

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 2026

Approvate dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2026

INDICE

CAPITOLO I – DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE	
1.1) – Premessa: LA S.E.S.A. S.P.A.	Pag. 3
1.2) - La normativa di riferimento	Pag. 5
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. 9
1.5) - Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza	Pag. 11
1.6) - L'organismo indipendente di valutazione	Pag. 14
1.7) – La gestione dei rischi corruttivi	Pag. 16
1.8) - Individuazione delle aree a rischio di fenomeni "corruttivi"	Pag. 23
1.9) - Sistema dei controlli	Pag. 24
1.10) - Codice di comportamento e codice etico	Pag. 25

CAPITOLO II - LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
2.1) - Misure in materia di inconfiribilita’	Pag. 27
2.2) - Misure in materia di incompatibilita’	Pag. 31
2.3) – Il divieto di “ <i>pantouflage</i> ”	Pag. 33
2.4) - La formazione	Pag. 37
2.5) - La tutela del dipendente che segnala illeciti	Pag. 39
2.6) – La rotazione del personale	Pag. 41

CAPITOLO III – LE MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA	
3.1) – Premessa	Pag. 43
3.2) - I flussi per la pubblicazione dei dati	Pag. 44
3.3) - Individuazione dei responsabili della pubblicazione	Pag. 45
3.4) – Monitoraggio	Pag. 45
3.5) - Accesso civico (artt. 5 e 5- <i>bis</i> del D. Lgs. n. 33 del 2013)	Pag. 46
3.6) - Gli obblighi di pubblicazione in materia di selezione e gestione del personale (art. 19 del D. Lgs. n. 175 del 2016)	Pag. 47
3.7) - Gli obblighi di pubblicazione concernenti gli incarichi conferiti (art.15- <i>bis</i> del D. Lgs. n. 33 del 2013)	Pag. 48
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. 50

CAPITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI	
4.1) – Approvazione, entrata in vigore delle Misure Integrative al MOG	Pag. 52
4.2) - Pubblicazione delle Misure Integrative al MOG – Adeguamento - Consultazione	Pag. 52

Allegato - “Mappatura delle aree a rischio ex L. n. 190/2012”

CAPITOLO I - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

1.1) – PREMESSA: LA S.E.S.A. S.P.A.

S.E.S.A. spa (SESA o la Società) è una società per azioni a capitale misto, 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 SESA 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 solidi urbani e speciali, produzione di compost di qualità e recupero energetico con produzione di energia elettrica e termica, biometano e CO₂.

L'impianto principale (anche sede legale e amministrativa) si trova in Regione Veneto, nel Comune di Este (PD), via Comuna 5/B, a circa 3 km ad ovest del centro urbano e circa 1,5 km a est del nucleo centrale del Comune di Ospedaletto Euganeo.

La Società ha altre sedi operative minori: l'elenco sempre aggiornato delle varie sedi è rinvenibile nel certificato camerale della Società.

Presso il **polo impiantistico di Este** della SESA sono svolte le seguenti attività: *(i)* raccolta e trasporto di rifiuti urbani e speciali; *(ii)* raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi; *(iii)* selezione e messa in riserva del rifiuto secco differenziato ed indifferenziato; *(iv)* gestione di una discarica per rifiuti non pericolosi (con priorità per i rifiuti urbani); *(v)* gestione di un impianto di compostaggio e digestione anaerobica; *(vi)* produzione di biogas e recupero energetico con produzione di calore e di energia elettrica; *(vii)* produzione di biometano attraverso l'esercizio di una stazione di upgrading del biogas; *(viii)*

produzione di CO₂; **(ix)** ricevimento e stoccaggio di rifiuti urbani ingombranti – RAEE (elettrodomestici, materiali voluminosi ecc...); **(x)** ricevimento e stoccaggio di rifiuti urbani ex R.U.P.; **(xi)** intermediazione e commercio di rifiuti; **(xii)** produzione di energia elettrica da impianti fotovoltaici (installati sulle coperture dei capannoni); **(xiii)** esecuzione di interventi di messa in sicurezza di siti contaminati; **(xiv)** progettazione, costruzione, installazione e manutenzione di impianti tecnologici per la gestione dei rifiuti e per il recupero di energia.

