

# Infratel Italia S.p.A.

INFRATEL ITALIA

INVITALIA

## Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023

Parte Speciale del Modello di organizzazione, gestione  
e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001

Marzo 2023

**SOMMARIO**

PREMESSA.....	4
<b>1. IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA DI INFRATEL.....</b>	<b>8</b>
1.1. Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Le finalità e i contenuti del Piano.	8
1.2. I principi di riferimento	10
1.3. La metodologia adottata per la definizione del Piano	11
1.4. L'aggiornamento e la diffusione del Piano	12
<b>2. LA GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DI INFRATEL. GLI ATTORI E LE RESPONSABILITÀ .....</b>	<b>13</b>
2.1. Il Consiglio di Amministrazione. Il Vertice: Presidente, Amministratore Delegato, Direttori di <i>Business</i>	13
2.2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)	14
2.3. L'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001	16
2.4. I Referenti Interni Anticorruzione e Trasparenza	16
2.5. Il Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA)	17
2.6. Il Responsabile Unico del Procedimento (RUP)	17
2.7. Il Personale	19
<b>3. IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO DI INFRATEL PER L'ANNO 2023 .....</b>	<b>20</b>
3.1. Il contesto di riferimento	20
3.1.1. <i>LA MISSION</i>	20
3.1.2. <i>IL CONTESTO ESTERNO</i>	24
3.1.3. <i>IL CONTESTO INTERNO</i>	28
3.2. La valutazione del rischio	31
3.2.1. <i>L'IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI NEL REGISTRO DEI RISCHI E LA MAPPATURA DEI PROCESSI/ATTIVITÀ A RISCHIO</i>	31
3.2.2. <i>L'ANALISI DEL RISCHIO</i>	33
3.2.3. <i>LA STIMA DEL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO</i>	37
3.3. Il trattamento del rischio e la definizione delle Misure di Prevenzione	39
<b>4. LE MISURE GENERALI .....</b>	<b>40</b>
4.1. I principi generali di controllo	41
4.2. Il Codice di comportamento e il Codice Etico	42
4.3. La gestione del conflitto di interesse	44
4.4. Inconferibilità e Incompatibilità per incarichi dirigenziali ex D.Lgs. n. 39/2013	47
4.5. Incompatibilità successiva (c.d. Divieto di <i>Pantouflage</i> )	49
4.6. La rotazione ordinaria e misure alternative	52
4.7. La rotazione straordinaria	54

4.8. La formazione	55
4.9. La tutela del dipendente che segnala illeciti ( <i>Whistleblower</i> )	57
4.10. Il sistema di controllo interno e il piano di monitoraggio integrato	61
4.10.1. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTEGRATO	61
4.10.2. I FLUSSI INFORMATIVI	62
4.11. Il sistema sanzionatorio	64
<b>5. LA TRASPARENZA</b> .....	<b>66</b>
5.1. Obblighi di trasparenza applicabili a Infratel	64
5.2. Obblighi di trasparenza PNRR. Infratel per il PNRR	665
5.3. Infratel Data Room	70
<b>6. FOLLOW UP PRECEDENTE DEL PIANO ANTICORRUZIONE</b> .....	<b>71</b>
<b>7. PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE DI MIGLIORAMENTO</b> .....	<b>77</b>

**ALLEGATO 1** - DEFINIZIONE DI CORRUZIONE E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

**ALLEGATO 2** - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

**ALLEGATO 3** - REFERENTI INTERNI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA E ADDETTI DI FUNZIONE

**ALLEGATO 4** - MAPPATURA DEI PROCESSI E ATTIVITÀ AZIENDALI

**ALLEGATO 5** - PROCESSI E ATTIVITÀ SENSIBILI E STRUMENTALI/REF. REATO EX LEGGE N. 190/2012

**ALLEGATO 6** - MAPPATURA DEI PROCESSI E ATTIVITÀ A RISCHIO E REGISTRO DEGLI EVENTI RISCHIOSI

**ALLEGATO 7** - VALUTAZIONE DEL RISCHIO

**ALLEGATO 8** - MISURE SPECIFICHE

**ALLEGATO 9** - GRIGLIA DI RILEVAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DI INFRATEL POST PRESTITO OBBLIGAZIONARIO "SOCIAL BOND"

## PREMESSA

Il presente documento rappresenta **la Parte Speciale** del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (“**Modello Organizzativo**” o “**MOGC**”), adottato da Infratel Italia S.p.A. (anche solo “**Infratel**” o la “**Società**”) ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190, **dedicata alle misure di prevenzione della corruzione** e all’adempimento degli obblighi in materia di trasparenza previsti dalla legislazione vigente, ove applicabili alla Società, nel rispetto delle indicazioni fornite negli anni dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (“**ANAC**” o anche solo “**Autorità**”).

