix)** l'atto di conferimento dell'incarico a chi versi in una situazione di incompatibilità è nullo (art. 17 del D. Lgs. n. 39 del 2013)

Nel corso del 2024 non sono emerse criticità sotto il profilo della incompatibilità degli amministratori.

### **2.3) - IL DIVIETO DI “PANTOUFLAGE”**

Tra le misure di prevenzione della corruzione, particolare rilievo assume, anche per le società in controllo pubblico, il divieto di “*pantouflage*”.

Il divieto di *pantouflage* è volto a ridurre i rischi connessi all'uscita del dipendente da una pubblica amministrazione e al suo passaggio, per qualsivoglia ragione, ad un soggetto privato prima della decorrenza di un “periodo di raffreddamento”.

Tale misura agisce, dunque sulla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una pubblica amministrazione e può considerarsi un'ipotesi di incompatibilità successiva che si affianca e si aggiunge ai meccanismi di “inconferibilità” e di “incompatibilità” previsti dal D. Lgs. n. 39 del 2013, di cui si è detto.

In effetti, in seno agli enti in controllo pubblico, il divieto di *pantouflage* e gli istituti dell'inconferibilità e dell'incompatibilità hanno il comune fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti a chi in precedenza operava per una pubblica amministrazione in qualche modo legata all'ente in controllo pubblico medesimo.

#### **La disciplina normativa e le Linee Guida dell'ANAC**

La disciplina del *pantouflage* è contenuta agli artt. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165 del 2001 e 21 del D. Lgs. n. 39 del 2013.

Si riportano i testi delle due disposizioni.

**art. 53, comma 16-ter, D. Lgs. n. 165 del 2001** – *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.”*

**art. 21 del D. Lgs. n. 39 del 2013** - *“Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto (si tratta degli incarichi di amministratore e dirigente, n.d.r.), ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico.”*

---

<sup>36</sup> Si vedano le note n. 31 e 32.

L'ANAC ha pubblicato di recente delle Linee Guida<sup>37</sup> in cui ha precisato in modo organico gli indirizzi interpretativi che i soggetti interessati sono tenuti a seguire per rispettare la disciplina in materia di divieto di *pantouflage*.

Sulla base di tali indirizzi interpretativi e del combinato disposto degli artt. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165 del 2001 e 21 del D. Lgs. n. 39 del 2013, si evince che il divieto di *pantouflage* interessa le seguenti figure:

- (a) i dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- (b) il personale legato a pubbliche amministrazioni da un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o autonomo;
- (c) i titolari degli incarichi amministrativi di vertice in seno alle pubbliche amministrazioni;
- (d) i titolari, in seno alle pubbliche amministrazioni, degli incarichi dirigenziali interni e/o esterni, ovvero degli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione;
- (e) i titolari, in seno agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, degli incarichi amministrativi di vertice, di livello apicale, conferiti a soggetti interni o esterni all'ente che conferisce l'incarico, che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione;
- (f) i titolari, in seno agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, degli incarichi di amministratore, quali gli incarichi di Presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo delle attività dell'ente, comunque denominato;
- (g) i titolari, in seno agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, degli incarichi dirigenziali interni ed esterni;
- (h) i soggetti esterni agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o autonomo<sup>38</sup>.

Tutti tali soggetti sono destinatari del divieto di svolgere attività lavorativa o professionale laddove abbiano esercitato poteri autoritativi e/o negoziali nei confronti dell'ente privato presso cui sono poi chiamati a ricoprire un incarico o prestare servizio.

L'ANAC ha precisato che l'occasionalità dell'attività svolta nell'ente di provenienza non influisce sull'applicazione o meno del divieto che trova, dunque, applicazione anche quando viene esercitata un'attività espressione di un potere autoritativo o negoziale "*una tantum*"<sup>39</sup>.

Presupposti normativi dell'operatività del divieto di *pantouflage* sono, (i) da un lato che il soggetto interessato abbia esercitato "*poteri autoritativi e negoziali*" nei tre anni antecedenti la cessazione del servizio nei confronti del soggetto privato presso cui andrà a lavorare, (ii) dall'altro che il medesimo soggetto, presso l'ente di destinazione, sia chiamato a svolgere "*attività lavorativa e professionale*".

Secondo l'ANAC, il *potere autoritativo e negoziale* in una Pubblica Amministrazione implica l'adozione di provvedimenti atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Tra queste situazioni può ricomprendersi la conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi o la realizzazione di lavori per la P.A. e l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario (quali atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere).

Sono ritenuti riconducibili al *potere autoritativo e negoziale* anche gli atti endoprocedimentali

---

<sup>37</sup> Cfr., le "Linee Guida n. 1 in tema di c.d. divieto di *pantouflage* art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001", adottate dall'Autorità con la Delibera n. 493 del 25 settembre 2024.

<sup>38</sup> Cfr., le Linee Guida citate alla nota 37, paragrafo 3.1.2.