Le attività svolte presso le **altre unità operative aziendali** sono le seguenti: **(xv)** gestione di centri di raccolta (cosiddetti ecocentri); **(xvi)** raccolta differenziata e trasporto di rifiuti solidi urbani e speciali; **(xvii)** raccolta e trasporto di rifiuti speciali; **(xviii)** produzione di energia da biogas prodotto dalla fermentazione anaerobica di biomasse vegetali; **(xix)** gestione del laboratorio chimico, chimico-fisico e microbiologico; **(xx)** servizi secondari quali, lo spazzamento delle strade dai rifiuti urbani, lo svuotamento dei cestini, la raccolta di verde pubblico, l'esecuzione di lavori pubblici; **(xxi)** servizio di bollettazione rifiuti e "TARI", con successiva riscossione.

In quanto società di diritto privato in controllo pubblico, la SESA 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, infatti adempie ai suoi obblighi nelle suddette materie adottando annualmente delle "Misure Integrative in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza" (di seguito anche solo le "Misure Integrative"), che vengono predisposte dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed approvate dal Consiglio d'Amministrazione¹.

Le "Misure Integrative" sono tali in quanto, appunto, integrano 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 revisionato².

Il presente Documento costituisce, dunque, l'aggiornamento delle "Misure

¹ Le "Misure Integrative" vengono elaborate in ossequio a quanto previsto dalla Determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1134 del 2017.

² Si segnala, a questo proposito che, contestualmente all'elaborazione del presente Documento, è in corso di ultimazione la revisione della sezione di parte speciale del MOG 231 dedicata agli illeciti di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231 del 2001, illeciti che sicuramente riguardano aree a rischio di reati rilevanti in ottica prevenzione della corruzione.

Integrative” per l’anno 2026.

1.2) - LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Le principali disposizioni normative intese a rafforzare i presidi di contrasto ai fenomeni corruttivi ed a garantire la trasparenza in seno, oltre che alle Pubbliche Amministrazioni, anche alle società partecipate da pubbliche Amministrazioni, sono le seguenti.

◆ **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”*³.

◆ **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”*).

◆ **Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023** [*“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)”*].

L’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito solo ANAC) ha adottato diversi successivi provvedimenti nei quali, anche con riferimento alla società in

³ Si sottolinea che, 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).

controllo pubblico, *(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, ai seguenti atti di indirizzo dell'ANAC di cui si è tenuto conto nell'elaborazione delle presenti "Misure Integrative":

■ **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. 311 del 12 luglio 2023** - *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*.

■ **Delibera ANAC n° 478 del 26 novembre 2025** – *“Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione”*.

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.”*⁴.

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 l’anno 2026 - delle *“Misure Integrative in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza”* della SESA 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

Come è noto l’ambito di applicazione della Legge n. 190 del 2012 e quello del Decreto Legislativo n. 231 del 2001 non coincidono totalmente.

E’ altrettanto noto 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

⁴ Cfr., la Determinazione ANAC n. 1134 del 2017.

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 del 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 tentativo⁵.

Alcune misure finalizzate alla prevenzione dei fenomeni corruttivi sono state adottate dalla Società già 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)⁶.

⁵ 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).

⁶ 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 e saranno a breve sostituite nell'ambito della revisione generale della sezione di parte speciale del MOG 231 dedicata ai reati di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231 del 2001, in fase di ultimazione al momento della elaborazione del presente Documento.

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 SESA 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 SESA 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 e a garantire la 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.

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' **OIV/ODV**:

- (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 Codice di Condotta Fornitori, 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 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"*⁷.

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 in seno alla SESA dal Consiglio di Amministrazione con delibera formale in cui vengono 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, si prevede che la designazione del RPCT debba, 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 espongano 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

⁷ Cfr., l'art. 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

al massimo rispetto dei principi di legalità e trasparenza⁸.

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: il ruolo ed il nominativo del RPCT sono evidenziati nell'Organigramma ufficiale della Società e della avvenuta designazione del RPCT è data comunicazione a tutti i dipendenti; sotto il 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 organizzazione della SESA – è stato costituito il "*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: *(i)* un appartenente all'Ufficio Gare, dotato di conoscenze in materia giuridica⁹; *(ii)* la Responsabile dell'area Certificazioni Aziendali (RSGI)¹⁰; *(iii)* 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

⁸ 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.

⁹ Al momento dell'elaborazione del presente Documento il ruolo è ricoperto dalla dottoressa Roberta Bressan.

¹⁰ Al momento dell'elaborazione del presente Documento il ruolo è ricoperto dalla dottoressa Luisa Maniezzo.

società in controllo pubblico, in materia di trasparenza¹¹.