Come noto, i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, recante la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti da reato, sono stati intesi dal Legislatore quale strumento di sensibilizzazione e di co-regolamentazione statale-privata dei rischi derivanti dalla gestione illecita di attività economiche, allo scopo di promuovere una strategia preventiva di condotte illecite unitamente agli stessi enti destinatari, sollecitati dunque ad assumere direttamente il compito di prevenire, o comunque adeguatamente gestire, l’insorgenza del ‘**rischio 231**’<sup>1</sup> (ivi incluso il rischio di corruzione), mediante l’adozione di idonee iniziative e misure di carattere organizzativo, gestionale e comportamentale.

Accanto a tali previsioni, che sanciscono la facoltatività dei modelli organizzativi, si innesta l’obbligatorietà della disciplina dettata dalla Legge n. 190 del 2012 (c.d. Legge Anticorruzione), recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”.

Più precisamente, tale Legge ha apportato una riforma significativa nel nostro ordinamento, **sia** in chiave preventiva dei fenomeni corruttivi *lato sensu* intesi, prevedendo rigide regole di comportamento per i dipendenti pubblici e criteri di trasparenza dell’azione amministrativa, **sia** in chiave repressiva dei medesimi, attraverso la riformulazione di alcune fattispecie criminose rilevanti (quali la concussione e la corruzione c.d. impropria) e un inasprimento del trattamento sanzionatorio.

Con tale Legge si è, altresì, disposto che, a un primo livello “nazionale”, l’**ANAC** provveda alla definizione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), quale atto di indirizzo e di coordinamento ai fini dell’applicazione della normativa in esame e dell’attuazione delle strategie di prevenzione e di contrasto alla corruzione e all’illegalità, e che ogni Amministrazione o ente pubblico, a un secondo livello “decentrato”, definisca un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), che riporta l’analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione nonché gli interventi organizzativi atti a prevenirli.

Più precisamente, gli adempimenti di cui al **PNA** sono rivolti alle Pubbliche Amministrazioni, agli enti pubblici economici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c. (ove espressamente indicati come destinatari) e, pertanto, anche alla Capogruppo Invitalia e alle sue partecipate/controllate, tra cui **Infratel**, con la possibilità, nell’implementazione delle misure di prevenzione della corruzione, di fare perno sul **Modello Organizzativo**, qualora già adottato dall’ente, estendendone l’ambito di applicazione a tutti i reati considerati, dal lato attivo e passivo, nella Legge n. 190/2012<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Ossia il rischio di verifica dei reati presupposto della responsabilità degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001.

<sup>2</sup> Si ricorda che, a differenza di quanto previsto dalla Legge Anticorruzione, i reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 assumono rilevanza solo se commessi, da soggetti riferibili all’ente, nell’interesse e/o a vantaggio del medesimo (quindi dal lato attivo).

Infatti, il sistema di prevenzione e repressione della corruzione contemplato nella **Legge Anticorruzione** presenta importanti punti di contatto con la disciplina in tema di responsabilità degli enti, in quanto, se da un lato impone alle singole amministrazioni di dotarsi di un Piano Triennale (PTPCT), dall'altro richiede alle società in controllo pubblico di adottare e aggiornare annualmente **misure di prevenzione della corruzione integrative** di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, rendendo così le stesse Amministrazioni e società le principali protagoniste della lotta alla corruzione (cfr. art. 1, comma 2 *bis*, della Legge n. 190/2012)<sup>3</sup>.

