



ESTRATTO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 231/2001

Approvato in CdA del 29/01/2026

Legenda:

ANAC:	Autorità nazionale anticorruzione
OdV:	Organismo di vigilanza
OIV:	Organismo indipendente di valutazione
PNA:	Piano nazionale anticorruzione
PTPCT:	Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza
RPCT:	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza

[...] 3. Integrazione del PTPCT ex L. 190/2012 con il Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001

La legge 6 novembre 2012 n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella Pubblica Amministrazione*” (di seguito: legge 190/2012) ha introdotto, nell’ordinamento giuridico italiano, un sistema di prevenzione della corruzione e dell’illegalità nell’espletamento delle funzioni e delle attività della pubblica amministrazione.

La legge disegna un complesso di iniziative e adempimenti a carico delle pubbliche amministrazioni, nell’ambito di una strategia volta sia ad attuare un’efficace e pregnante attività di prevenzione della corruzione, attraverso la previsione ed attuazione di pratiche organizzative ed operative, specificatamente destinate allo scopo, che ad innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi ed insidiosi. Come da disposti ANAC di cui alla determina n.1134/2017, GESAM Reti Spa ha provveduto nel 2019 ad inserire il PTPCT all’interno del Modello 231 già adottato dalla Società ed approvato dal Cda del 14 dicembre 2023.

Il concetto di corruzione

Il legislatore non si è limitato a qualificare la corruzione rinviando a specifici reati, così come previsti nel codice penale, rappresentati come fattispecie a struttura sinallagmatica, nella quale corrotto e corruttore vantano un reciproco interesse a che il fatto penale sfugga all’accertamento ed alla repressione. La legge ha, invece, voluto dare un’ampia accezione della nozione di corruzione affinché i rimedi proposti involgessero più vasti fenomeni e forme di lesione dell’integrità pubblica.

La Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2013 n. 1 ha chiarito come il concetto di “corruzione” debba essere inteso in senso lato ed includere:

- situazioni in cui, anche esorbitando dall'ambito della fattispecie penale, un soggetto, nell'esercizio dell'attività amministrativa, abusi del potere attribuitogli al fine di ottenere un vantaggio privato o, comunque;
- situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite.

È pertanto lasciato a GESAM (e comunque a ciascun soggetto destinatario di tali prescrizioni) il compito di individuare le condotte tipiche che integrano l'azione illegale e quindi le diverse e possibili forme di abuso di potere, sintomi principali di illegalità, di malfunzionamento e malcostume, anche se in sede repressiva tuttavia l'art. 1 comma 12 della legge 190/2012 fa conseguire i diversi profili di responsabilità alla commissione del solo “reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato”, con ciò rinviando alla fattispecie codicistica tipizzata.

GESAM Reti Spa

Compiti ed attività

GESAM Reti S.p.A., d'ora in poi “GESAM” o “la Società”, è una società di capitali che svolge l'attività di distribuzione e misura del gas naturale e GPL nel Comune di Lucca e altri sette comuni della provincia (Capannori, Pescaglia, Coreglia Antelminelli, Borgo a Mozzano, Bagni di Lucca, Galliciano e Villa Basilica). L'attività svolta dalla Società è a tutti gli effetti tra le attività di servizio pubblico che vengono affidate a soggetti privati, ed in quanto controllata da un ente pubblico, rientra a pieno titolo tra i destinatari della normativa anticorruzione.

Il capitale della società risulta detenuto per una quota pari al 56,71% da Lucca Holding S.p.A. (detenuta al 100% dal Comune di Lucca), per una quota pari al 42,96% da Toscana Energia S.p.A. e per una quota pari allo 0,33% dal Comune di Capannori.

L'assetto societario con la ripartizione delle quote è conseguenza di un'operazione di scissione parziale asimmetrica con decorrenza degli effetti giuridici a far data 1° agosto 2018; l'operazione ha anche comportato la variazione della denominazione sociale da “GESAM Spa” a “GESAM Reti Spa”, senza modifica alcuna di partita iva e codice fiscale.

Struttura organizzativa

GESAM svolge l'attività di distribuzione e misura del gas naturale e GPL ai clienti finali tramite concessione del servizio conferita da parte del Comune di Lucca e dai Comuni sopra menzionati.

La struttura organizzativa di GESAM è molto semplice e lineare essendo rappresentata come di seguito:

- un Consiglio di Amministrazione al quale è affidata la gestione ordinaria e straordinaria della società, munito di tutti i poteri necessari indispensabili non solo per interfacciarsi con le autorità pubbliche di vigilanza, ma altresì per garantire che l'azione sociale si svolga in piena conformità alle disposizioni vigenti tipiche che regolano l'azione amministrativa nonché a quelle specifiche di settore.

Il Consiglio di Amministrazione ha a sua volta conferito al Presidente, con verbale del 15 maggio 2025, i poteri di amministrazione, tra i quali rientrano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti:

- rappresentare, in Italia ed all'estero, la società nei rapporti con l'Amministrazione dello Stato centrale e periferica, con Enti pubblici e privati e con persone fisiche e giuridiche, anche innanzi all'Autorità Giudiziaria, Amministrativa e Tributaria, compiendo in nome e per conto della società tutti gli atti per l'esercizio delle delibere del consiglio e dei seguenti poteri delegati:
- Emettere ordini a fornitori nell'ambito di contratti aperti, preventivamente stipulati dalla Società, nel rispetto delle condizioni stabilite;
- Trattare con gli Enti competenti in materia tariffaria di vendita di servizi, firmare e presentare domande, documentazioni, opposizioni.

Il Vicepresidente confermato con verbale del Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2025 e in qualità di consigliere delegato detiene, tra gli altri, i seguenti poteri:

Nei limiti del Budget approvato dal Consiglio di Amministrazione stipulare, con le clausole più opportune, modificare, risolvere e cedere contratti:

- a) di compravendita e permuta di mobili anche iscritti a pubblici registri, fatta eccezione di titoli pubblici, obbligazioni e altri valori mobiliari. Tale potere potrà essere esercitato limitatamente ad atti che comportino impegni singoli di importo non superiore a euro 100.000;
- b) di affitto di locazione anche ultra-novennale, con esclusione di affitto di azienda o di rami di azienda. Tale potere potrà essere esercitato limitatamente a atti che comportino impegni singoli annui di importo non superiore a euro 80.000;
- c) di acquisto di spazi e tempi per l'effettuazione di pubblicità anche legata a sponsorizzazioni. Tale potere potrà essere esercitato limitatamente ad atti che comportino impegni singoli di importo non superiore a euro 10.000;
- d) di appalto. Tale potere potrà essere esercitato limitatamente ad atti che comportino impegni singoli di importo non superiore a euro 200.000;
- e) di noleggio;
- f) trasporto e spedizione;
- g) di assicurazione in qualità di assicurato;

I poteri di cui ai punti e), f) e g) potranno essere esercitati limitatamente ad atti che comportino impegni singoli di importo non superiore a euro 100.000.

Le nomine del Presidente e del Vicepresidente sono comunque disponibili sul sito della Società nella sezione Amministrazione Trasparente.

- un Direttore Generale al quale l'Assemblea dei Soci ha conferito tutte le attribuzioni per l'ordinaria gestione e per la direzione della società e dell'impresa sociale, con ogni potere e facoltà spettanti all'imprenditore necessari ed opportuni per il corretto ed ordinato svolgimento dell'attività sociale. Al Direttore è stato conferito il potere di rappresentare la Società e specificatamente il potere di compiere, tra gli altri, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le seguenti categorie di atti:

- guidare e controllare l'attività del personale addetto agli uffici ed impianti, sulla base delle indicazioni generali e particolari ricevute. In particolare, il Direttore potrà proporre agli amministratori della Società l'assunzione o il licenziamento di personale della Società; adottare inoltre provvedimenti disciplinari nei confronti del personale dipendente, ad esclusione della sospensione e del licenziamento; per questi ultimi formula proposte di provvedimento al CdA;
- provvedere, in esecuzione di programmi societari opportunamente deliberati dagli organi amministrativi, all'esecuzione dei progetti di ampliamento degli impianti, nonché, alla gestione tecnica ed alla manutenzione degli impianti stessi, sorvegliando l'osservanza da parte di chiunque, dipendente, terzo o appaltatore, di tutte le prescrizioni di legge o dei regolamenti comunali, provinciali e regionali in materia di prevenzione di incidenti e di ogni normativa concernente gli impianti di erogazione del gas; verificare, altresì, che i materiali impiegati corrispondano, per le loro caratteristiche e qualità, ai fini cui sono destinati, segnalando le eventuali deficienze e le modifiche o sostituzioni ritenute necessarie;
- verificare gli impianti e le attrezzature al fine di assicurare la conformità alle norme di tutela dell'ambiente sotto il profilo ecologico e perché non determinino danni a terzi per inquinamento o simili.