<sup>39</sup> Cfr., le Linee Guida citate alla nota 37, pagina 13.

obbligatorie (pareri, perizie, certificazioni), la cui adozione è tale da incidere in maniera significativa sul contenuto della decisione oggetto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto da altri. Infine, rientrano nell'ambito oggettivo di applicazione della disciplina in materia di *pantouflage* gli atti adottati nell'esercizio di poteri ispettivi, sia quelli che definiscono l'accertamento (ad esempio comminando una sanzione), sia quelli che si collocano nella fase istruttoria del procedimento.

Resta fermo che, negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, gli atti esercizio di poteri autoritativi e negoziali rilevano solo se posti in essere dai soggetti che si sono sopra elencati alle lettere **e), f), g), h)**.

Quanto al requisito dell'*attività lavorativa e professionale* l'ANAC ha precisato quanto segue.

Per *attività lavorativa* deve intendersi qualsiasi attività svolta, o sulla base di un rapporto di lavoro subordinato a carattere oneroso, o a seguito di incarichi per ricoprire determinate posizioni in seno all'ente privato di destinazione, purché caratterizzata da continuità e stabilità (con esclusione, dunque, delle ipotesi di collaborazione occasionale).

Ai fini del divieto di *pantouflage*, l'*attività professionale*, rileva sia quando è svolta a titolo oneroso, sia quando è svolta a titolo gratuito.

### **Le misure adottate dalla S.E.S.A.**

Al fine di garantire il rispetto della previsione di cui all'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165 del 2001 vengono dettate le seguenti misure.

**a)** I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del comma 16-ter dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001 sono nulli con obbligo, da parte della Società, di pretendere la restituzione dei compensi eventualmente erogati all'ex dipendente pubblico "incompatibile".

**b)** Negli interpellati e nelle varie forme di selezione del personale deve essere espressamente inserita la condizione ostativa di cui al richiamato comma 16-ter dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001.

**c)** All'atto dell'assunzione o della stipula del contratto di collaborazione o del conferimento dell'incarico, il soggetto interessato deve rendere una dichiarazione autocertificativa dell'insussistenza della condizione ostativa di cui al citato comma 16-ter, utilizzando il modulo all'uopo predisposto. L'autocertificazione viene conservata dal RPCT.

**d)** Il RPCT, di concerto con gli addetti all'area Risorse Umane della Società, effettua, sia autonomamente sia su segnalazione di soggetti interni ed esterni, delle verifiche sulla autocertificazione di cui al punto che precede, anche interpellando i possibili enti pubblici interessati.

Nel corso del 2024 non sono emerse problematiche circa il mancato rispetto del divieto di "*pantouflage*".

### **2.4) - LA FORMAZIONE**

Uno dei principali presidi di prevenzione dei fenomeni corruttivi è senza dubbio costituito dall'erogazione di adeguata formazione ai dipendenti dell'ente nelle materie della legalità e della prevenzione della corruzione (nell'ampia accezione di cui si è detto).

Essendo molti dei delitti contro la pubblica amministrazione previsti come presupposto della responsabilità degli enti, ai sensi dell'art. 25 del D. Lgs. n. 231 del 2001, la Società ha inserito, nel proprio Modello di Organizzazione e Gestione, specifiche disposizioni in tema di formazione nelle

materie della prevenzione della corruzione.

In particolare:

✓ nella Parte Generale del “MOG 231” sono dettate specifiche disposizioni in materia di formazione dei dipendenti, nel Capitolo 4, paragrafo 2;

✓ la Società si è dotata, in ossequio alle previsioni del citato Capitolo 4 della Parte Generale del “MOG 231”, di un “*Regolamento della Formazione*” che stabilisce le modalità, le responsabilità, le caratteristiche dell’attività formativa interna all’azienda;

✓ nell’ “*Appendice all’Allegato A*” del MOG (“*La riforma dei reati di corruzione*”), adottata dal Consiglio d’Amministrazione della Società il 28/10/2013 (e sottoposta a revisione nel 2020), è espressamente previsto che la S.E.S.A. organizzi sessioni di *training* dedicate alla diffusione della cultura della legalità e della trasparenza ed alla divulgazione delle procedure aziendali relative alla prevenzione dei reati contro la pubblica amministrazione.

Ad integrazione di quanto già previsto nel Modello di Organizzazione e Gestione, si forniscono le seguenti ulteriori prescrizioni cogenti.

**a)** RPCT, di concerto con l’ODV e con il supporto del Responsabile dell’Area Risorse Umane e del Responsabile dell’Area Certificazioni aziendali, pianifica, nel programma di formazione annuale dei dipendenti, degli incontri espressamente dedicati alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza ed alla cultura della legalità.

**b)** Detta formazione – in quanto specialistica – dev’essere somministrata a tutti gli addetti alla Divisione Uffici della Società, ai componenti del CDA, ai componenti dell’ODV, ai componenti del Collegio Sindacale, ed a quegli appartenenti alla Divisione Servizi ed alla Divisione Tecnica che svolgano attività lavorative in aree a rischio di fenomeni corruttivi (si veda al riguardo la mappatura dei rischi).