L'**Autorità** ha precisato in proposito, sia nelle *Linee Guida* di cui alla Determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017<sup>4</sup>, sia nei PNA successivamente adottati (da ultimo nel **PNA 2022**<sup>5</sup>), che dette misure possano essere ricondotte in un documento unitario, che tenga luogo del Piano triennale di prevenzione della corruzione, ovvero, se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione della D.Lgs. n. 231/2001 (*i.e.* il Modello Organizzativo), possano essere collocate in una sezione apposita per essere chiaramente identificabili.

In considerazione dei superiori rilievi, **Infratel** ha inteso adeguare il proprio Modello Organizzativo alle citate disposizioni normative, attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del presente documento, definito **Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza** (di seguito anche semplicemente "**Piano**"), che dunque costituisce – come sopra detto – **parte integrante** del **Modello** stesso (in totale sostituzione della precedente), dedicata al sistema di gestione del rischio corruttivo predisposto dalla Società.

La presente versione del **Piano** è stata elaborata tenendo in considerazione:

- non solo, come in precedenza, l'esigenza di operare un'armonizzazione con i principi di riferimento, le scelte strategiche e i criteri attuativi definiti dalla Capogruppo, l'Agenzia Nazionale per l'Attrazione degli Investimenti e lo Sviluppo di Impresa S.p.A. (di seguito anche solo "**Agenzia**", "**Invitalia**" o "**Capogruppo**") e dalle altre società del Gruppo;

---

<sup>3</sup> Infatti, ai sensi dell'art. 1, comma 2 *bis*, della Legge n. 190/2012, il Piano Nazionale Anticorruzione «costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'adozione di **misure** di prevenzione della corruzione **integrative** di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (...)».

<sup>4</sup> Cfr., in particolare, pag. 21 della Determinazione ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017, recante "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": «In una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti le società **integrano** il modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle società in coerenza con le finalità della Legge n. 190 del 2012. (...) Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte dalla società ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione della d.lgs. n. 231/2001, dette misure devono essere collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti».

<sup>5</sup> Cfr. pag. 38 del PNA 2022: «Le amministrazioni pubbliche e gli enti di diritto privato tenuti ad adottare i PTPCT o le misure integrative del MOG 231 o il documento che tiene luogo del PTPCT, continuano a seguire le indicazioni metodologiche già elaborate dall'Autorità. Gli enti pubblici economici, le società e gli enti di diritto privato si attengono inoltre a quanto previsto nella delibera ANAC n. 1134/2017».

- ma anche le nuove indicazioni fornite dall'ANAC, specie negli *“Orientamenti per la Pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”* approvati il 2 febbraio 2022 e nel **PNA 2022**;
- nonché la normativa di riferimento rilevante ai fini dell'attuazione del **PNRR**, applicabile a **Infratel** in quanto **Soggetto Attuatore** del **Dipartimento per la Transizione Digitale – DTD**, in virtù della **Convenzione quadro operativa (Convenzione PNRR)** stipulata con la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Trasformazione Digitale e Invitalia in data 23 dicembre 2021, ai fini della realizzazione delle attività di attuazione della Proposta Operativa relativa ai sub-investimenti compresi nell'Investimento 3 *“Reti ultraveloci”* della Missione 1 – Componente 2 del PNRR (*i.e.* Piano *“Italia a 1 Giga”*, Piano *“Italia 5G”*, Piano *“Scuola Connessa (Fase 2)”* e Piano *“Sanità Connessa”* nonché Piano *“Isole Minori”*<sup>6</sup>), tra cui le **“Linee Guida per il Soggetto Attuatore Infrastrutture e Telecomunicazioni per l'Italia Spa (Infratel) PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – NextGenerationEU”** dell'Unità di Missione del PNRR del **DTD**, in cui sono descritte misure di controllo che si integrano con la normativa vigente e con le disposizioni pertinenti alle misure di prevenzione e gestione della corruzione previste dal Piano Triennale di prevenzione della Corruzione della Presidenza del Consiglio dei Ministri ovvero di ogni singolo Soggetto Attuatore (cfr. pag. 23).