I poteri e le deleghe del Presidente, del Vicepresidente e del Direttore Generale sono comunque contenuti nel Modello 231 adottato dalla Società ed approvato, a seguito attività di aggiornamento, in sede di Cda del 26 novembre 2025.

- Tre specifiche funzioni di staff, l'Ufficio Risorse Umane-Amministrazione del Personale-Servizi Generali, la funzione Sistemi Informativi-Back-Office-Sistemi di Gestione ed il Servizio di Prevenzione e Protezione.
- Le seguenti ulteriori funzioni propriamente operative:
 - Servizio Amministrativo,
 - Servizio Tecnico.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026-2028

Finalità e struttura del piano

GESAM ha provveduto a conformarsi alle previsioni legislative in materia adottando nel 2015 un primo Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza, sottoposto ad aggiornamento annuale e con validità per il triennio successivo, in conformità a quanto previsto dalla legge 190/2012.

In ottica di adeguamento alle nuove Linee Guide ANAC come da Delibera n.1134 dell'8 Novembre 2017, GESAM ha provveduto nei tempi previsti dal precedente PTPCT a predisporre un aggiornamento della sezione Prevenzione della Corruzione che, con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza di GESAM, è stata poi inserita all'interno del Modello 231.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza estrapolato dal Modello 231/01, soggetto ad approvazione del CdA, viene pubblicato sul sito istituzionale GESAM nella sezione Amministrazione Trasparente, ai sensi del D. Lgs. 33/13 e s.m.i.

Il PTPCT ha la finalità di sviluppare i temi della legalità, correttezza, trasparenza, attuando un'azione coordinata tra le diverse iniziative previste a livello societario. Sotto tale profilo, infatti, il Piano, assicurando il massimo coinvolgimento del personale, si configura come strumento particolarmente idoneo a fornire, anche mediante la diffusione di valori etici condivisi, il necessario supporto per favorire "dall'interno" i processi di innovazione e miglioramento della Società.

Il Piano è quindi un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione di una società, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo.

In particolare, la predisposizione del PTPCT avviene ricostruendo il sistema dei principali processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Il PTPCT è un programma di attività, con indicazione comunque dei seguenti aspetti minimi:

- aree di rischio e rischi specifici;
- misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici.

Costruzione del Piano

Le Linee Guida 8/2015 hanno posto in capo alle società controllate, direttamente o indirettamente da pubbliche amministrazioni, l'adozione, ai fini della prevenzione della corruzione, di specifiche misure introdotte dalla legge 190/2012. Questa previsione trova applicazione anche qualora le società controllate abbiano già adottato il Modello di Organizzazione e Gestione (Modello 231) previsto dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, Decreto 231/01). La costruzione del PTPCT di GESAM si è pertanto ispirata al sistema di "*risk management*" dei Modelli 231, in quanto proprio questi ultimi si basano sulla identificazione dei rischi di reato (individuazione dei settori di attività

aziendale che presentano rischi di commissione dei reati cosiddetti “presupposto” ed indicazione delle connotazioni fattuali) nonché sulla costruzione del sistema di controllo interno (individuazione dei protocolli per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni dell'ente).

GESAM si è già da tempo dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex 231/2001 nel quale ha debitamente rappresentato il suo sistema di analisi e gestione di tutti quei rischi che, in relazione alla specifica attività svolta, possono essere commessi, indistintamente, da tutti i destinatari del Modello 231. Quest'ultimo comprende tutti quei presidi utilizzati ed attuati al fine di ridurre ad un “livello accettabile” il rischio di commettere uno dei reati previsti dal Decreto 231/01 con le misure introdotte dalla normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione.

Per effettuare questo tipo di analisi, GESAM si è avvalsa della mappatura del rischio di corruzione svolta a suo tempo e riportata nel Modello 231, e ha previsto in quali settori o aree avrebbero potuto annidarsi con maggiore facilità i fatti e le condotte illecite di corruzione, aggiornando di volta in volta il Modello stesso il quale è sottoposto a revisioni periodiche. Nel recepire le Linee Guida ANAC n. 8/2015 e 8 Novembre 2017, in ottica di semplificazione, GESAM ha successivamente integrato il proprio Modello 231 con le misure di prevenzione della corruzione previste dalla legge L.190/12.

Il risultato di tale integrazione è rappresentato ad oggi da un unico documento che, al proprio interno, contiene:

- una sezione separata che descrive gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e le misure in essere adottate da GESAM;
- una sezione separata che descrive gli obblighi sulla pubblicità e trasparenza a cui GESAM è soggetta.
- in entrambe le sezioni si fa riferimento al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, di seguito RPCT.

In tal modo, l'analisi dei rischi inserita all'interno della sezione Prevenzione della Corruzione del presente Modello risulta in linea anche con i reati di recente introduzione. A titolo di esempio, la mappatura del rischio di corruzione non ha riguardato solamente i reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dagli artt. 24 e 25 del Decreto 231/01, così come rivisitati ed integrati dalla legge 190/2012, ma anche il reato di corruzione tra privati di cui all'art. 25-ter e il reato di “Istigazione alla corruzione tra privati” di cui all'art. 2635-bis c.c..

Con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 ANAC ha introdotto il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 successivamente aggiornato e sostituito dal PNA 2022 approvato con Delibera n.7 del 17 gennaio 2023. Il PNA stabilisce le principali misure di prevenzione della corruzione che ogni Ente o Società soggetta a controllo pubblico deve adottare. Tra queste, in particolare:

1. adozione del codice di comportamento
2. rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione
3. svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali
4. conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti
5. pantouflage (revolving doors)

6. formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
7. tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)
8. formazione
9. patti di integrità
10. azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Le misure di prevenzione indicate nel PNA sono state di volta in volta adottate da GESAM, come di seguito:

1. GESAM ha integrato nel 2023 il proprio Codice Etico e di comportamento con i disposti di cui al D.P.R. 13 giugno 2023 n.81 in materia di condotta dei dipendenti. Il Documento aggiornato è stato approvato in CdA del 14 dicembre 2023 e pubblicato sul sito della Società www.gesam.it
2. La rotazione ordinaria del personale come anche indicato nella relazione annuale del RPCT risulta ad oggi di difficile attuazione data l'entità dell'azienda e la specificità dei ruoli nelle aree considerate a maggior rischio corruttivo all'interno dell'organizzazione. .
3. Si conferma anche per il 2025 l'assenza di incarichi extra - aziendali per i dipendenti della Società.
4. Come per gli anni precedenti, nel 2025 non sono stati assegnati nuovi incarichi dirigenziali.
5. Tra le misure sul pantouflage, la Società ha introdotto una dichiarazione di presa d'atto sull'omonimo divieto per i dipendenti con funzione direttiva e responsabilità decisionali cessati dal rapporto di lavoro e non più in forza all'azienda.
6. Come per gli altri anni, anche per il 2025 non ricorre la fattispecie.
7. Nel 2023 è stata implementata la piattaforma Whistleblowing, accessibile dal sito www.gesam.it, come previsto dal D. Lgs 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937. Il regolamento Whistleblowing è stato aggiornato con l'inserimento del canale orale di segnalazione degli illeciti ed approvato in sede di Cda del 30 settembre 2025.
8. GESAM persegue, anche in ottica 231, le finalità formative e di sensibilizzazione dei propri dipendenti con una maggiore attenzione alla materia sulla prevenzione della corruzione. Pertanto, in data 11 dicembre 2025 la Società ha destinato la formazione sul MOG 231 a tutti i dipendenti. La formazione ha riguardato, nello specifico, l'aggiornamento del Modello 231 con particolare riferimento ai nuovi reati presupposto introdotti dalla normativa all'interno del Modello, le misure di prevenzione della corruzione previste dal P.T.P.C.T., gli adempimenti in materia di Trasparenza e il regolamento Whistleblowing. Il personale è stato edotto sui contenuti anzidetti e informato sulla disponibilità dei documenti sul sito istituzionale della Società nella sezione Amministrazione Trasparente.
9. Si conferma anche per il 2025 il patto di integrità adottato dalla Società a partire dal 2020 e destinato a tutti i fornitori. Il documento è disponibile sul sito www.gesam.it.