**c)** Gli incontri formativi saranno tenuti dal RPCT, soprattutto nel caso in cui si tratti di divulgare informazioni circa le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza elaborate dal medesimo, e/o da professionisti esterni che abbiano specifiche competenze in materia.

**d)** Detta formazione è obbligatoria per tutti i dipendenti che ne sono destinatari, i quali sono tenuti a partecipare ai relativi incontri.

**e)** Oltre che attraverso lezioni frontali, la formazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza può essere garantita anche attraverso la diffusione di opuscoli informativi scritti. Quest’ultima opzione va privilegiata ogni qualvolta venga adottata una *policy* interna che abbia ad oggetto, anche indirettamente, le materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

**f)** A prescindere dagli incontri pianificati nel programma della formazione annuale, il RPCT, di concerto con l’ODV, è tenuto ad organizzare specifici momenti formativi: **i)** ogni qualvolta intervenga una modifica significativa del quadro legislativo di riferimento; **ii)** ogni qualvolta lo renda necessario, o anche solo opportuno, l’intervento di sostanziali modifiche nell’assetto della *governance* e nell’organizzazione della Società; **iii)** ogni qualvolta specifici episodi o accadimenti rendano palese che sussiste un *deficit* di attenzione alle problematiche della legalità, del contrasto ai fenomeni corruttivi e della trasparenza da parte del personale della Società.

**g)** Gli incontri formativi devono aver ad oggetto anche le tematiche ed i principi su cui si incentrano le Misure integrative al MOG in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

**h)** Coerentemente con quanto già previsto in generale dal “MOG 231”, per la formazione specifica in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e cultura della legalità, devono essere effettuate

verifiche sull'efficacia della formazione, anche mediante interviste a sorpresa. Le verifiche sono effettuate dal RPCT e dall'ODV.

*i)* L'attività di formazione deve essere adeguatamente tracciata; tutta la documentazione relativa alla somministrazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e tutta la documentazione relativa alle verifiche e ai controlli effettuati sull'efficacia della medesima devono essere archiviate a cura del RPCT. Valgono, sul punto, le disposizioni previste nel "MOG 231".

*l)* RPCT è tenuto ad inserire nella sua Relazione Annuale precise indicazioni circa l'attività di formazione svolta nell'anno in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Nel corso del 2024 si sono regolarmente tenute le sessioni formative programmate nelle materie che qui interessano; alla formazione erogata si è fatto riferimento nella Relazione annuale elaborata, contestualmente alle presenti "Misure Integrative", dal RPCT ai sensi del comma 14 dell'art. 1 della legge n. 190 del 2012.

## **2.5) - LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI**

La tutela del dipendente che segnala illeciti (fenomeno del cosiddetto "*whistleblowing*") è da tempo indicato come uno dei più importanti presidi volti a garantire, in seno alle pubbliche amministrazioni ed alle società in controllo pubblico, l'effettivo perseguimento di politiche di legalità e di prevenzione della corruzione.

Il legislatore ha introdotto delle specifiche disposizioni volte a disciplinare la materia, tanto con riferimento alle pubbliche amministrazioni, quanto con riferimento agli enti di diritto privato in controllo pubblico.

In particolare, con la Legge n. 179 del 30/11/2017 – che ha sia riformulato l'art. 54-*bis* del D. Lgs. n. 165 del 2001, sia modificato l'art. 6 del D. Lgs. n. 231 del 2001 - il legislatore aveva previsto che gli enti, tanto di diritto pubblico, quanto di diritto privato, fossero tenuti ad introdurre delle specifiche misure di tutela del dipendente che segnala gli illeciti.

Le misure in materia di *whistleblowing* sono volte, da un lato ad incoraggiare il dipendente a denunciare illeciti di cui venga a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, dall'altro a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante anche nelle fasi successive alla segnalazione, dall'altro ancora a prevedere specifiche sanzioni per la violazione degli obblighi in materia.

La Società, a seguito della entrata in vigore della Legge n. 179 del 2017 (risalente al 29 dicembre 2017), aveva tempestivamente adottato, su proposta del RPCT, un proprio "*Regolamento per la tutela del whistleblower*".

Nel giugno 2021 l'ANAC ha adottato con la Delibera n. 469 del 9/6/21 (modificata con provvedimento del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021) delle Linee Guida in materia di tutela del *whistleblower*, che hanno sostituito le precedenti di cui alla Determinazione n. 6 del 2015.

All'epoca, il regolamento adottato dalla Società in materia di *whistleblowing* era stato sottoposto a revisione e ne era stata riscontrata la conformità a tali Linee Guida.

Nel 2023 il legislatore è nuovamente intervenuto nella materia del *whistleblowing* con il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023<sup>40</sup>.

A seguito della novella normativa l'ANAC ha dettato nuove "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che*

---

<sup>40</sup> "*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. (Decreto Whistleblowing)*".

*segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*” (Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023) che vanno a sostituire quella di cui alla precedente Delibera n. 469 del 2021.