In particolare, in ragione delle indicazioni fornite dall'**Autorità** negli *“Orientamenti”* sopra indicati, e ribadite nel nuovo **PNA 2022**<sup>7</sup>, l'attuale *release* del **Piano** è stata, anzitutto, ulteriormente snellita rispetto alla precedente, con la creazione di nuovi allegati accanto a quelli in precedenza previsti. Allo stato, dunque, accompagnano il presente documento i seguenti **Allegati**:

- Allegato 1 - DEFINIZIONE DI CORRUZIONE E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE;
- Allegato 2 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO;
- Allegato 3 - REFERENTI INTERNI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA E ADDETTI DI FUNZIONE;
- Allegato 4 - MAPPATURA DEI PROCESSI E ATTIVITÀ AZIENDALI;
- Allegato 5 - PROCESSI E ATTIVITÀ SENSIBILI E STRUMENTALI/REF. REATO EX LEGGE N. 190/2012;
- Allegato 6 - MAPPATURA DEI PROCESSI E ATTIVITÀ A RISCHIO E IL REGISTRO DEGLI EVENTI RISCHIOSI;
- Allegato 7 - VALUTAZIONE DEL RISCHIO;
- Allegato 8 - LE MISURE SPECIFICHE;
- Allegato 9 - GRIGLIA DI RILEVAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DI INFRATEL.

<sup>6</sup> Cfr. Decreto MISE del 22 giugno 2022 e Decreto CIPESS del 14 aprile 2022, n. 9.

<sup>7</sup> Cfr. pag. 27 del PNA 2022, in cui viene richiamato quanto indicato negli *“Orientamenti”* citati (pag. 12), nella parte in cui si suggerisce *«la compilazione di un documento snello in cui ci si avvale eventualmente di allegati o link di rinvio, senza sovraccaricarlo di dati o informazioni non strettamente aderenti o rilevanti per il raggiungimento dell'obiettivo»*.

Inoltre, particolare attenzione è stata posta al ruolo di **Soggetto Attuatore**<sup>8</sup> assunto da **Infratel**, a seguito della sottoscrizione della *Convenzione PNRR* sopra richiamata, e al conseguente ampliamento delle aree *business* della Società e alle importanti modifiche intervenute a livello organizzativo (cfr., da ultimo, D.O. n. 3/2022 dell'11 novembre 2022), che hanno determinato plurimi interventi rispetto alla precedente versione del documento, sviluppati in particolare con riferimento alla gestione di fondi UE e **PNRR**. Più esattamente, in linea con le indicazioni del nuovo **PNA 2022** dell'**ANAC** e alle *Linee Guida per il Soggetto Attuatore INFRATEL*, si è provveduto a:

- aggiornare il quadro normativo di riferimento, inserendo una sezione dedicata al **PNRR**;
- prevedere, tra gli obiettivi strategici del *Piano*, il **Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR**;
- stabilire, quale principio di riferimento della strategia anticorruptiva implementata dalla Società, la **"sana gestione delle risorse finanziarie"**, in termini di *tolleranza zero* verso atti fraudolenti e ogni possibile condotta illecita e di divieto di loro commissione in qualsiasi forma, diretta e indiretta, agevolando ovvero avvalendosi dell'operato di terzi;
- individuare nuovi **Referenti Interni Anticorruzione del RPCT** nell'ambito dei processi e attività aziendali rilevanti ai fini degli interventi finanziati con il **PNRR**;
- stabilire rapporti di collaborazione e coordinamento tra il **RPCT** e il Responsabile Unico del Procedimento - **RUP**, in quanto principale soggetto coinvolto nei processi delle singole fasi dell'appalto, nelle quali possono presentarsi situazioni di rischio corruttivo in pregiudizio del corretto e imparziale svolgimento dell'azione amministrativa;
- integrare e aggiornare il sistema di gestione del rischio corruttivo nelle sue diverse componenti (*i.e.* contesto di riferimento, valutazione e trattamento del rischio corruttivo). Con particolare riferimento al **trattamento del rischio**, sono state declinate misure di prevenzione specifiche nell'ambito dei processi/progetti che implicano l'impiego di risorse **PNRR**, con indicazione delle *milestone* e *target* raggiunti;
- definire una disciplina specifica in tema di **trasparenza** al fine di realizzare un'attività di informazione e comunicazione volta a garantire un'adeguata visibilità agli interventi e trasparenza nell'utilizzo dei fondi **PNRR**;
- svolgere un'attività di **verifica** in ordine alla corretta applicazione delle misure di carattere generale, incentrata in particolare sulle nuove risorse assunte in relazione alle attività e operazioni aziendali afferenti agli interventi finanziati con il **PNRR**.