10. Il presente P.T.P.C.T. è disponibile sul sito www.gesam.it nella sezione Amministrazione Trasparente per le finalità di divulgazione alla società civile e dell'impegno di GESAM alla prevenzione dei reati corruttivi.

Oltre alle misure principali sopra descritte ed attuate dalla Società, GESAM ha provveduto a nominare in sede di Cda del 15 maggio 2025 l'avv. Elena Picchetti quale responsabile dell'Antiriciclaggio oltre ad adottare sin dal 24 giugno 2020 una procedura interna dedicata.

- Con riferimento alle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità e inconferibilità degli incarichi, GESAM provvede a pubblicare i suddetti documenti a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dei componenti di nomina pubblica della Società sul proprio sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.
- Inoltre, in ottica di monitoraggio delle attività a rischio corruttivo, il RPCT effettua annualmente specifici audit rivolti alle principali figure coinvolte nel processo di gestione del rischio, tra queste in particolare l'ufficio acquisti/gare e appalti, l'ufficio back-office, l'ufficio contabilità, l'ufficio tecnico e l'ufficio risorse umane deputato alla selezione del personale;
- Infine, nel recepire all'interno del presente piano la misura richiamata dal PNA 2022 nell'ambito di applicazione dell'art. 16 del D.Lgs 36/2023, già art.42 del D.Lgs 50/016, GESAM prevede, in caso di conflitto di interessi, l'obbligo di astensione dalle procedure di gara e affidamenti, come anche stabilito dal Codice di Comportamento.

La procedura relativa al Budget integrata con i disposti del D. Lgs 14/2019 Codice della Crisi e dell'insolvenza d'Impresa risulta ad oggi valida.

Si evidenzia che il contesto esterno segnato dal verificarsi di numerosi eventi bellici concomitanti e a tutt'oggi in corso non ha impattato sull'attuazione degli adempimenti e delle misure di prevenzione della corruzione.

Come riportato dal RPCT nella relazione annuale pubblicata sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente, si conferma anche per il 2025 di difficile attuazione la misura sulla rotazione ordinaria del personale per le motivazioni riportate al paragrafo *Rotazione del Personale*.

Inoltre, nell'ambito dell'analisi dei rischi di cui all'allegato 1 al PNA 2019, tenuto conto sia delle ridotte dimensioni aziendali ma anche di una storicità di assenza di fenomeni corruttivi, la Società ritiene tutt'oggi idonea la modalità adottata all'interno del Modello 231. Quest'ultimo è periodicamente soggetto a revisione. Come previsto nel P.T.P.C.T. 2025-2027, nel corso del 2025 il Modello è stato aggiornato alla luce dei poteri e deleghe in capo al Vicepresidente nonché consigliere delegato nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 30 settembre 2024 e per recepimento dei nuovi reati presupposto introdotti dalla normativa, oltre alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza avvenuta in sede di Cda del 15 maggio 2025. Il Modello è stato pertanto approvato dagli organi amministrativi in data 30 settembre 2025 e a seguire in sede di Cda del 26 novembre 2025 per il recepimento dei più recenti reati presupposto, confermando la mappatura delle attività e

l'analisi dei rischi già in essere. A seguire, la Società ha erogato la formazione a tutti i dipendenti in data 11 dicembre 2025. Il Modello 231 è disponibile su intranet aziendale.

In occasione di una prossima revisione, si prevede in ottica di miglioramento, di aggiornare l'impostazione complessiva del file di risk assessment, al fine di garantire una migliore leggibilità e integrazione con la mappatura dei reati e dei processi aziendali.

Adozione del Piano

Il RPCT ha proposto l'aggiornamento della sezione Prevenzione della Corruzione integrata all'interno del Modello 231/01 a partire dal 1° Gennaio 2019. Parallelamente all'Organismo di Vigilanza che propone periodicamente una revisione del Modello 231, il RPCT conserva il proprio ruolo di promotore dell'aggiornamento delle misure anticorruzione anche dopo l'avvenuta integrazione tra i due documenti.

Comunicazione del Piano

GESAM provvede a dare un'ampia e partecipata conoscenza del Piano di Prevenzione della Corruzione integrato nel Modello 231/01 a tutti i dipendenti della Società ed ai cittadini utenti attraverso la sua pubblicazione, in forma di estratto, sul proprio sito istituzionale www.gesam.it nella sezione Amministrazione Trasparente.

All'atto dell'assunzione – sia che essa avvenga con contratto a tempo determinato, indeterminato oppure con qualsiasi altra forma contrattuale – la risorsa neoassunta riceverà un'informativa riguardante l'adozione del P.T.P.C.T. da parte della Società e la disponibilità alla sua consultazione sulla intranet aziendale e sul sito istituzionale sottoscrivendo, inoltre, un'autodichiarazione di presa visione e accettazione come impegno ad aver consultato il Codice Etico e di Comportamento e a comportarsi in conformità alle finalità e prescrizioni ivi contenute.

GESAM diffonde il Modello 231/01 dando particolare evidenza alla presente sezione attraverso ulteriori modalità, quali ad esempio la pubblicazione su intranet aziendale ed i suoi eventuali aggiornamenti, rendendo la documentazione accessibile e fruibile a tutto il personale in qualsiasi momento. Tutti i dipendenti sono invitati, ciascuno per il proprio ambito di competenza, ad un'analisi volta ad individuare eventuali attività a rischio di corruzione precedentemente non considerate e dandone tempestiva comunicazione al RPCT.

Aggiornamento del Piano

Il RPCT ha il compito di procedere all'aggiornamento del PTPCT prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento, e alla sua pubblicazione sul sito della Società entro il 31 gennaio di ciascun anno, salvo proroghe dettate da ANAC.

Dall'esito della verifica effettuata sulla mappatura delle attività e analisi dei rischi presenti all'interno del Modello 231, come sopra menzionato, non sono emersi nuovi rischi di corruzione né sono state individuate ulteriori misure di prevenzione specifiche.

Monitoraggio del Piano

L'attività di monitoraggio del PTPCT è un'attività volta ad accertare, dopo aver identificato ed adottato i presidi anticorruzione, che le misure attuate per contrastare il fenomeno corruttivo e, più in generale, i comportamenti non etici siano state adeguatamente conosciute ed implementate affinché tutti i dipendenti siano messi nelle condizioni di ottemperare alle medesime.

Pertanto, la funzione Sistemi Informativi - Sistemi di Gestione pianifica, concordemente con il RPCT, specifici audit con periodicità indicativamente annuale a seconda del diverso grado di esposizione al rischio di corruzione di ciascuna area aziendale interessata.

Gli esiti di tali attività di audit sono comunicati al RPCT che può, in caso di dubbi, richiedere chiarimenti e/o ulteriori informazioni, e provvede a custodire debitamente l'intera documentazione prodotta.

I soggetti istituzionali coinvolti nell'attività di prevenzione della corruzione all'interno della Società GESAM

Nomina del Responsabile della Prevenzione della corruzione

Le società controllate dalle pubbliche amministrazioni sono tenute a nominare un responsabile per la prevenzione della corruzione, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 7, della legge 190/2012, a cui spetta proprio predisporre le misure organizzative per la prevenzione della corruzione.

Il responsabile della prevenzione della corruzione è nominato dall'organo di indirizzo della Società (Consiglio di Amministrazione o altro organo con funzioni equivalenti).

Secondo le indicazioni dell'Autorità in base alle quali le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione debbano essere affidate ad uno dei dirigenti della società, le società sono tenute a nominare un dirigente in servizio attribuendogli funzioni e poteri idonei e congrui per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. Nell'effettuare la scelta, le società dovranno vagliare l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse ed evitare, per quanto possibile, la designazione di dirigenti responsabili di quei settori individuati all'interno della società fra quelli con aree a maggior rischio corruttivo. La scelta dovrà ricadere su un dirigente che abbia dimostrato nel tempo un comportamento integerrimo.