Il sopra citato D. Lgs. n. 24 del 2013 ha modificato l’art 6 del D. Lgs. n. 231 del 2001 (nella parte relativa al fenomeno del *whistleblowing*) e abrogato l’art. 54-*bis* del D. Lgs. n. 165 del 2001.

La disciplina attualmente vigente prevede che la Società debba garantire al *whistleblower* dei canali di segnalazione interna ed il divieto di ritorsione.

La S.E.S.A. si è adeguata alla novella legislativa e ha adottato l’anno scorso un nuovo “*Regolamento Whistleblowing*” - che risulta pubblicato nella sezione “*Società Trasparente*” del sito *web* – il cui contenuto è conforme al dettato, sia del D. Lgs. n. 24 del 2023, sia delle Linee Guida dell’ANAC di cui alla Delibera n. 311 del 2023<sup>41</sup>. Al “nuovo” Regolamento si fa espresso rinvio.

Parallelamente, è stata implementata la piattaforma informatica “*rabbit up*” che garantisce, attraverso strumenti di crittografia “*end-to-end*”, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta, dell’eventuale facilitatore, e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma “*rabbit up*” è disponibile nella Sezione “*Società Trasparente*”, sottosezione “*Altri contenuti-whistleblowing-sito whistleblowing*” del sito *web* della Società ([www.sesaeste.it](http://www.sesaeste.it)).

La gestione dei canali di segnalazione *whistleblowing* in seno alla S.E.S.A. è affidata all’Organismo di Vigilanza.

Nel 2024 non sono pervenute segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti della Società e non si è verificata alcuna situazione tale da rendere necessaria l’applicazione della disciplina in materia di *whistleblowing*.

## **2.6) – LA ROTAZIONE DEL PERSONALE**

La rotazione del personale è individuata come una tipica misura di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Infatti, uno dei fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che un soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza, nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con terzi, per ottenere vantaggi illeciti.

L’ANAC, nell’assumere che l’istituto è in sé compatibile con le attività di interesse pubblico svolte dagli enti di diritto privato in controllo pubblico, ritiene che misure alternative, quali la “*segregazione delle funzioni*”, possano sortire effetti analoghi ed essere utilmente adottate dagli enti in controllo pubblico.

L’ANAC, infatti, ha riconosciuto che nel settore privato la rotazione del personale potrebbe tradursi in una sottrazione di competenze professionali specialistiche nell’ambito di alcuni settori delle attività sviluppate dagli enti nel libero mercato.

In effetti nel report “*Analisi di esperienze e criticità rilevate dai Responsabili per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*”, pubblicato nel sito dell’ANAC il 17/1/2023, è stato evidenziato che tra le misure di prevenzione della corruzione, la rotazione del personale è una di quelle dove i responsabili anticorruzione incontrano più difficoltà; le criticità segnalate sono, tra le altre, il numero

---

<sup>41</sup> L’implementazione di una revisione del “*Regolamento Whistleblowing*” era, in effetti, uno degli adempimenti previsti nelle Misure Integrative del 2024.

assai ridotto dei dipendenti in organico, la specificità delle competenze, la carenza di risorse alternative con pari competenze, la difficoltà di programmare la rotazione in modo pluriennale.

Si tratta di criticità che si riscontrano anche in seno alla S.E.S.A. Conseguentemente, in considerazione del numero limitato (se confrontato con quello totale) dei dipendenti occupati nelle Divisioni Uffici, Servizi, Tecnica, delle attività ad elevato contenuto specialistico a loro affidate, della competenza professionale che connota le loro funzioni, la Società ha deciso di attuare la misura della distinzione delle competenze (cosiddetta “segregazione delle funzioni”), che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: **a)** svolgere istruttorie e accertamenti; **b)** adottare decisioni; **c)** attuare le decisioni prese; **d)** effettuare verifiche.

Detta segregazione delle funzioni, unitamente alle altre misure organizzative finalizzate alla prevenzione della corruzione, costituiscono strumenti adeguati ad evitare il verificarsi del rischio che determinati soggetti possano sfruttare il ruolo occupato in seno alla Società per ottenere vantaggi illeciti.

La Società ha previsto, invece, di adottare lo strumento della “rotazione straordinaria” nel caso in cui – verificatosi un fenomeno corruttivo – sia avviato un procedimento penale o disciplinare a carico di un dipendente o di un rappresentante della Società.

In tal caso il dipendente coinvolto, ove non sospeso disciplinarmente, e, comunque, in attesa della definizione del procedimento disciplinare, sarà assegnato ad altre funzioni, avendo cura di non inserirlo in contesti o attività a rischio di corruzione.

Il RPCT è tenuto a vigilare sull’applicazione e sul rispetto delle misure in materia di segregazione delle funzioni e di rotazione straordinaria.

Nel corso dell’anno 2024 le verifiche effettuate non hanno condotto a rilevare criticità nella gestione della segregazione delle funzioni, né hanno fatto emergere situazioni tali da rendere necessario il ricorso alla “rotazione straordinaria”.