La costituzione del citato Gruppo di Lavoro risulta essere del tutto coerente con gli indirizzi operativi delineati dall'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"*¹².

Sempre ai medesimi fini, ed in particolare allo scopo di garantire una puntuale ed efficace gestione dell'istituto dell'accesso civico, la SESA ha designato anche un *"Responsabile dell'Accesso Civico"* (RAC)¹³.

Responsabilità del RPCT

Il RPCT svolge funzioni sia in materia di prevenzione della corruzione che in materia di trasparenza. Di seguito la ricognizione dei suoi principali compiti.

i) Elaborazione ed aggiornamento delle *"Misure di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza"* sulla base delle indicazioni programmatiche fornite dal Consiglio d'Amministrazione.

ii) 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) 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) Predisposizione di report periodici ed elaborazione della Relazione Annuale sull'attività svolta e trasmissione degli stessi documenti al Consiglio di Amministrazione.

v) Vigilanza, di concerto con l'ODV, sul rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs.

¹¹ Al momento dell'elaborazione del presente Documento il ruolo è ricoperto dal dottor Davide Cazzador.

¹² Cfr., l'Allegato 3 al PNA del 2022 (*"Il RPCT e la struttura di supporto"*), paragrafo 4.

¹³ L'incarico è attualmente ricoperto dalla dottoressa Roberta Bressan.

n. 39 del 2013.

vi) Vigilanza, di concerto con l'ODV, sugli adempimenti di cui al D. Lgs. n. 33 del 2013.

vii) Pubblicazione nel sito *web* della Società – entro il 15 dicembre di ogni anno¹⁴ - 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) 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.

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;

¹⁴ Con comunicazione del Presidente dell'ANAC del 10.12.2025 il termine per la pubblicazione della relazione annuale relativa all'anno 2025 è stato prorogato al 31 gennaio 2026; al momento della elaborazione del presente Documento la relazione annuale risulta essere stata già pubblicata nella sezione "*Società Trasparente*" del sito *web* della Società.

- ◆ 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 SESA 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 all'uopo predisposta annualmente dall'ANAC;
- all'esito della rilevazione l'OIV rilascia il documento di attestazione secondo il modulo prodotto annualmente 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*".

Al momento di elaborazione delle presenti "Misure Integrative", la griglia di rilevazione e il documento di attestazione sugli accertamenti svolti dall'OIV nel 2025 risultano correttamente pubblicati nella Sezione "*Società Trasparente*" del sito web della SESA.

1.7 – LA GESTIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

Con il PNA sia del 2019¹⁵ che del 2022¹⁶ l'ANAC ha fornito specifiche indicazioni sulle modalità con cui individuare e gestire i rischi (fenomeni) corruttivi negli enti anche in controllo pubblico.

In particolare, si è precisato che 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....

Ai fine della disamina, appunto, del contesto esterno, si osserva quanto segue. Da un punto di vista generale, le presenti “Misure Integrative” sono state elaborate in una fase storica complessa: da un lato siamo al cospetto di una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR); dall'altro abbiamo a che fare con una fase storica caratterizzata da molte tensioni a livello geopolitico (il riferimento è, in particolare, agli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est e in Medio Oriente, e, da ultimo, alle note vicende riguardanti la Groenlandia ed il Venezuela).

¹⁵ Cfr., le Linee Guida “*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*”, (che costituiscono l'Allegato 1 al PNA del 2019), in cui si stabilisce che le medesime costituiscono 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.

¹⁶ Cfr., l'Allegato 1 al PNA del 2022 (“*Check-list per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO*”).

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 SESA spa, operando, come già evidenziato, 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 e CO₂, quale società di diritto privato impegnata nel libero mercato, si relaziona abitualmente con i seguenti soggetti esterni:

- 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 sull'attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 2024”*, pubblicata il 27/5/2025 (si segnalano, in particolare, le pagine da 329 a 336 in quanto riguardano la Regione Veneto);
- ❖ *“Rapporto Rifiuti urbani edizione 2025”*¹⁷ numero 419/2025, licenziato

¹⁷ Il Rapporto analizza la gestione dei rifiuti urbani nell'anno 2023 per ciò che attiene al contesto europeo, e

dall'I.S.P.R.A. nel dicembre 2025 (si segnala, in particolare, la scheda di pagina 305, in quanto riguarda la Regione Veneto);