---

<sup>8</sup> Il Soggetto Attuatore è il Soggetto responsabile dell'avvio, dell'attuazione e della funzionalità dell'intervento finanziato dal PNRR. In particolare, l'art.1, comma 4, lett. o), del Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla Legge 29 luglio 2021 n. 108, indica che i soggetti attuatori sono: i soggetti pubblici o privati che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dal PNRR. Il Soggetto attuatore, oltre ad assumere la responsabilità dell'avvio, dell'attuazione e della funzionalità dei singoli progetti, assicura altresì la regolarità delle procedure adottate e la correttezza e ammissibilità delle spese rendicontate a valere sulle risorse del PNRR, nonché il sistematico monitoraggio circa il conseguimento dei valori definiti per gli indicatori associati ai progetti ad esso affidati.

## 1. IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA DI INFRATEL

### 1.1. GLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA. LE FINALITÀ E I CONTENUTI DEL PIANO.

L'adozione, il costante aggiornamento e l'attuazione del **Piano** rispondono all'obiettivo di prevenire comportamenti potenzialmente esposti ai reati di corruzione e di rafforzare i principi di legalità, correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali.

Il **Piano** deve essere rispettato da tutti i **Destinatari**, identificati negli amministratori, nel Vertice, nei componenti degli organi di controllo/vigilanza, nei dipendenti e collaboratori, nei revisori dei conti e, per le parti pertinenti, in tutti coloro che, a diverso titolo, entrano in rapporto con la Società in virtù di contratti di collaborazione professionale, fornitura di beni, prestazione di servizi o esecuzione di lavori.

In particolare, il **Piano** è finalizzato al perseguimento degli **obiettivi strategici**, individuati in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza fissati dagli organi di indirizzo anche con riferimento alle **risorse finanziarie legate al PNRR**, di seguito indicati:

- Costante rispetto e maggior compliance alla normativa di riferimento e alle indicazioni fornite dall'ANAC, monitorando costantemente l'evoluzione del quadro delle fonti normative e delle delibere rilevanti adottate dall'Autorità e procedendo, ove ritenuto opportuno o necessario, a modificare/aggiornare/integrare la normativa aziendale (*policy*, procedure, istruzioni operative, etc.);
- Sensibilizzazione e incremento del livello di formazione in materia di corruzione e trasparenza del Personale, determinando in tutti i Destinatari del **Piano** una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone la **Società** a gravi rischi, soprattutto sul piano dell'immagine, e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione, e sensibilizzando i medesimi a impegnarsi attivamente e costantemente nel rispetto delle procedure e regole interne e nell'attuare ogni utile intervento atto a prevenire e contenere il rischio di corruzione;
- Semplificazione e maggior integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e il Sistema di Controllo Interno, coordinando le misure previste nel **Piano** con gli strumenti e i presidi previsti dal sistema di controllo e di prevenzione, predisposto dalla **Società**, integrato con gli altri elementi dello stesso già adottati (Codice Etico, Modello Organizzativo, etc.);
- Prevenzione della corruzione attraverso la creazione un contesto sfavorevole, adottando misure di tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi, quali adeguati codici di comportamento (anche con riferimento al conflitto di interessi) e disposizioni operative per l'attuazione del divieto di *pantouflage* e della misura della *rotazione straordinaria*, e implementando misure alternative alla rotazione ordinaria del Personale e monitorandone l'effettiva applicazione;
- Incremento dei livelli di correttezza, trasparenza e accessibilità delle informazioni nei rapporti tra la Società e i soggetti terzi, che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, implementando costantemente la "**Società Trasparente**", presente sul sito istituzionale di **Infratel**<sup>9</sup>, sviluppando ulteriormente il predetto sito *web* e canali di comunicazioni dedicati agli Utenti, e implementando un sistema di segnalazione, anche da parte di soggetti esterni alla Società

<sup>9</sup> Consultabile all'indirizzo <https://www.infratelitalia.it/societa-trasparente>.