## CAPITOLO 3) – LE MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA

### 3.1) – PREMESSA

L'art. 22 del D. Lgs. n. 175 del 2016 (“*Testo Unico in materia di Società a Partecipazione Pubblica*”) prevede che “*le società a controllo pubblico assicurano il massimo livello di trasparenza sull’uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti, secondo le previsioni del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*”.

A sua volta, l’art. 2-*bis*, comma 2, lettera b), del D. Lgs. n. 33 del 2013 (introdotto dal D. Lgs. n. 97 del 2016) stabilisce che gli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti principalmente per le pubbliche amministrazioni si applichino, in quanto compatibili, anche alle società in controllo pubblico.

Nella Determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017 l’ANAC ha chiarito che, quando gli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico svolgano attività commerciali nel mercato concorrenziale, oltre che attività di pubblico interesse (come nel caso della S.E.S.A.), incombono loro gli obblighi generali di trasparenza sull’organizzazione e un obbligo specifico di fare trasparenza solo sulle attività che rientrino tra quelle di pubblico interesse, con esclusione, viceversa, di quelle di carattere commerciale.

Nella presente Sezione confluiscono le misure di trasparenza adottate ai fini di adempiere agli obblighi di cui al D. Lgs. n. 33 del 2013 e di cui al D. Lgs. n. 175 del 2016, nel rispetto del segnalato limite della compatibilità rispetto all’esercizio da parte della Società di numerose attività commerciali di tipo prettamente privatistico nel libero mercato.

Le misure qui previste in materia sono finalizzate:

- a)** ad assicurare la regolarità e la trasparenza delle informazioni attinenti alle attività e all’organizzazione della Società;
- b)** ad individuare i responsabili della trasmissione e della diffusione dei dati, delle informazioni, dei documenti da pubblicare da parte della Società, secondo le espresse previsioni della normativa di settore;
- c)** a perseguire l’obiettivo di raggiungere il maggior livello di trasparenza possibile con riferimento alle attività di pubblico interesse svolte dalla Società;
- d)** a disciplinare le modalità attraverso cui viene garantito ai terzi l’esercizio del diritto di accesso civico anche generalizzato.

La pubblicazione e la diffusione dei dati nella sezione “Società Trasparente” devono avvenire nel rispetto di alcuni criteri qualitativi, indicati nell’art. 6 del D. Lgs. n. 33 del 2013, quali: l’integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l’omogeneità, la facile accessibilità, la conformità ai documenti originali, l’indicazione della provenienza e la riutilizzabilità.

Inoltre, la pubblicazione e la diffusione dei dati di trasparenza deve essere compatibile, secondo le vigenti prescrizioni normative, con i principi di tutela dei dati personali ed il diritto alla riservatezza.

Nella redazione delle Misure Integrative si è tenuto conto delle disposizioni contenute nella Legge n. 190 del 2012, nel D. Lgs. n. 33 del 2013, nel D. Lgs. n. 175 del 2016, nonché delle indicazioni interpretative fornite dall’ANAC nella Determinazione n. 1134 del 2017.

### **3.2) - I FLUSSI PER LA PUBBLICAZIONE DEI DATI**

L'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati, documenti, informazioni viene attuato sulla base delle previsioni della Tabella predisposta dall'ANAC, denominata "*Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti*".

Nella Tabella sono indicate:

- i)* le articolazioni in cui è suddivisa la Sezione "*Società Trasparente*" del sito *web* della S.E.S.A.;
- ii)* la tipologia dei dati, delle informazioni, dei documenti di cui è prevista la pubblicazione;
- iii)* la tempistica con cui adempiere agli obblighi di pubblicazione e, ove previsto, al relativo aggiornamento;
- iv)* la descrizione del contenuto di ogni singolo obbligo di pubblicazione dei flussi informativi;
- v)* le norme di riferimento da cui nasce ogni singolo obbligo di pubblicazione.

Ai fini dell'adempimento agli obblighi di pubblicazione, ad integrazione delle indicazioni fornite nella colonna "*Aggiornamento*" della Tabella elaborata dall'ANAC, vengono definite le seguenti ulteriori misure:

- ove non sia stabilito un termine specifico dalla norma di riferimento, l'obbligo di pubblicazione/aggiornamento va adempiuto senza ritardo e, comunque, entro un mese dalla effettiva disponibilità del dato, documento, informazione da pubblicare;
- detto termine può essere derogato solo per giustificati motivi che devono essere adeguatamente esplicitati;
- il RPCT è tenuto a verificare l'avvenuta pubblicazione del dato/documento/informazione entro i 15 giorni successivi alla scadenza del termine di cui ai punti precedenti.

### **3.3) - INDIVIDUAZIONE DEI RESPONSABILI DELLA PUBBLICAZIONE**

Alla pubblicazione dei dati provvede la funzione Area Informatica della Società.

La funzione Area Informatica è attivata dal "Gruppo di Lavoro Prevenzione della Corruzione e Trasparenza" o, su richiesta di questi, dal Responsabile dell'Area aziendale che ha la disponibilità del dato, dell'informazione, del documento da pubblicare.

La richiesta di pubblicazione, corredata dall'eventuale documentazione da pubblicare, è trasmessa via e-mail.