❖ “Rapporto Rifiuti speciali edizione 2025”¹⁸ numero 416/2025 licenziato dall'I.S.P.R.A. nel luglio 2025 (si segnalano, in particolare, le pagine da 214 a 328, in quanto riguardano la Regione Veneto);

❖ “Rapporto Rifiuti Speciali – Dati anno 2023” pubblicato dall'ARPAV nel dicembre del 2025;

❖ “Rapporto Rifiuti urbani edizione 2025 - Produzione e Gestione 2024 con indicatori bacini territoriali”¹⁹ pubblicato dall'ARPAV nel dicembre del 2025;

❖ Relazione svolta dal Presidente della Corte d'Appello di Venezia in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025;

❖ Relazione svolta dal Procuratore Generale presso la Corte d'Appello di Venezia in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025;

❖ Relazione svolta dal Presidente della Sezione Giurisdizionale per il Veneto della Corte dei conti in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025;

❖ Relazione svolta dal Presidente della Sezione Regionale di Controllo per il Veneto della Corte dei conti in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025;

❖ Relazione svolta dal Procuratore Regionale presso la Sezione Giurisdizionale per il Veneto della Corte dei conti in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025;

❖ P.I.A.O. della Regione Veneto e della Provincia di Padova per gli anni 2025-2027, (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 - si distingue per una solida struttura economica, un settore manifatturiero resiliente e una ripresa nel comparto turistico, sostenuta soprattutto dai viaggiatori stranieri. Il suo 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.

nell'anno 2024 per ciò che attiene al nostro Paese.

¹⁸ Il Rapporto analizza i dati relativi alla gestione dei rifiuti speciali nell'anno 2023, dati desunti dalle dichiarazioni MUD presentate nell'anno 2024 ai sensi del DPCM 26 gennaio 2024.

¹⁹ Il Rapporto analizza i dati relativi alla gestione dei rifiuti urbani nel Veneto dell'anno 2024.

Viene però, allo stesso tempo, messo in rilievo come il Veneto, proprio per la vivacità del contesto economico-imprenditoriale e la posizione geografica strategica, risulterebbe maggiormente vulnerabile a infiltrazioni mafiose e a interessi di tipo crimino-affaristico²⁰.

Viene, altresì, rimarcato che nel territorio veneto è stata appurata, nel tempo, la proliferazione di complesse e strutturate organizzazioni criminali straniere del tutto autonome rispetto alle più note matrici mafiose italiane²¹.

Sotto quest'ultimo profilo merita di essere sottolineato quanto evidenziato dal Procuratore Generale di Venezia in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario del gennaio 2025: *"(...) Il tessuto economico particolarmente ricco (del Veneto, n.d.r.) è attrattivo per le organizzazioni criminali. (...) Dalle relazioni trasmesse a questo Ufficio da alcune Procure del distretto emerge una situazione allarmante circa il radicamento di più organizzazioni criminali, alcune anche di tipo mafioso.*

*La lettura sinottica delle citate relazioni consente di trarre alcune considerazioni sulla diffusività delle organizzazioni che operano non solo nello stretto ambito dei confini regionali, ma interessano una porzione del territorio nazionale ben più vasta nonché collegamenti internazionali che ne delineano l'efficienza e la particolare pericolosità (...)"*²².

Circa il territorio della provincia di Padova, nel cui ambito opera principalmente la SESA, si evidenzia che la cosca Grande Alacri della 'ndrangheta sarebbe molto radicata nel territorio di Tezze sul Brenta²³.

L'analisi statistica dei dati disponibili ha portato a registrare, in generale, una lieve crescita del fenomeno criminoso nella regione Veneto nel periodo 2023/2024, rispetto al periodo 2022-2023.

Infatti, se è documentata una diminuzione dei reati contro la pubblica amministrazione (-9%), dei reati di criminalità organizzata (-23%), dei reati

²⁰ Cfr., la "Relazione sull'attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 2024", pubblicata il 27/5/2025, in cui (pagina 329) si evidenziano le ingerenze nell'economia veneta della 'ndrangheta e della camorra, che continuano a rappresentare una minaccia, come testimoniato da numerose indagini, da sentenze e dall'analisi dei provvedimenti interdittivi emessi dalle prefetture venete; *"proprio alcune ingerenze dei CASALESI sono emerse ancora nel provvedimento emesso dal Prefetto di Vicenza nei confronti di una società attiva nel settore della raccolta, stoccaggio e riciclaggio di rifiuti"*.