L'Autorità ammette che qualora la società tenuta alla nomina sia priva di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, il responsabile della prevenzione della corruzione potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze.

In questo caso, il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad esercitare una funzione di vigilanza, stringente e periodica, sulle attività del soggetto incaricato. In ultima istanza, e solo in casi eccezionali, il responsabile della prevenzione della corruzione potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali. La Legge anticorruzione non indica la durata dell'incarico, bensì è la Circolare del 2013 che, intervenuta in tal senso, ha stabilito che, qualora la nomina del responsabile coincida con una figura dirigenziale, la durata della designazione deve essere pari a quella di durata

dell'incarico dirigenziale a cui la nomina accede, lasciando però al tempo stesso la possibilità di seguire un criterio di rotazione e quindi alternare i dirigenti che rivestono tale ruolo.

In data 18/03/2022 il CdA di GESAM ha nominato il Direttore Generale, già responsabile della trasparenza, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Le funzioni e i compiti

Il responsabile della prevenzione della corruzione riveste un ruolo centrale nell'ambito della lotta alla corruzione, atteso che allo stesso sono demandati i seguenti compiti principali:

- elaborare la proposta del piano della prevenzione della corruzione;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione o dell'attività dell'amministrazione.

Al Responsabile sono, inoltre, attribuiti i seguenti ulteriori compiti complementari:

- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione;
- verificare, qualora tale misura fosse adottata, la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- svolgere una costante azione di vigilanza, monitoraggio e controllo sulla corretta osservanza del Piano Anticorruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione deve redigere una relazione annuale, a consuntivo delle attività svolte, sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel PTPCT, secondo un formato standard messo a disposizione da ANAC in modo da permettere alla stessa Autorità di elaborare i dati raccolti.

La Relazione è pubblicata sul sito istituzionale della Società nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione".

Inoltre, il Responsabile, nel caso in cui nello svolgimento della sua attività riscontri, da parte dei dipendenti, fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare, deve darne tempestiva informazione al soggetto preposto all'ufficio a cui il dipendente è addetto. Nel caso si tratti di dirigente, il responsabile della prevenzione della corruzione, già Direttore Generale, acquisisce gli atti probanti e avvia con tempestività un'azione disciplinare.

Ove il Responsabile riscontri fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria secondo quanto previsto dal codice di procedura penale, dandone tempestiva informazione all'ANAC.

I controlli sono realizzati mediante la somministrazione di un questionario costituito da *items* strutturati in modo da riscontrare non soltanto la mera osservanza all'interno della funzione sottoposta

ad audit di alcune delle regole contenute nel Codice Etico, che rilevano maggiormente ai fini anticorruzione, ma altresì la loro effettiva corrispondenza al complesso dei disposti normativi previsti dalla legge 190/2012 e all'efficacia rispetto alle finalità di porre in essere comportamenti rispettosi dell'etica e della legalità.

Ciascun questionario viene portato all'attenzione del Responsabile della prevenzione della corruzione per le valutazioni conseguenti e per la successiva stesura di un verbale di controllo dell'efficacia del PTPCT. Qualora da tali attività il Responsabile riscontri delle criticità, lo stesso si attiva affinché siano adottate idonee misure preventive, che saranno oggetto di valutazione delle successive attività di controllo. Come ogni anno, il responsabile della prevenzione della corruzione ha condotto anche nel 2025 per il tramite dell'ufficio Qualità specifici audit rivolti alle funzioni Organizzative maggiormente esposte al rischio di corruzione, con la finalità di accertare la piena e completa conformità alla normativa anticorruzione di ciascun processo sensibile. Dagli audit effettuati non sono emerse criticità o anomalie tali da suggerire interventi e/o modifiche nelle procedure adottate.

Le responsabilità

Nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, la stessa legge 190/2012 prevede delle consistenti responsabilità in caso di inadempimento:

- responsabilità per la mancata predisposizione del piano anticorruzione;
- responsabilità in caso di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare nei settori maggiormente esposti alla corruzione.

Inoltre, è prevista una più generale forma di responsabilità disciplinare che si realizza nel caso in cui all'interno della società venga commesso un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, a meno che il Responsabile non provi le seguenti circostanze:

- di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano anticorruzione e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 (contenuto minimo del piano) e 10 (compiti del Responsabile) della legge 190/2012;
- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano anticorruzione.

La sanzione disciplinare a carico del Responsabile della prevenzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi. In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde per l'illecito disciplinare di *"omesso controllo"*.

Dipendenti

Nella lotta al contrasto e alla prevenzione della corruzione, ai dipendenti di GESAM sono attribuiti i seguenti compiti:

- partecipare al processo di gestione del rischio;
- osservare le misure contenute nel PTPCT;

- segnalare le situazioni di illecito al proprio superiore gerarchico;
- segnalare casi di personale conflitto di interessi.

Collaboratori a qualsiasi tipo coinvolti nella prevenzione della corruzione all'interno di GESAM

Nella lotta al contrasto e alla prevenzione della corruzione, ai collaboratori di GESAM sono attribuiti i seguenti compiti:

- osservare le misure contenute nel PTPCT;
- segnalare le situazioni di illecito al dirigente di riferimento;
- rispettare il Codice Etico e di Comportamento

Dirigenti

Nella lotta al contrasto e alla prevenzione della corruzione, ai dirigenti di GESAM sono attribuiti i seguenti compiti:

- svolgere attività informativa nei confronti del RPCT e dell'Autorità Giudiziaria;
- partecipare al processo di gestione del rischio;
- proporre le misure di prevenzione;
- assicurare l'osservanza del Codice Etico e di Comportamento e verificare le ipotesi di una sua eventuale violazione;
- osservare le misure contenute nel PTPCT.

Responsabile per l'attuazione del Piano

Il PNA stabilisce che *“gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico devono inoltre nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. 2001.”*.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 08 giugno 2001 n. 231, il CdA di GESAM ha nominato in data 15 maggio 2025 l'Organismo di Vigilanza per la Società e composto da:

- Presidente: Florenzo Storelli;
- Componente: Massimiliano Micheli;
- Componente: Gianmarco Mancini.

Per il monitoraggio dei controlli indicati nel presente piano, il RPCT può essere coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza, pertanto:

- l'OdV può ricevere le segnalazioni da parte di chiunque ravvisi una violazione di quanto previsto nel presente Piano;
- l'OdV può provvedere alle comunicazioni obbligatorie nei confronti del RPCT, del Direttore Generale e dell'Ufficio del Personale per l'avvio dei relativi provvedimenti disciplinari a carico dell'autore di uno dei reati di corruzione;
- l'OdV può attivarsi per proporre al RPCT eventuali proposte di aggiornamento del Piano.

Per le finalità sopra riportate, valgono altresì i controlli e verifiche di volta in volta effettuati dall'OdV- nell'ambito dell'attività di monitoraggio previste dal Mod.231.

Gestione del Rischio

Mappatura dei processi attuati da GESAM

Il RPCT di GESAM, coadiuvato dalle funzioni aziendali preposte, ha provveduto ad effettuare la mappatura dei principali processi aziendali individuando il contesto entro cui si è sviluppata la valutazione del rischio. La mappatura dei processi è inserita all'interno del Modello 231 della Società.

GESAM si è quindi avvalsa della medesima attività di mappatura dei processi aziendali, attività c.d. di "*risk assessment*", utilizzata per la predisposizione del suo Modello 231 e sottoposta ad aggiornamento nel corso del 2025. Il "*risk assessment*" ha considerato tutti i reati già compresi nel Modello 231 in particolare nelle parti speciali riguardanti i reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto 231 e s.m.i. introdotte dalla legge 190/2012, e i reati societari tra cui corruzione tra privati di cui all'art. 25-ter e s.m.i. dello stesso Decreto.

Come esplicitato nella relazione annuale, nel corso del 2025 l'attività del RPCT è stata supportata, laddove necessario, dall'Organismo di Vigilanza nonché organismo indipendente di valutazione deputato ai controlli e verifiche dei processi a maggior rischio nell'ambito delle attività aziendali.