Il RPCT ha un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione dei dati, dei documenti, delle informazioni, e non deve sostituirsi ai soggetti responsabili delle diverse Aree aziendali deputati a formare e fornire i documenti, le informazioni, i dati da pubblicare.

Effettuata la pubblicazione, la funzione Area Informatica ne dà comunicazione per iscritto via e-mail al "Gruppo di Lavoro Prevenzione della Corruzione e Trasparenza".

Le comunicazioni e-mail di cui ai periodi che precedono vanno conservate a cura del RPCT.

### **3.4) - MONITORAGGIO**

Il RPCT svolge l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione mediante un monitoraggio su base periodica a seconda della tipologia dei dati, dei documenti, delle informazioni oggetto della pubblicazione.

Il RPCT cura di programmare l'attività di controllo all'inizio di ogni anno solare. Nell'anno 2024 le verifiche periodiche sono state effettuate nelle seguenti date: 29/1, 9/7, 25/11, 18/12.

All'inizio di quest'anno – precisamente in data 16 gennaio – è stato effettuato un ulteriore specifico controllo sull'adeguatezza delle pubblicazioni, ai fini dell'elaborazione della Relazione Annuale di cui all'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012.

Nello svolgimento delle sue prerogative di vigilanza e controllo il RPCT è stato coadiuvato dagli altri componenti del "Gruppo di Lavoro Prevenzione della Corruzione e Trasparenza".

Il RPCT comunica, attraverso una e-mail, all'Organismo di Vigilanza (anche OIV) l'avvenuta effettuazione di ogni intervento di controllo e vigilanza sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione.

I monitoraggi effettuati nel corso del 2024 hanno confermato il corretto adempimento agli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

### **3.5) - ACCESSO CIVICO (ARTT. 5 E 5-BIS DEL D. LGS. N. 33 DEL 2013)**

L'accesso civico può essere definito come il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni e gli enti di diritto privato controllati e partecipati da pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 2013 e del D. Lgs. n. 175 del 2016.

Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, il D. Lgs. n. 33 del 2013 prevede, inoltre, il diritto di chiunque di accedere a dati, documenti ed informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti di diritto privato controllati e partecipati da pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria (cosiddetto "*diritto di accesso generalizzato*"); il diritto di accesso generalizzato è però consentito nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis D. Lgs. n. 33 del 2013.

La disciplina relativa all'istituto dell'accesso civico nelle società in controllo pubblico è contenuta nelle norme previste: **(i)** dal D. Lgs. n. 33 del 2013; **(ii)** dal D. Lgs. n. 175 del 2016; **(iii)** dalla Delibera ANAC n. 1309 del 2016; **(iv)** dalla Determinazione ANAC n. 1134 del 2017.

In considerazione della rilevanza che, nell'ambito delle misure di trasparenza e pubblicità, ricopre l'istituto dell'accesso civico anche generalizzato, la Società ha posto in essere le seguenti iniziative:

**i)** è stata istituita la figura del Responsabile dell'Accesso Civico (RAC);

**ii)** è stato istituito il "*Registro degli accessi*" che è tenuto, compilato e conservato a cura del RAC; il Registro degli accessi è pubblicato nella sottosezione dedicata all'accesso civico nel sito *web* della Società, Sezione "*Società Trasparente*", sottosezione "*Altri contenuti accesso civico*";

**iii)** è stata implementata una *policy*, intitolata "*Regolamento per la disciplina dell'Accesso Civico*", in cui sono condensate tutte le disposizioni dettate al fine di garantire l'effettiva applicazione dell'istituto. Il Regolamento è pubblicato nella Sezione "*Società Trasparente*", sottosezione "*Altri contenuti accesso civico*", del sito *web* della Società;

**iv)** Nella medesima articolazione interna alla Sezione "*Società Trasparente*" del sito *web* sono pubblicate, una scheda riassuntiva esplicativa delle caratteristiche dell'istituto dell'accesso civico, e la modulistica necessaria per l'esercizio della facoltà di accesso.

Per ciò che attiene alle disposizioni dettate in materia di accesso civico dalla S.E.S.A., può farsi

completo rinvio a quanto previsto nel citato "*Regolamento per la disciplina dell'Accesso Civico*".

Nell'anno 2024 non si sono avute richieste di accesso civico, né semplice, né generalizzato.

### **3.6) - GLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MATERIA DI SELEZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE (ART. 19 DEL D. LGS. N. 175 DEL 2016)**

La selezione e la gestione del personale sono tra le attività più esposte al rischio di corruzione, secondo la previsione di ordine generale contenuta dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012.

Per tale ragione l'art. 19 del D. Lgs. n. 175 del 2016 ("*Testo Unico in materia di Società a Partecipazione Pubblica*") ha introdotto degli specifici obblighi di pubblicazione in materia di selezione e gestione del personale.

In particolare, ai sensi dell'articolo 19 citato, gli obblighi di pubblicazione riguardano: **i)** i provvedimenti in cui le Società in controllo pubblico stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale; **ii)** i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale; **iii)** i provvedimenti in cui le Società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle Pubbliche Amministrazioni.