²¹ Cfr., la Relazione della DIA indicata nella nota precedente.

²² Cfr., la Relazione scritta del Procuratore Generale presso la Corte d'Appello di Venezia in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025, pagina 2. Nella Relazione si evidenzia che la Provincia di Padova è tra quelle prevalentemente aggredite dalle infiltrazioni delle consorterie criminali.

²³ Cfr., la Relazione della DIA indicata nella nota 18, alla pagina 323.

tributari (-6%) ed anche dei reati economici (-69%), preoccupante è ritenuto l'aumento dei reati in materia di libertà sessuale e stalking (appartenenti ai cosiddetti reati da "codice rosso"), per i quali si registra una impennata del 43%²⁴.

Sempre l'analisi dei dati "giudiziari" ha portato a sottolineare che il Veneto, notoriamente regione di punta per l'economia nazionale, presenta rilevanti problematiche nel settore di sicurezza sul lavoro risultando essere, anche per il periodo di riferimento, secondo i dati statistici nazionali, la seconda regione italiana, dopo la Lombardia, con il maggior numero di infortuni mortali sul lavoro.

Sempre nella materia del lavoro viene considerato preoccupante il rilevante numero di procedimenti iscritti per il delitto di "caporalato" di cui all'art 603-bis del codice penale (fenomeno strettamente correlato al flusso migratorio per lo più clandestino) che vede nel Veneto le province di Verona e di Padova con i dati più elevati²⁵.

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"*²⁶ e presuppone la disamina dei seguenti elementi "strutturali"²⁷:

- 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*.

L'analisi del contesto interno riguarda, sostanzialmente, la struttura organizzativa dell'ente e la sua concreta gestione operativa, e mira a ricostruire

²⁵ I dati statistici sono tratti dalla Relazione scritta del Procuratore Generale presso la Corte d'Appello di Venezia (pagine 3 e 4), citata alla nota 22.

²⁶ Cfr., il documento ANAC *"Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"*, Allegato 1 al PNA 2019, pag. 12.

²⁷ Cfr., il PNA del 2022, a pagina 32.

sia il sistema di *governance*/responsabilità, sia il livello di complessità delle articolazioni e funzioni aziendali.

Ai fini di detta analisi va rilevato 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 in carica al momento della elaborazione del presente Documento 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’amministrazione 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.

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 detto l’ODV, in seno alla SESA, riveste anche il ruolo di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Da tempo la Società ha implementato un Sistema di Gestione Integrato (SGI) che compendia in modo armonizzato tutte 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 che vengono 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 informazioni²⁸.

La Società possiede quote in altre società²⁹.

Il personale della Società, alla data del 31/12/2025, era costituito da **657 unità**, di cui 491 dipendenti a tempo indeterminato (tra cui 13 apprendisti) e 27 dipendenti a tempo determinato (tra cui 4 tirocinanti), per un totale di 518 lavoratori dipendenti.

Ai dipendenti vanno aggiunti 138 addetti con contratto di somministrazione lavoro ed 1 lavoratore distaccato da altra azienda, per un totale complessivo di 657 unità, appunto.

Dei 518 lavoratori dipendenti, 85 unità svolgono mansioni presso la Divisione Uffici (50 unità) e la Divisione Tecnica (35 unità); i rimanenti (433 dipendenti) sono addetti alla gestione/manutenzione degli impianti (167 unità) ed alla raccolta rifiuti (266 unità).

Dei 138 addetti con contratto di somministrazione, 79 unità sono impiegati nella gestione/manutenzione degli impianti, 59 sono impiegati nella raccolta dei rifiuti.

Il lavoratore distaccato da altra azienda è addetto alla gestione degli impianti.

I ruoli e le responsabilità aziendali sono definiti in documenti di sistema (mansionario e organigrammi) che risultano pubblicati nella sezione “*Società Trasparente*” del sito *web* della Società e che sono improntati al criterio della separazione delle funzioni.

Nell’anno 2025 non si sono riscontrate violazioni, né del Codice Etico, né del “MOG 231”; non si sono evidenziate nemmeno significative o rilevanti

²⁸ Le principali piattaforme informatiche in uso alla Società sono: la “*Piattaforma Telematica Appalti*”, portale utilizzato per la selezione dei fornitori di beni e servizi; la piattaforma informatica “*INAZ*” per la gestione amministrativa del personale; la piattaforma digitale “*SAP*” che, unitamente alla piattaforma digitale “*DOC Finance*”, consente l’automazione dei processi aziendali relativi ai pagamenti.