L'attività di aggiornamento sopra citata è stata espletata nel 2022 tramite interviste e compilazione di questionari, nonché incontri in itinere tra le funzioni aziendali e l'OdV, favorendo il coinvolgimento sia delle figure apicali che delle funzioni aziendali maggiormente interessate nel processo di rischio, confermando consapevolezza e responsabilità da parte di tutti verso la materia normativa. A seguire, la valutazione del rischio è stata aggiornata di volta in volta in linea con le successive revisioni del Modello 231.

Al termine dell'aggiornamento del Modello 231 approvato in Cda del 26 novembre 2025, la Società ha effettuato in data 11 dicembre 2025 una formazione complessiva con attenzione particolare alle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza destinata a tutti i dipendenti e funzioni apicali della Società. Per l'analisi dei processi sensibili maggiormente esposti al rischio di corruzione nonché dei singoli protocolli (generali e speciali) individuati a prevenzione di ciascun processo, si rimanda a quanto rappresentato nel Modello 231. Quest'ultimo sarà oggetto di revisione nel 2026 al verificarsi dell'introduzione di nuovi reati presupposto dalla normativa vigente.

Valutazione del rischio per ciascun processo

Successivamente alla mappatura dei processi, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza ha proceduto ad effettuare la valutazione del rischio per ciascun processo mappato.

Per valutazione del rischio, si intende il processo di:

- identificazione;
- analisi;
- ponderazione del rischio.

Identificazione del rischio

L'identificazione consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi; tale attività richiede che, per ciascun processo o fase di processo, siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione.

Questi emergono considerando il contesto esterno ed interno di GESAM, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'ente. L'attività di identificazione si è quindi caratterizzata nel riconoscimento e nell'indicazione dei possibili rischi di corruzione per ciascun processo individuato, ovviamente considerando le specificità dei medesimi, il contesto interno ed esterno e le risorse coinvolte. Inoltre, l'identificazione ha tenuto conto della complessità del processo e del suo impatto organizzativo-economico nella realtà aziendale.

Analisi del rischio

L'analisi del rischio è consistita nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (es. la sua probabilità ed il suo impatto) per giungere a determinare il livello di rischio che viene rappresentato da un valore numerico e le misure intraprese dalla Società per ridurre tale valore ad un rischio residuo minimo.

La metodologia applicata nell'analisi dei rischi ha previsto le seguenti fasi:

1. Analisi e valutazione dei rischi potenziali.
2. Analisi e valutazione dei controlli esistenti.
3. Analisi e valutazione dei rischi residuali.

Ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

L'analisi del rischio ha permesso di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato (alto/medio/basso). I processi per i quali sono emersi i più elevati livelli di rischio hanno identificato le aree di rischio che rappresentano le attività più sensibili e da valutare ai fini del trattamento. Tutte e tre le fasi sono state svolte sotto la responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza e con la partecipazione dei responsabili di funzione maggiormente interessati dai processi di rischio.

Per ogni area aziendale è stata redatta una scheda di lavoro che contiene le voci di seguito indicate:

- Ambito di attività,
- Attività Sensibile (dettaglio),
- Area reato presupposto,
- Reato ipotizzato,
- Modalità di commissione,

- Rischio potenziale (Probabilità per Impatto),
- Valutazione controllo interno,
- Rischio residuo (Rischio Potenziale meno Controllo interno).

Per ognuna delle aree di attività “sensibili” individuate è stata predisposta una scheda intervista, che contiene la descrizione delle attività operative svolte e dei controlli esistenti nell’ambito delle medesime attività.

I predetti controlli sono stati preliminarmente identificati sulla base della loro adeguatezza a rispondere alle specifiche esigenze di controllo ai fini del D. Lgs. 231/01. Pertanto, i suddetti controlli rappresentano solo una parte degli “standard” costituenti il complessivo Sistema dei Controlli Interni di GESAM.

E’ stata predisposta una matrice delle evidenze emerse in sede di intervista con i singoli referenti che elenca, per ogni attività di controllo considerata, i possibili miglioramenti atti a rafforzare l’impedimento della commissione dei reati.

I criteri utilizzati per la valutazione tengono conto della tipologia di business che caratterizza la Società e sono basati sulle rilevanze emerse in sede di intervista e dall’analisi della documentazione esistente, avendo come esplicito riferimento quanto previsto nel Decreto Legislativo. Dalla valutazione dei possibili miglioramenti deriva la priorità di intervento finalizzata all’adeguamento al D. Lgs. 231/01.

In ottica di miglioramento, la mappatura dei processi e l’analisi del rischio saranno oggetto di revisione nell’ambito di un prossimo eventuale aggiornamento del Modello 231 nel corso del 2026.

Misure obbligatorie per prevenire o ridurre il rischio corruzione

Le misure del presente Piano sono da considerarsi le misure minime implementate da GESAM per prevenire o ridurre il rischio che vengano commessi fenomeni corruttivi all’interno della Società. GESAM si riserva, comunque, di individuare ed implementare ulteriori misure preventive qualora nello svolgimento dell’attività d’impresa dovessero emergere situazioni e/o fatti tali da rendere necessario procedere in tal senso.

Trasparenza e Accesso Civico

Con il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* viene rafforzato lo strumento della trasparenza, che diventa una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione. Il D.Lgs 33/2013 esplicita il significato della trasparenza come “accessibilità totale delle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività delle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche”, intendendo per trasparenza proprio *“l’accessibilità per via telematica, da parte dell’utenza interna ed esterna, ad ogni aspetto rilevante per valutare l’operato della società”*.

Successivamente, il D. Lgs. 33/13 sulla Trasparenza è stato integrato modificato ed in parte sostituito

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* (G.U. 8 giugno 2016, n. 132).

La disciplina sulla Trasparenza, tra le principali misure introdotte, estende il campo di applicazione del diritto di Accesso Civico a tutti quegli atti di proprietà delle società pubbliche o, nella fattispecie GESAM, in qualità di ente di diritto privato in controllo pubblico, per i quali il cittadino può richiedere la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente. Questa misura ha introdotto il Diritto di Accesso distinguendolo tra Accesso Civico cosiddetto “Semplice” ed Accesso civico cosiddetto “Generalizzato” come stabilito dall’art.5 comma 2 del D. Lgs. 97/16 *“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, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis.”* Inoltre, il D. Lgs. 97/16 all’art.6 comma 11 stabilisce che *“Restano fermi gli obblighi di pubblicazione previsti dal Capo II, nonché le diverse forme di accesso degli interessati previste dal Capo V della legge 7 agosto 1990, n. 241”*. Pertanto, la normativa sul Diritto di Accesso agli Atti Amministrativi risulta ad oggi sempre valida.

In ottica di semplificazione, di intesa con il Garante per la protezione dei dati personali e al fine di raccogliere ed uniformare le richieste, le Linee Guida ANAC di cui alla deliberazione n. 1309/2016 *Linee Guida Recanti Indicazioni Operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso Civico di cui all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 33/2013* stabiliscono al par.9 lett.c) che *“sia istituito presso ogni amministrazione un registro delle richieste di accesso presentate (per tutte le tipologie di accesso)”* A tale scopo, dal 2015, anno della sua prima adozione, GESAM aggiorna il Regolamento di Accesso Civico Semplice e Generalizzato con quanto stabilito dalla normativa vigente in materia. Successivamente, la Società ha istituito un Registro Unico degli Accessi contenente l'elenco delle richieste pervenute alla Società con data di ricezione, oggetto della richiesta, esito e data della decisione, oscurando i dati personali eventualmente presenti dei richiedenti. Il registro può contenere i riferimenti a richieste di accesso agli atti amministrativi così come a istanze di accesso civico semplice o generalizzato. Esso è aggiornato con le istanze ricevute nell'anno di riferimento e pubblicato sul sito della Società.

Nel 2021 GESAM ha integrato il proprio Regolamento di Accesso Civico con i riferimenti Privacy di cui al Reg. UE 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali. Nel 2022 il Regolamento è stato aggiornato con il nominativo del Presidente in qualità di titolare del potere sostitutivo.