La Società ha da tempo adottato un proprio Regolamento per l'assunzione del personale; alcune specifiche disposizioni sul tema sono anche dettate nella Sezione di Parte Speciale del MOG destinata alla prevenzione dei Reati contro la Pubblica Amministrazione (Allegato A e Appendice all'Allegato A) e nel "*Regolamento per la gestione amministrativa del Personale*" implementato alla fine del 2023; a tutte queste *polices* aziendali può farsi integrale rimando.

Nel sito *web* della società, Sezione "*Società Trasparente*", sottosezione "*Selezione del Personale/Reclutamento del Personale*" sono pubblicati: **i)** il "*Regolamento per la disciplina dell'accesso all'impiego*" adottato dal Consiglio d'Amministrazione della Società ; **ii)** i dati relativi alla selezione del personale di cui la Società è alla ricerca.

Alla pubblicazione delle informazioni e dei dati inerenti la ricerca del personale provvede la funzione Area Informatica, su richiesta scritta della funzione Area Risorse Umane.

Effettuata la pubblicazione richiestagli, la funzione Area Informatica annota, in calce alla richiesta scritta pervenutagli, l'avvenuta pubblicazione e ritrasmette la medesima nota scritta con la relativa annotazione all'Area Risorsa Umane.

Il RPCT effettua, con cadenza semestrale, una verifica sulle pubblicazioni presenti nella sottosezione "*Avvisi di selezione*" della Sezione "*Società Trasparente*" del sito *web*.

Tali verifiche sono state effettuate con esito positivo anche nell'anno 2024.

### **3.7) - GLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE CONCERNENTI GLI INCARICHI CONFERITI (ART.15-BIS DEL D. LGS. N. 33 DEL 2013)**

L'articolo 15-bis del D. Lgs. n. 33 del 2013 – il cui l'intitolato è significativamente "*Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi nelle società controllate*" - prevede, per gli enti sottoposti a controllo pubblico, l'obbligo di pubblicare alcune specifiche informazioni sugli incarichi di collaborazione e consulenza e sugli incarichi professionali conferiti, inclusi quelli arbitrari.

In particolare si prevede che, per ogni incarico conferito, la Società sia tenuta a pubblicare: **i)** gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico; **ii)** l'oggetto della prestazione; **iii)** la ragione dell'incarico e la durata; **iv)** il *curriculum vitae* della persona incaricata; **v)** i compensi relativi erogati (erogandi); **vi)** il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente; **vii)** il numero di partecipanti alla procedura.

La S.E.S.A. adempie agli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 15-*bis* attraverso tabelle riepilogative delle informazioni richieste inserite nella sottosezione "*Consulenti e Collaboratori*" della Sezione "*Società Trasparente*" del sito *web*.

Coerentemente con la previsione normativa, la pubblicazione di tali informazioni permane per i due anni successivi alla cessazione dell'incarico.

Alla pubblicazione - che deve avvenire entro trenta giorni dal conferimento dell'incarico - provvede la funzione Area Informatica, su richiesta del RPCT o di soggetto da questi delegato; ogni funzione interessata al conferimento di un incarico o che si attivi per il conferimento di un incarico è tenuta a trasmettere al RPCT la documentazione relativa ai fini dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione.

RPCT è tenuto a verificare se l'incarico conferito riguardi una delle attività di pubblico interesse svolte dalla Società; si ricorda, infatti, che l'obbligo di pubblicazione sussiste solo con riferimento alle attività di pubblico interesse.

Una volta effettuata la pubblicazione, la funzione Area Informatica ne dà notizia al RPCT.

Il RPCT effettua un monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 15-*bis* del D. Lgs. n. 33 del 2013 ogni sei mesi.

Si ricorda che:

- a)** la pubblicazione delle informazioni relative agli incarichi è condizione di efficacia per il pagamento del compenso previsto per l'incarico medesimo;
- b)** in caso di omessa o parziale pubblicazione la persona responsabile della pubblicazione e la persona che ha effettuato il pagamento sono soggette ad una sanzione pari alla somma corrisposta a titolo di pagamento dell'incarico.

Gli impiegati dell'Area Amministrazione, prima di procedere al pagamento di compensi a collaboratori, consulenti, professionisti incaricati dalla Società, sono tenuti a verificare, se del caso interpellando il Responsabile Area Informatica, l'avvenuta pubblicazione delle informazioni relative all'incarico conferito di cui all'art. 15-*bis* citato.

Si sottolinea che, ai fini degli obblighi di pubblicazione di cui al presente paragrafo, i componenti del Collegio Sindacale e la Società di Revisione sono da considerarsi, a tutti gli effetti, titolari di incarichi di cui all'art. 15-*bis* del D. Lgs. n. 33 del 2013.

### **3.8) – GLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE CONCERNENTI GLI INCARICHI DI AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETA' E GLI INCARICHI DIRIGENZIALI (ART.14 DEL D. LGS. N. 33 DEL 2013)**

L'obbligo di pubblicazione in parola è disciplinato dall'art. 14 del D. Lgs. n. 33 del 2013.