²⁹ 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.

inosservanze delle procedure e delle istruzioni operative di cui si compone il Sistema di Gestione Integrato.

Nel corso del 2025 non sono stati attivati procedimenti disciplinari per violazioni alle misure in materia di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza, né sono pervenute segnalazioni in materia di “*whistleblowing*”. Parimenti, nel corso del 2025, 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 dalla individuazione delle aree e dei settori di attività che – in astratto – potrebbero essere interessati da scenari "corruttivi".

Detta analisi ha condotto all'elaborazione della “*Mappatura delle aree a rischio ex L. n. 190/2012*” qui allegata.

Merita essere evidenziato che detta mappatura dei rischi ha tenuto conto (di) e si integra con quella effettuata ed aggiornata per la implementazione delle Parti Speciali del Modello di Organizzazione e Gestione, oltre che per la implementazione del Codice Etico della Società³⁰.

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

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

³⁰ Come si è già in precedenza evidenziato, al momento della elaborazione del presente Documento era in fase di ultimazione la revisione della sezione di parte speciale del MOG 231 dedicata ai reati di cui agli artt. 24 (“*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture*”) e 25 (“*Peculato indebita destinazione di denaro o cose mobili concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione*”) del D. Lgs. n. 231 del 2001.

A tale fine è stata condotta, a fine 2025, una preliminare analisi del rischio che ha condotto alla mappatura di molti processi rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Oltre a queste aree di rischio si devono considerare quelle specificamente indicate come potenzialmente 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 relativa ai rapporti tra amministratori pubblici e soggetti privati.

Nella mappatura delle aree a rischio allegata 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 ex D. Lgs. n. 231 del 2001, o di *policies* adottate quali misure integrative in materia di prevenzione della 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 un' 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 SESA assicura che esse 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.

Il presente Documento è stato elaborato anche sulla base delle risultanze delle

attività di monitoraggio espletate nel corso del 2025 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, sottoposto a revisione, da ultimo, nell'anno 2025, informato a principi del tutto coerenti con quelli che debbono presidiare la prevenzione dei fenomeni corruttivi e di *maladministration*.

In particolare, il Codice Etico della SESA detta principi e direttive rilevanti nella materia della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nei seguenti paragrafi:

- "*Legalità*" (cap. I, par. 1)
- "*Correttezza*" (cap. I, par. 2)
- "*Imparzialità*" (cap. I, par. 3)
- "*Trasparenza*" (cap. I, par. 4)
- "*Gestione delle risorse umane*" (cap. I, par. 6)
- "*Rapporti con le Istituzioni Pubbliche*" (cap. I, par. 7)
- "*Conflitto d'interessi*" (cap. II, par. 2a)
- "*Rapporti con le pubbliche autorità*" (cap. II, par. 2b)
- "*Bilancio ed altri documenti sociali*" (cap. II, par. 2f)
- "*Corretta contabilizzazione*" (cap. II, par. 2g)
- "*Whistleblowing*" (cap. II, par. 4)

Nel Codice Etico sono individuati, altresì, le modalità delle verifiche sul rispetto del Codice, le modalità di gestione delle violazioni al medesimo, i compiti dell'Organismo di vigilanza (cap. III, par. 1 e 2).

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 II - 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 Penale³¹ 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].

³¹ 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; per la descrizione di queste fattispecie di reato si rimanda alla "Scheda: i reati presupposto" allegata all' "Allegato A)" al MOG 231.

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 caso di inconferibilità, si ricorda che:

a) nel caso di condanna per i reati di cui agli artt. 314, 1° comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320 del Codice Penale e di cui all'art. 3 L. 1383/1941³², 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 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;

c) l'inconferibilità cessa di diritto ove venga pronunciata sentenza anche non definitiva, di proscioglimento.

Nell'assetto normativo del D. Lgs. n. 39 del 2013 era prevista un'ulteriore ipotesi di inconferibilità rilevante per la SESA: l'art. 7 del decreto legislativo citato stabiliva, infatti, tra l'altro, l'inconferibilità della carica di amministratore di una società in controllo pubblico per chi, nei due anni precedenti, avesse rivestito degli incarichi politici a livello locale (sindaco, o presidente di provincia, assessore, consigliere, ecc...)

L'articolo 7 è stato, però, abrogato dalla legge n. 122 del 8 agosto 2025 e, dunque, questa forma di inconferibilità - che era prevista nelle Misure Integrative elaborate per l'anno 2025 - non opera più per la SESA a partire da quest'anno³³.