stessa, di eventuali condotte/situazioni che potrebbero dar luogo a fenomeni corruttivi o comunque illeciti (*Whistleblowing*), in coerenza con le indicazioni, da ultimo, fornite dall’**Autorità**<sup>10</sup>;

- Rafforzamento dell’analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR, procedendo alla revisione e all’aggiornamento della mappatura dei processi/attività a rischio corruttivo e all’implementazione dei protocolli di prevenzione con riferimento, in particolare, all’operatività della nuova *Divisione Italia Domani PNRR*;
- Miglioramento continuo dell’informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati con riferimento alla Sezione “Società Trasparente”, avviando una fase di progettazione finalizzata all’implementazione dell’informatizzazione dei flussi attinenti ai dati e le informazioni relativi a Bandi e Gare.

Come in premessa accennato, il **Piano, Parte Speciale del Modello Organizzativo** adottato da **Infratel**, unitamente alle regole interne e alle *policy* aziendali vigenti, persegue l’obiettivo di prevenire il rischio di commissione dei reati di corruzione cui è potenzialmente esposta la **Società**, in coordinamento con il **Modello Organizzativo** stesso, al cui contenuto è opportuno, pertanto, fare riferimento.

Nel dare piena attuazione alla Legge n. 190/2012, **Infratel** ha identificato e definito le linee guida, le attività programmatiche e propedeutiche allo sviluppo, monitoraggio e miglioramento del **Piano**, con l’obiettivo di implementare progressivamente **un sistema di controllo interno e di prevenzione integrato** con gli altri interventi già adottati dalla **Società** (Codice Etico, Modello Organizzativo, *etc.*), cogliendo altresì l’opportunità, fornita dalla **Legge Anticorruzione**, di introdurre nuove misure e/o rafforzare quelle esistenti, con un’azione coordinata con gli altri organi di controllo interno (Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale, Funzione *Internal Audit* di Invitalia, DPO, *etc.*) per un più efficace contrasto ai fenomeni di corruzione e illegalità.

---

<sup>10</sup> Cfr. *Linee guida ANAC in materia di Whistleblowing* adottate con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021. Al riguardo, come più diffusamente illustrato nel Capitolo 4, paragrafo 4.9., si segnala che è stata recentemente recepita dal nostro ordinamento, con il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 entrato in vigore il 30 marzo 2023, la c.d. Direttiva Europea sul *Whistleblowing* (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*”. Sarà cura della Società adeguare le proprie procedure interne a quanto ivi stabilito.

## 1.2. I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Ai fini del perseguimento dei sopra indicati obiettivi strategici nonché del complesso processo di definizione del **Piano**, delle misure di prevenzione ivi contenute e dei correlati strumenti operativi, la Società si ispira ai **principi di riferimento**, in linea con i principi strategici, metodologici e finalistici individuati dall'ANAC (cfr., in particolare, il PNA 2019), implementati anche con riferimento al sistema antifrode volto alla tutela delle risorse finanziarie **PNRR**, di seguito riportati:

### COERENZA CON LE *BEST PRACTICE* E I PIANI DI INVITALIA

Il Piano è coerente con le *best practice*, nazionali e internazionali, nonché con i **principi e criteri** definiti da Invitalia

### APPROCCIO PER PROCESSI

Nel Piano, in relazione ai **singoli processi** aziendali, sono individuati i rischi e i presidi volti a prevenire i reati ritenuti configurabili

### APPROCCIO BASATO SUL RISCHIO

Il Piano si basa sull'identificazione, valutazione e monitoraggio dei principali **rischi di corruzione**

### PREVENZIONE ATTRAVERSO LA CULTURA DEL CONTROLLO

Tutto il **Personale** contribuisce al rafforzamento della cultura etica e del controllo e alla tutela del patrimonio aziendale

### RESPONSABILIZZAZIONE DEL *MANAGEMENT*

Il **Management** istituisce specifiche attività di controllo e monitoraggio idonee ad assicurare l'efficacia e l'efficienza dei presidi

### IMPORTANZA DEI FLUSSI INFORMATIVI

I **flussi** sono fondamentali per consentire l'adempimento delle responsabilità e il perseguimento degli obiettivi connessi al Piano