Nella Determinazione ANAC n. 1134 del 2017 si è evidenziato come le disposizioni del citato articolo 14 non siano incompatibili con l'organizzazione e le funzioni degli enti di diritto privato sottoposti a controllo di pubbliche amministrazioni, quali la S.E.S.A..

Conseguentemente la Società è tenuta alla pubblicazione di tutte le informazioni previste dalla norma per i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, direzione, governo della S.E.S.A..

La S.E.S.A. adempie all'obbligo pubblicando, in una o più tabelle appositamente predisposte dal RPCT, le informazioni riferite a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Nelle Tabelle, anche attraverso collegamenti ipertestuali (*link*) vengono pubblicati:

- a)** l'atto di nomina del consigliere d'amministrazione, coincidente con il verbale dell'assemblea della Società;
- b)** il *curriculum vitae*;
- c)** i dati relativi ai compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica, con indicazione anche degli importi di viaggio, di servizio, di missione pagati con fondi pubblici;
- d)** i dati relativi all'assunzione di altre cariche presso enti pubblici o privati e dei compensi a qualsiasi titolo corrisposti;
- e)** i dati relativi agli eventuali altri incarichi con oneri a carico della finanza pubblica con l'indicazione dei relativi compensi;
- f)** le dichiarazioni concernenti i redditi, la titolarità di beni di cui alla legge legge n. 441 del 1982.

Alla pubblicazione delle Tabelle contenenti i dati e le informazioni richiesti provvede la funzione Area Informatica, su richiesta del RPCT.

I dati e le informazioni sono pubblicati nella sottosezione "*Organizzazione*" della Sezione "*Società Trasparente*" del sito *web*.

La Società è tenuta a provvedere alla pubblicazione di questi dati (ed al loro aggiornamento) tempestivamente.

Conseguentemente il RPCT, non appena intervenuta la designazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, acquisisce copia del verbale dell'assemblea relativo e, attraverso la modulistica all'uopo predisposta, riceve le autocertificazioni dai Consiglieri di Amministrazione e la documentazione di riferimento necessaria per adempiere agli obblighi di pubblicazione.

Secondo la previsione dell'art. 14 più volte richiamato, l'obbligo di pubblicazione riguarda, oltre che l'organo di governo in carica, anche, per i tre anni successivi alla cessazione della carica, i componenti del precedente organo di governo.

Anche per quest'ultimo obbligo di pubblicazione il RPCT ha predisposto una tabella attraverso la quale la Società provvede all'adempimento relativo.

Si ricorda che l'obbligo di pubblicazione non sussiste nel caso in cui l'incarico di direzione o governo sia svolto a titolo gratuito. Nell'assetto esistente al momento dell'adozione delle presenti misure di trasparenza, a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società era corrisposto un appannaggio per la carica.

I medesimi obblighi di pubblicazione di dati, informazioni e documenti previsti per gli organi di governo direttivi, valgono anche per i Dirigenti. Al momento della adozione delle misure integrative in materia di trasparenza per il 2025, la Società non aveva alcun Dirigente in ruolo.

## **Capitolo 4) - DISPOSIZIONI FINALI**

### **4.1) APPROVAZIONE, ENTRATA IN VIGORE DELLE MISURE INTEGRATIVE AL MOG**

Le Misure Integrative sono approvate, su proposta del RPCT, dal Consiglio di amministrazione della Società ed entrano in vigore il giorno stesso dell'approvazione.

Il Consiglio di amministrazione, prima dell'approvazione, potrà convocare una sessione preliminare di approfondimento e confronto con il RPCT e, se del caso, con i responsabili del "Gruppo di Lavoro Prevenzione della Corruzione e Trasparenza" e con l'OIV.

Si evidenzia che, nelle ipotesi di mancata adozione delle misure organizzative e gestionali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza entro i termini di legge, l'ANAC esercita il potere sanzionatorio previsto dall'art. 19, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 e che l'inadempimento è punito con una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000.

Il termine entro cui adottare le presenti "Misure integrative" al MOG è stato fissato al 31 gennaio 2025.

### **4.2) - PUBBLICAZIONE DELLE MISURE INTEGRATIVE AL MOG – ADEGUAMENTO - CONSULTAZIONE**

Le Misure Integrative sono pubblicate, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nel sito istituzionale della Società, nella Sezione "*Società Trasparente*", Sottosezione "*Altri Contenuti*".

Le Misure vengono messe a disposizione dei dipendenti e dei collaboratori via e-mail affinché ne sia presa conoscenza e ne siano osservate le disposizioni.

Le Misure Integrative resteranno comunque affisse permanentemente nelle bacheche utilizzate per le informazioni ai dipendenti.

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa di settore, le Misure Integrative saranno aggiornate con cadenza annuale ed ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività della Società, oppure emergano rischi non già considerati in fase di loro elaborazione, ovvero ancora intervengano novità normative di rilievo nelle materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Gli eventuali aggiornamenti sono proposti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.