³² 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.

³³ L'ANAC ha peraltro avuto modo di criticare la scelta del legislatore, sottolineando come l'ipotesi di

Per la SESA viene, invece, in rilievo altra ipotesi di inconferibilità, 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 SESA, 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 misure³⁴:

- 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 predisposto³⁵;
- 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 -

inconferibilità ora abrogata costituiva una disposizione assai importante nella strategia di contrasto ai fenomeni corruttivi in quanto idonea a prevenire i conflitti di interesse.

³⁴ 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.

³⁵ 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.

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;

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 Statuto³⁶;

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 decreto³⁷.

³⁶ 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."

³⁷ 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.

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)³⁸.

Le verifiche effettuate nell'anno 2025 non hanno evidenziato alcun problema di inconferibilità tra gli amministratori della Società; quanto all'inconferibilità dei dirigenti, la SESA non ha, e non ha avuto nel 2025, alcun dirigente in organico.

2.2) - MISURE IN MATERIA DI INCOMPATIBILITA'

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 SESA 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

³⁸ Cfr., l'art. 15, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 39 del 2013.

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 ed 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, norma però non applicabile nel caso della SESA che non ha alcun dirigente nel suo organico

La SESA, in quanto società in controllo pubblico, è dunque, 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:

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)³⁹;

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, 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;

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

Nel corso del 2025 non sono emerse criticità sotto il profilo della incompatibilità degli amministratori della Società.

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*”, cioè il divieto della cosiddetta “pratica delle porte girevoli” che, in sintesi consiste nel passaggio di un pubblico dipendente, che negli ultimi tre anni ha esercitato poteri autoritativi o negoziali per la pubblica amministrazione, al soggetto privato destinatario dei provvedimenti amministrativi adottati dal primo.

Il divieto opera per un “periodo di raffreddamento” di tre anni.

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.

³⁹ Cfr., l'art. 15, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 39 del 2013.

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: si vuole cioè scongiurare il rischio corruttivo che consiste nel fatto che durante la propria vita lavorativa nell'ambito di una realtà pubblica il dipendente possa artatamente preconstituire future situazioni lavorative vantaggiose nel settore privato.

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.”*.

L'ANAC ha pubblicato delle Linee Guida⁴⁰ 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 autonomo⁴¹.

Tutti tali soggetti sono destinatari del divieto di svolgere attività lavorativa o professionale laddove abbiano esercitato poteri autoritativi e/o negoziali nei

⁴⁰ 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.

⁴¹ Cfr., le Linee Guida citate alla nota 40, paragrafo 3.1.2.

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*"⁴².

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 obbligatori (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

⁴² Cfr., le Linee Guida citate alla nota 40, pagina 13.

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 fine 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 interpelli 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 2025 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: **(i)** nella Parte Generale del "MOG 231" sono dettate specifiche disposizioni in materia di formazione dei dipendenti, nel Capitolo 4, paragrafo 2; **(ii)** 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; **(iii)** nell' "*Appendice all'Allegato A*" del MOG ("*La riforma dei reati di corruzione*"), 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 amministrazione⁴³.

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

a) La formazione dedicata alla diffusione della cultura della legalità, della prevenzione della corruzione e della trasparenza – 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).

b) Gli incontri formativi sono tenuti dal RPCT, e/o da professionisti esterni che abbiano specifiche competenze in materia.

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

d) 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

⁴³ Come già detto, al momento di elaborazione delle Misure Integrative è in fase di ultimazione la revisione della sezione di parte speciale del MOG 231 ("Allegato A") dedicata ai reati di cui agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231 del 2001. Anche nel testo revisionato del Modello è confermata la disposizione concernente l'organizzazione di sessioni formative dedicate alla diffusione della cultura della legalità, della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

ogni qualvolta venga adottata una *policy* interna che abbia ad oggetto, anche indirettamente, le materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

e) 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.

f) 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.

g) 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.

h) 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 2025 si sono regolarmente tenute le sessioni formative programmate nelle materie che qui interessano; alla formazione erogata si è fatto riferimento nella Relazione annuale elaborata 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*" – letteralmente, "*soffiare il fischio*") 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.

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 – che 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 - aveva adottato, su proposta del RPCT, un primo *“Regolamento per la tutela del whistleblower”*.