### SANA E CORRETTA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

**Tolleranza zero** verso atti fraudolenti e ogni possibile condotta illecita e divieto di loro commissione in qualsiasi forma, diretta e indiretta, agevolando ovvero avvalendosi dell'operato di terzi

### 1.3. LA METODOLOGIA ADOTTATA PER LA DEFINIZIONE DEL PIANO

Nel definire il presente **Piano**, anche ai fini della programmazione delle azioni da intraprendere<sup>11</sup>, la **Società** intende proseguire nel percorso di prevenzione del rischio corruttivo avviato e sviluppato con i precedenti Piani, applicando, in un'ottica di miglioramento e approfondimento continuo, le *Indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo*, confluite nel documento metodologico di cui all'**Allegato 1 del PNA 2019**, cui rinvia anche il **PNA** da ultimo approvato<sup>12</sup>.

In generale, la metodologia adottata per la definizione del **Piano** ha previsto l'analisi dei seguenti aspetti:

- gli interventi normativi intercorsi e i provvedimenti adottati dall'**ANAC**, tra cui i PNA adottati dall'Autorità (da ultimo **PNA 2022**), nonché i Piani di Prevenzione della Corruzione elaborati da **Invitalia**<sup>13</sup> e la specifica normativa di riferimento, europea e nazionale, che sovrintende l'attuazione del **PNRR** (cfr. **Allegato 2 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**);
- la documentazione interna rilevante e, in particolare, le procedure, i protocolli e le disposizioni organizzative in essere;
- il contesto, interno ed esterno, in cui opera **Infratel**, così come risultante dalle modifiche di *business* intervenute a seguito della sottoscrizione della *Convenzione PNRR*, e gli esiti dell'attività di mappatura dei processi/attività "a rischio reato", e della correlata individuazione dei reati rilevanti e potenzialmente realizzabili (cfr. Capitolo 3 - "*Il sistema di gestione del rischio corruttivo di Infratel per l'anno 2023*");
- le misure di prevenzione e gestione del rischio definite/aggiornate nell'ambito dei processi/attività aziendali individuati "a rischio" (cfr. Capitolo 4 quanto alle *Misure generali* e l'**ALLEGATO 8** quanto alle *Misure specifiche*);
- gli esiti dell'attività di monitoraggio in ordine all'efficacia delle linee di condotta e misure organizzative poste a presidio dei processi ritenuti a rischio, anche attraverso controlli diretti e avvalendosi della **Funzione Internal Audit** di Capogruppo per quanto riguarda gli *audit* interni, svolti nel corso del 2022 (cfr., in particolare, Capitolo 7 - "*Follow Up del precedente Piano Anticorruzione*");
- i dati e informazioni acquisiti attraverso il sistema dei flussi informativi verso il **RPCT** e l'**Organismo di Vigilanza** e le eventuali segnalazioni pervenute;
- l'attuazione delle misure organizzative per l'adempimento degli obblighi di trasparenza applicabili alla Società, anche in tema **PNRR**;
- elaborazione di una proposta di **Piano**;

<sup>11</sup> Cfr. Capitolo 8 - "*Programmazione delle misure di miglioramento*".

<sup>12</sup> Cfr., in particolare, pagg. 31, 32 e 36 del PNA 2022, in cui si rinvia all'Allegato 1 citato che, ancora oggi, costituisce l'unico riferimento metodologico da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo, che aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e nell'Aggiornamento PNA 2015, con la possibilità di loro applicazione graduale (cfr. pag. 20 del PNA 2019).

<sup>13</sup> I Piani di Infratel sono allineati ai principi di riferimento e ai criteri attuativi definiti, in ottica di direzione e coordinamento, dalla Capogruppo nei propri Piani Anticorruzione ai fini dell'attuazione della normativa nell'ambito del Gruppo.

- recepimento di eventuali modifiche e/o integrazioni, e definitiva approvazione da parte del **CdA** e successiva pubblicazione/diffusione del **Piano**.