Nel 2025 la Società ha gestito quattro richieste di accesso agli atti evase nei modi e nei tempi previsti dalla normativa vigente; per i dettagli si rimanda al registro unico degli accessi disponibile sul sito della Società www.gesam.it nella sezione Amministrazione Trasparente/Accesso Civico, ove

è presente altresì il Regolamento.

Attuazione delle Misure sulla Trasparenza

L'attuazione delle misure sulla trasparenza avviene tramite pubblicazione sul sito web istituzionale di documenti, informazioni e dati concernenti la Società e la sua attività.

Attraverso la pubblicazione di tali informazioni GESAM ottempera alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 riguardante il "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", e nelle delibere adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in materia di Trasparenza. In tale ambito, il presente piano triennale ha la finalità di disciplinare i seguenti aspetti:

- il contenuto e la tipologia di dati e di informazioni da pubblicare;
- le modalità di pubblicazione on line dei dati;
- le iniziative adottate per diffondere nell'organizzazione la conoscenza del Piano;
- le modalità programmatiche per gli adempimenti degli obblighi normativi;
- disciplinare lo strumento dell'accesso civico.

Per ottemperare alle norme suddette, GESAM ha costituito nel proprio sito Internet una sezione denominata "Amministrazione Trasparente" in cui sono pubblicate le informazioni richieste dalle norme in questione e dalle Delibere dell'ANAC.

Il Responsabile per la trasparenza, d'ora in poi RT, è stato individuato nel Direttore Generale, ing. Fabio Vantaggiato nominato il 24 Marzo 2015 dal Consiglio di Amministrazione di GESAM con rinnovo dell'incarico avvenuto il 17 Maggio 2019 con approvazione da parte del CdA.

A far data 18 Marzo 2022, con la nomina a Responsabile della Prevenzione della Corruzione, le due funzioni di RPC e RT coincidono.

Di seguito, si rappresentano i compiti del RT:

- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento, da parte della società, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare all'organo di indirizzo politico e all'ANAC le situazioni di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- proporre eventuali modifiche al presente Piano;
- assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico semplice e generalizzato.

Potere Sostitutivo

Il potere sostitutivo è disciplinato dall'articolo 2, comma 9-bis, della legge sul procedimento amministrativo L.241/1990 e s.m.i. e si esercita al verificarsi di inadempienza da parte del RT, ovvero in caso di inerzia da parte del RT circa la mancata pubblicazione su Amministrazione Trasparente dei dati obbligatori ai sensi del D. Lgs 33/13 e s.m.i. In tal caso, il richiedente l'accesso civico può rivolgersi al titolare del Potere Sostitutivo.

In data 2 novembre 2022 il CdA di GESAM ha nominato il Presidente quale Titolare del Potere

Sostitutivo.

Di seguito, si rappresentano i compiti del Responsabile del Potere Sostitutivo:

- rendere effettivo il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti ai sensi del comma 9-ter dell'art. 2, l. n. 241 del 1990, entro un termine, pari alla metà di quello originariamente previsto, per l'adozione del provvedimento, servendosi delle strutture competenti o nominando un apposito commissario. Il titolare del potere sostitutivo quando emana il provvedimento è tenuto ad indicare il termine entro cui il procedimento si sarebbe dovuto concludere e quello effettivamente impiegato;
- responsabilizzare il vertice politico indicando i settori nei quali è più frequente il mancato rispetto dei termini di conclusione del procedimento. Il comma 9-quater dell'art. 2, l. n. 241 del 1990 dispone che il soggetto al quale è stato assegnato il potere sostitutivo, entro il 30 gennaio di ogni anno, deve comunicare all'organo di governo i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsti dai regolamenti o dalla legge.

Aggiornamento Anno 2025

Il RPCT provvede dal 2015 ad aggiornare la sezione Amministrazione Trasparente, secondo le tempistiche e modalità dettate dal D. Lgs. 33/13 e s.m.i. e Linee Guida ANAC n.1134/2017 e s.m.i. Annualmente, l'Organismo Indipendente di Valutazione, già OdV della Società, attesta la veridicità e l'attendibilità di quanto pubblicato sul sito web della Società nella sezione Amministrazione Trasparente rispetto a quanto richiesto nella griglia di monitoraggio prevista da ANAC.

Le attestazioni rilasciate dall'OIV a seguito delle verifiche effettuate in base ai disposti della delibera ANAC n. 192 del 7 maggio 2025 sono disponibili sul sito della Società nella sezione [Amministrazione Trasparente](#).

Pubblicazione dei Dati

La pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" di GESAM è articolata in due fasi:

- **Fase 1:** Raccolta, elaborazione e verifica dei dati

Per questa attività, il RPCT si avvale dei vari Responsabili di funzione i quali raccolgono ed elaborano le informazioni soggette a pubblicazione secondo la normativa vigente. Una volta elaborati e raccolti, i vari Responsabili di funzione coinvolti trasmettono i dati verificati alla funzione Sistemi Informativi - Sistemi di Gestione, o suo delegato, mettendo in CC il RPCT. I dati vengono a loro volta verificati dal RPCT, di concerto con i Responsabili di funzione che li hanno prodotti, e la funzione Sistemi Informativi - Sistemi di Gestione, o suo delegato.

- **Fase 2:** Pubblicazione dei dati

Dopo la fase 1, previo nulla osta del RPCT, i dati vengono quindi pubblicati direttamente dalla fun-

zione Sistemi Informativi - Sistemi di Gestione, o suo delegato, sul sito aziendale tramite interfaccia di gestione del sito stesso.

La responsabilità ultima della pubblicazione delle informazioni/dati/documenti per le finalità di trasparenza rimane in capo al RPCT.

Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

La materia delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal decreto 39/2013. GESAM prevede un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, c. 2, lett. l) del decreto 39/2013 – e cioè *“gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato”* – nonché a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

Per gli amministratori, le cause ostative in questione sono le seguenti:

- art. 3, c. 1, lett. d) relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 6, sulle inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale;
- art. 7, sulla inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale.

Per i dirigenti, si applica l'art. 3, c. 1, lett. c) relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

GESAM provvede alla previa verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai soggetti cui intende conferire l'incarico mediante la sottoscrizione di una dichiarazione in cui il medesimo dichiara l'insussistenza delle cause di inconferibilità previste dalla normativa vigente.

Sarà onere di GESAM valutare la richiesta dell'elenco degli incarichi ricoperti al fine di accertare l'eventuale sussistenza di una causa di inconferibilità (es. richiesta del certificato penale presso l'ufficio del casellario giudiziale, etc.).

Ne consegue pertanto che, qualora il RPCT venga a conoscenza di un incarico inconferibile in violazione delle norme del decreto 39/2013, lo stesso deve avviare un procedimento di accertamento. Tale procedimento comprende due attività distinte, una di tipo oggettivo relativa alla violazione delle disposizioni sulle inconferibilità e l'altra successiva alla prima, nel caso in cui sussista l'inconferibilità e ai fini di un'eventuale applicazione della sanzione interdittiva, a valutare l'elemento psico-logico della colpevolezza in capo all'organo che ha conferito l'incarico.

Come per gli anni precedenti, il RPCT non ha riscontrato nel 2025 situazioni ostative di inconferibilità, in quanto GESAM non ha assegnato nuovi incarichi.

Il RPCT continua a verificare l'insussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai soggetti cui eventualmente la Società intende conferire l'incarico tramite apposite dichiarazioni che, sottoscritte

all'atto del conferimento dell'incarico, le stesse vengono pubblicate sul sito internet istituzionale di GESAM nella sezione Amministrazione Trasparente.

Con Delibera n. 328 del 29 marzo 2017 l'ANAC ha approvato il "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari". Con tale provvedimento, l'Autorità ha disposto all'art.2 i procedimenti concernenti l'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, nonché sul rispetto delle regole sull'imparzialità dei pubblici funzionari. Il Consiglio, sulla base della direttiva programmatica, approva altresì il «Piano annuale delle ispezioni», svolte secondo le modalità operative contenute nelle «Linee guida per lo svolgimento delle ispezioni», pubblicate sul sito istituzionale dell'Autorità. Tali ispezioni intendono intensificare i controlli nei confronti dei soggetti coinvolti laddove potrebbero verificarsi situazioni di incompatibilità e/o inconferibilità degli incarichi.

Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

La L.190/2012 così come la Linea Guida ANAC n.8 del 17/06/2015 prevedono un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, c. 2, lett. l) del decreto 39/2013, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Le situazioni di incompatibilità rilevanti ai nostri fini per gli amministratori sono le seguenti:

- art. 9 (in particolare il comma 2), riguardante le incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali;
- art. 11 (in particolare i commi 2 e 3), relativo ad incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
- art. 13, relativo alle incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali".

Le situazioni di incompatibilità per gli incarichi dirigenziali sono invece quelle previste dall'art. 12 del decreto 39/2013 riguardanti le incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali.

Si rileva come GESAM intenda svolgere attività di monitoraggio al fine di accertare che non siano emerse nuove notizie in capo ai soggetti titolari dell'incarico che vengono a contrastare con le prescrizioni vigenti in materia. Relativamente alla verifica di eventuali condizioni ostative in capo ai soggetti cui si intende conferire l'incarico, sarà onere di GESAM valutare la richiesta dell'elenco degli incarichi ricoperti al fine di accertare l'eventuale sussistenza di una o più cause di incompatibilità (es. richiesta del certificato penale presso l'ufficio del casellario giudiziale, etc.).

Si sottolinea però che differentemente dal procedimento di accertamento previsto per le cause di

inconferibilità, per le cause di incompatibilità il RPCT ha il dovere di avviare il solo procedimento di accertamento di eventuali situazioni di incompatibilità. Una volta accertata la sussistenza di una situazione di incompatibilità, il RPCT contesta all'interessato l'accertamento compiuto e, decorsi 15 giorni, il Responsabile deve adottare un atto con il quale viene dichiarata la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto.

Rotazione del personale

GESAM comprende che la rotazione del personale, anche dirigenziale, addetto alle aree più a rischio di corruzione costituisce una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione.

Si consideri infatti che la rotazione del personale nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, c.5, lett. b) della legge 190/2012, ai sensi del quale *“le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari”*. Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, c.10, lett. b) della L. 190/2012, il Responsabile *“deve verificare, d'intesa con il dirigente competente l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione”*. Questo tipo di rotazione, c.d. “ordinaria” è stata inserita dal legislatore come una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Come per gli anni precedenti, si conferma anche per il 2025 la difficoltà oggettiva di effettuare una rotazione ordinaria del personale dovuta sia ad un numero esiguo di personale ma, soprattutto, alle funzioni altamente specialistiche (es. funzione CED, Acquisti, Risorse Umane, etc.) ricoperte da quei soggetti in possesso di specifiche competenze e professionalità. Risulta, pertanto, difficile procedere ad una loro sostituzione.

Di conseguenza, si conferma come per gli anni precedenti, l'efficacia del sistema della “segregazione delle funzioni” prevista nel PNA quale misura organizzativa alternativa e già presente, e ad oggi ritenuta idonea, all'interno del Modello 231, quest'ultimo aggiornato e approvato in Cda in data 26 novembre 2025.

La segregazione delle funzioni è finalizzata al coinvolgimento dei soggetti con diversi poteri di gestione dell'impresa affinché nessuno possa disporre di poteri illimitati e svincolati dalla verifica di altri soggetti.

Tale sistema consente infatti di distribuire le facoltà e le responsabilità a seconda delle competenze di ciascun soggetto coinvolto nell'attività aziendale: se le fasi in cui si articola un processo vengono ricondotte a soggetti diversi (es. lo svolgimento di istruttorie e degli accertamenti, l'adozione delle decisioni, l'attuazione delle stesse e l'effettuazione delle verifiche), allora nessuno di questi può es-

sere dotato di poteri illimitati. Inoltre, suddividendo i poteri all'interno della Società viene anche favorita l'attività di controllo sulle fasi più sensibili di ciascun processo con la conseguenza che è facilitata la possibilità di far emergere fatti o circostanze che possono dar origine ad uno dei reati di corruzione così come previsti nella loro accezione penalistica oppure a comportamenti lesivi dell'etica e della legalità.

Pantouflage

L'art. 1, comma 42, lett. l) della legge n.190/2012 ha inserito all'articolo 53 del D.lgs. n. 165/2001 il comma 16 *ter* sul cosiddetto divieto di *pantouflage*, il quale prevede che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 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 della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri".

Inoltre, L'ANAC, mediante Delibera n.99 del 8 febbraio 2017 richiama l'art. 21 del D.lgs. 39/2013 chiarendo che "sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, 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". Pertanto, anche nell'ambito di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico si applica l'articolo 53 comma 16 *ter* del D. Lgs.n. 165/2001.

Viene inoltre affermato che, con riferimento ai dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, tale definizione è riferita sia a coloro che sono **titolari del potere** (soggetti apicali nell'organizzazione) sia ai dipendenti che pur non essendo titolari di tali poteri, collaborano al loro esercizio svolgendo istruttorie (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.

Nel recepire tale integrazione legislativa, il PNA 2019 di cui alla Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 pone particolare attenzione a tale divieto allo scopo di evitare il crearsi di condizioni favorevoli per quei soggetti privati i quali, prospettando al dirigente/dipendente GESAM opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa di tale cessazione, possano in tal modo esercitare pressioni o condizionamenti sulla Società al fine di ottenere situazioni lavorative vantaggiose.

Per tali finalità, il RPCT ha comunicato all'ufficio del personale la necessità di inserire apposite clausole negli atti di assunzione del personale con potere autoritativo o negoziale che prevedono specificatamente il divieto di *pantouflage*. Al momento di una eventuale cessazione del rapporto di lavoro, il dipendente con potere autoritativo o negoziale dovrà sottoscrivere una dichiarazione di impegno al divieto di *pantouflage*. Per quanto concerne le figure apicali della Società, il Presidente e gli amministratori di nomina pubblica hanno preso atto con apposita dichiarazione del divieto di *Pantouflage* previsto dal presente P.T.P.C.T. come misura di prevenzione e contrasto a fenomeni

di corruzione.

Nel 2025, la Società ha provveduto a consegnare la dichiarazione di presa d'atto sul divieto di pantouflage a due dipendenti con funzioni direttive all'atto di cessazione del rapporto di lavoro.

Astensione in caso di conflitti di interesse

All'interno di GESAM è previsto un obbligo di astensione in capo al titolare dell'ufficio competente oppure del dipendente tenuto ad adottare il provvedimento finale nel caso in cui si trovi in una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale.

Tale norma deve essere letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice Etico adottato dalla Società fin dal 2008 in materia di conflitti di interesse *«Il management e i dipendenti di GESAM, salvo esplicita autorizzazione, non possono utilizzare la propria posizione all'interno dell'organizzazione, per acquisire attività personali e vantaggi, anche economici, al di fuori di quelle svolte per la Società. Il management e i dipendenti di GESAM sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. [...] In ogni caso, il management e i dipendenti di GESAM sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale, o all'organo del quale si è parte [...]»*.

Tale disposizione, inoltre, trova pieno riscontro nella previsione inserita nel Codice Etico, che prescrive *«Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale [...] ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza»*.

Il PNA 2022 ha rafforzato la nozione del conflitto di interesse e la sua gestione che assume maggior rilievo nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, uno dei settori a maggior rischio corruttivo. Il Codice dei contratti pubblici contiene all'art. 42 una specifica norma in materia, anche avendo riguardo all'esigenza di garantire la parità di trattamento degli operatori economici. L'ambito di applicazione dell'art. 42 è definito dal comma 2 in riferimento al "personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni".

Nella nozione di "stazione appaltante" rilevante ai fini dell'art. 42 rientrano "le società a controllo o partecipazione pubblica quando svolgono attività di stazioni appaltanti" pertanto GESAM, in qualità di stazione appaltante, applica tale raccomandazione.

Con riferimento al personale, la disciplina si applica a tutto il personale dipendente delle stazioni appaltanti, a prescindere dalla tipologia di contratto che lo lega alle stesse (ossia contratto a tempo determinato o contratto a tempo indeterminato) e a tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare GESAM nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna. La disciplina si applica anche ai prestatori di servizi coinvolti nell'affidamento (ad es. progettisti esterni, commissari di gara, collaudatori).