Nel 2023 il legislatore è nuovamente intervenuto nella materia del *whistleblowing* con il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023⁴⁴ che compendia oggi in modo organico la disciplina nazionale in materia di *whistleblowing*.

A seguito della novella normativa l'ANAC, nel 2023, ha dettato nuove *“Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*⁴⁵.

A completamento di tale lavoro, l'ANAC ha pubblicato, recentissimamente, nuove Linee Guida integrative (e non sostitutive) delle precedenti, allo scopo di fornire indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione⁴⁶.

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

La SESA, al fine di adeguare la propria disciplina interna alle novità introdotte dal legislatore con il *“Decreto whistleblowing”*, si è dotata nel 2024 di un nuovo *“Regolamento Whistleblowing”*, che risulta pubblicato nella sezione *“Società Trasparente”* del sito *web*, e al quale si fa espresso rinvio⁴⁷.

La gestione delle segnalazioni avviene attraverso la piattaforma informatica

⁴⁴ *“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)”*.

⁴⁵ Cfr., la Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 che sostituisce la precedente Delibera n. 469 del 2021 con cui ANAC aveva adottato le precedenti linee guida in materia di whistleblowing.

⁴⁶ Cfr., le *“Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione”* approvate con Delibera ANAC n° 478 del 26 novembre 2025.

⁴⁷ Il Regolamento è perfettamente conforme alle indicazioni fornite nelle recentissime Linee Guida di cui alla Delibera ANAC n° 478 del 26 novembre 2025 di cui si è detto alla nota precedente.

“rabbit up” che garantisce, con 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).

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

Nel 2025 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 rispetto alle quali i responsabili anticorruzione incontrano più difficoltà; le criticità segnalate sono, tra le altre, il numero 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 SESA.

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 2025 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 III) – 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 SESA), 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.

Le misure qui previste 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;
- 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.

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*"⁴⁸.

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

⁴⁸ La Tabella costituisce l'Allegato al D. Lgs. n. 33 del 2013.

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 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 2025 le verifiche periodiche sono state effettuate nelle seguenti date: 22/5/2025, 25/06/2025, 15/07/2025, 06/11/2025, 23/12/2025.

All'inizio di quest'anno è stato effettuato un ulteriore specifico controllo sull'adequatezza 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 2025 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 “*Altri contenuti accesso civico*”, della Sezione “*Società Trasparente*” del sito *web* della Società;

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; anche 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 SESA, può farsi completo rinvio a quanto previsto nel citato “*Regolamento per la disciplina dell'Accesso Civico*”.

Nell'anno 2025 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 2012⁴⁹.

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

⁴⁹ L'ANAC, sin dal PNA del 2013 (nell'Allegato2, “*Area: acquisizione e progressione del personale*”) ha inserito il reclutamento, le progressioni di carriera, il conferimento di incarichi di collaborazione, tra le aree di rischio comuni e obbligatorie.

le Società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle Pubbliche Amministrazioni.

La SESA ha adottato delle *policies* sia per il processo di assunzione del personale⁵⁰, che per il processo di gestione amministrativa del personale⁵¹, che, ancora, per il processo concernente i rimborsi spese relative alle trasferte di lavoro⁵², *policies* che – in ossequio agli obblighi di trasparenza - risultano pubblicate nella Sezione “*Società Trasparente*” del sito web della Società ed alle quali può farsi integrale rimando.

Nella sezione “*Società Trasparente*”, sottosezione “*Selezione del Personale/Reclutamento del Personale*” sono pubblicati anche i dati relativi alla ricerca e selezione del personale.

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 2025.

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 prevede alcuni “*Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi nelle società controllate*”, vale adire impone la pubblicazione di informazioni sugli incarichi di collaborazione e consulenza e sugli incarichi professionali conferiti, inclusi quelli arbitrali.

⁵⁰ Cfr., il “*Regolamento per la disciplina dell’accesso all’impiego*”.

⁵¹ Cfr., il “*Regolamento per la gestione amministrativa del Personale*”.

⁵² Cfr., il “*Regolamento per le trasferte e per le spese di trasferta*”.

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*, limitatamente alle pubblicazioni che attengano ad incarichi conferiti in relazione ad attività di pubblico interesse .

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.

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 SOCIETÀ 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 SESA.

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 e 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 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 delle società controllate; come già evidenziato in precedenza, al momento della adozione del presente Documento, la Società non aveva alcun Dirigente in ruolo.

CAPITOLO IV - 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 2026.

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.