L'art. 42 si applica ai contratti d'appalto e di concessione pubblici, sia nella fase di gara che in quella esecutiva, nei settori ordinari e speciali, sia sopra che sottosoglia. L'art. 42 trova altresì applicazione agli affidamenti gestiti mediante albi dei fornitori, con particolare riferimento agli affidamenti diretti. Rientrano nell'ambito oggettivo di applicazione del citato articolo, altresì, i contratti pubblici e i contratti attivi esclusi dal Codice. A tali contratti, infatti, si applicano, ai sensi dell'art. 4 del Codice, i principi di imparzialità e parità di trattamento, la cui tutela è, fra l'altro, realizzabile mediante la prevenzione del conflitto di interessi.

Alla luce delle nuove raccomandazioni contenute nel PNA 2022, GESAM ha approfondito la condizione di conflitto di interesse tra il RUP e il RPCT rilevando nel caso di specie che nella Società le due figure coincidono con la stessa persona. La Società ha rilevato altresì che al momento non esistono situazioni di conflitto di interessi e concordato con il RPCT/RUP che al momento dell'insorgenza di una situazione di conflitto, in caso generalizzato ovvero una singola gara, sarà lo stesso RPCT/RUP a dichiarare il conflitto di interessi e ad individuare apposite misure da adottare.

GESAM nelle sessioni formative tenutesi ha provveduto a dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione e delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione nonché dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse (potenziale e/o reale).

Tutela del dipendente che effettua le segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

La legge 190/2012, all'art. 1, comma 51, ha previsto una nuova misura di tutela finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. Tale disciplina pone a carico del dipendente un'obbligazione cosiddetta "di fare" nel senso di considerare il medesimo parte attiva nella lotta alla prevenzione di fenomeni corruttivi.

Tale disposizione normativa prevede che il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria oppure al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi inerenti, direttamente o indirettamente, alla denuncia effettuata. L'eventuale adozione di misure discriminatorie applicate nei confronti del segnalante deve essere segnalata all'ANAC per i provvedimenti di competenza.

Le Linee Guida 8/2015 hanno previsto che *«in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti nelle società, le amministrazioni controllanti promuovono l'adozione da parte delle società di misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di*

garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione [...]».

La legislazione vigente ha rafforzato le disposizioni dell'ANAC in quanto dal 26 Dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 Novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (GU n.291 del 14-12-2017).

GESAM ha adottato il Regolamento Whistleblowing nel 2016 approvato in Cda con delibera n.4 del 24 Maggio 2016 e di volta in volta sottoposto ad aggiornamento in base alla normativa vigente.

Tra le finalità principali, il Regolamento Whistleblowing intende:

- chiarire i principi che stanno alla base di tale istituto ed il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione quale destinatario della segnalazione;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni, attraverso un iter procedurale ben definito;
- rappresentare le modalità adottate dalla Società per tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali ulteriori soggetti che intervengono in tale processo.

Tale Regolamento è diffuso mediante pubblicazione su intranet aziendale e sul sito internet istituzionale GESAM nella sezione Amministrazione Trasparente.

Si sottolinea come l'ANAC, essendo competente a ricevere le segnalazioni di illeciti di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, abbia istituito (a partire dall'ottobre 2014) un protocollo in grado di garantire la necessaria tutela del dipendente che intenda effettuare una segnalazione di fatto illecito, rivolgendosi direttamente all'Autorità stessa e non utilizzando le vie interne stabilite dalla Società. L'Autorità, relativamente alle segnalazioni pervenute¹, assicura la riservatezza sull'identità del segnalante e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita. Con l'entrata in vigore della L. 179/17, il legislatore, di intesa con il Garante per la protezione dei dati personali ed ANAC ha infatti regolamentato a livello nazionale un aspetto di rilievo nella prevenzione di fenomeni di corruzione rafforzando il principio della riservatezza dei dati del segnalante. A tale scopo, il RPCT ha provveduto nel 2020 a far sottoscrivere agli amministratori di sistema le dichiarazioni di impegno alla riservatezza di dati ed informazioni, quale misura a tutela del segnalante (whistleblower). Le dichiarazioni vengono conservate dal RPCT.

¹ Le segnalazioni dovranno essere inviate all'ANAC all'indirizzo e-mail whistleblowing@anticorruzione.it

In applicazione del D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione del segnalante, nel primo semestre 2023 GESAM ha implementato sul proprio sito web una piattaforma di segnalazione specificatamente dedicata che garantisce il principio di riservatezza.

Inoltre, come da precedente P.T.P.C.T., il documento è stato allineato al GDPR Privacy di cui al Reg. UE 2016/679 con l'inserimento di specifico allegato riguardante le finalità per cui si richiede il trattamento dei dati del segnalante.

Il Regolamento Whistleblowing, l'informativa Privacy e la piattaforma per le segnalazioni sono disponibili sul sito www.gesam.it.

Come riportato nel precedente P.T.P.C.T., ANAC ha recepito con la delibera n. 478 del 26 novembre 2025 le Linee Guida in materia di Whistleblowing, la cui consultazione pubblica era stata avviata nel 2024. Le linee Guida forniscono indicazioni sulla gestione dei canali interni di segnalazione da parte degli enti pubblici e privati; esse sono volte in particolare a fornire indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni cui si applica la normativa whistleblowing per ricevere e gestire le segnalazioni, garantendo:

- la riservatezza dell'identità del segnalante
- la riservatezza della persona coinvolta
- la riservatezza della persona menzionata nella segnalazione
- la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Al fine di ottemperare a quanto richiesto dalla normativa Whistleblowing, GESAM ha provveduto nel 2025 ad effettuare un aggiornamento del proprio Regolamento che va ad integrare le modalità di segnalazione previste nella piattaforma online con la possibilità da parte del segnalante di comunicare oralmente al RPCT eventuali illeciti. Il Regolamento Whistleblowing aggiornato è stato approvato in sede di CdA del 30 settembre 2025. Il documento è disponibile sul sito istituzionale <https://www.gesam.it> nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti.

Codice Etico

Nell'ambito dell'attività specifica dedicata al Modello 231, GESAM si è dotata di un Codice Etico che definisce il complesso delle norme etiche e sociali alle quali non solo gli esponenti aziendali ma altresì tutti i destinatari del Codice devono attenersi nel caso in cui si trovino ad operare per conto di GESAM. Nel redigere il Codice Etico, GESAM si è attenuta ai principi di comportamento previsti dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ex D.P.R. 62/2013 e s.m.i. e ha provveduto, come da precedente P.T.P.C.T., ad aggiornare il Codice Etico con i disposti del D.P.R. 13 giugno 2023 n.81 in materia di corretto utilizzo degli strumenti informatici in ambito aziendale. Il Codice Etico nella sua ultima revisione è stato approvato dal Cda del 14 dicembre 2023 ed è disponibile sul sito istituzionale www.gesam.it nella sezione Amministrazione Trasparente.

La Società ha nominato in sede di CdA del 15 maggio 2025 l'avv. Angelita Paciscopi quale Garante del Codice Etico e del Comportamento di GESAM Reti Spa.

Formazione

La formazione in materia di anticorruzione, legalità e trasparenza è espressamente sancita dall'art. 1, commi 8, 10 e 11 della l. 190/2012.

Il comma 8 dell'art. 1 prevede che *“la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione*

delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale” del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Inoltre, l’Allegato 1 del PNA ribadisce che *“la formazione riveste un’importanza cruciale nell’ambito della prevenzione della corruzione”*.

GESAM ha provveduto nel 2015 a svolgere una primaria attività formativa in materia di anticorruzione , seguita negli anni, che ha avuto come destinatari i componenti dell’organo amministrativo, e tutti i dipendenti in particolare i responsabili degli uffici esposti a maggior rischio di corruzione. La formazione ha riguardato in particolare le azioni, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione, in relazione anche al ruolo svolto da ciascun soggetto all’interno della Società e alle specifiche misure preventive che i soggetti maggiormente coinvolti in attività a rischio sono tenuti ad osservare.

Come da precedente P.T.P.C.T., la formazione riguardante l’aggiornamento del Modello 231 e di tutti i regolamenti di volta in volta richiamati nel presente P.T.P.C.T., è stata effettuata in data 11 dicembre 2025. Eventuale nuova formazione verrà programmata in occasione di un prossimo aggiornamento del Modello 231 della Società.