#### 1.4. L'AGGIORNAMENTO E LA DIFFUSIONE DEL PIANO

---

In linea generale, il **RPCT** è tenuto a proporre modifiche al **Piano** qualora ritenga che circostanze, esterne o interne alla **Società**, possano ridurre l'idoneità del **Piano** medesimo a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione e, in particolare, in caso di:

- eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione;
- eventuali cambiamenti normativi e regolamentari che modificano le finalità istituzionali, le attribuzioni, l'attività o l'organizzazione di **Infratel**;
- ulteriori eventuali significativi mutamenti organizzativi e/o delle attività di *business*;
- l'eventuale emersione di nuovi fattori di rischio non considerati in fase di predisposizione della presente revisione;
- eventuali modifiche intervenute nelle misure definite dalla Società per prevenire il rischio di corruzione;
- eventuali accertamenti di significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute.

Gli eventuali aggiornamenti del **Piano** saranno oggetto di adeguata **diffusione** all'interno (*i.e.* attraverso un'informativa a tutti i dipendenti e nell'ambito delle attività formative effettuate) e all'esterno (tramite pubblicazione sul sito istituzionale) della **Società** a cura del **RPCT**.

## 2. LA GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE DI INFRATEL. GLI ATTORI E LE RESPONSABILITÀ

Punto di partenza per la definizione di una efficace strategia di contrasto dei fenomeni corruttivi è costituito dalla esatta e chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità degli **attori** coinvolti nel processo di definizione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

In considerazione degli indirizzi dettati dall'**ANAC**, in particolare nel **PNA 2022**, in relazione agli interventi finanziati con il **PNRR**, si è ritenuto di esplicitare, tra gli attori principali del sistema anticorruptivo predisposto dalla **Società**, altresì il ruolo ricoperto dal **Responsabile Unico del Procedimento (RUP)**.

### 2.1. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE. IL VERTICE: PRESIDENTE, AMMINISTRATORE DELEGATO, DIRETTORI DI BUSINESS

L'Organo di indirizzo politico, ai fini del presente **Piano**, si identifica con il **Consiglio di Amministrazione di Infratel**, il quale, con riferimento alle misure anticorruzione, svolge i seguenti compiti:

- individua e nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (**RPCT**), nonché il relativo **sostituto**, in caso di temporanea e imprevista assenza dello stesso, avendo preventivamente verificato la sussistenza dei requisiti di idoneità per lo svolgimento dell'incarico nel rispetto delle disposizioni normative e dei regolamenti/indirizzi in materia. Assicura, altresì, che al **RPCT** siano attribuiti idonee risorse e strumenti per l'espletamento del ruolo;
- approva e adotta il **Piano** e i relativi aggiornamenti;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- adotta gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, nonché i documenti organizzativi attuativi (linee guida, procedure, istruzioni operative, anche integrate con quelle definite ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e con finalità di controllo interno);
- supervisiona e vigila periodicamente sulle attività svolte dal **RPCT** con riferimento alle responsabilità ad esso attribuite, attraverso interventi specifici programmati nell'ambito del Piano annuale di *Audit* ovvero l'istituzione di specifici flussi informativi periodici e incontri specifici con il **RPCT**;
- riceve e prende atto dei contenuti della *Relazione annuale* predisposta dal **RPCT** in ordine all'effettività ed efficacia delle misure di prevenzione definite nel **Piano**.

Ferme restando le competenze e le attribuzioni previste dalla legge in capo al **RPCT**, il **Vertice** e i **soggetti apicali** di Infratel, secondo il sistema di deleghe e poteri conferiti, sovrintendono alla funzionalità del **Piano**, dando esecuzione alle disposizioni e misure ivi contenute.

In tale contesto, i **Vertici** di Infratel, d'intesa con il **RPCT**, istituiscono e promuovono, nei processi aziendali e nell'assetto organizzativo e di *governance*, attività di coordinamento e ottimizzazione delle politiche anticorruzione e attività di monitoraggio e verifiche idonee ad assicurare costantemente l'adeguatezza complessiva, l'efficacia e l'efficienza delle misure di prevenzione.

## 2.2. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (RPCT)

Il **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)** riveste un ruolo centrale e «*trasversale*» e, allo stesso tempo, d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione<sup>14</sup>.

In conformità dalle indicazioni fornite dall'**ANAC**, il **RPCT** di Infratel è stato individuato in un componente del **Consiglio di Amministrazione** della Società senza deleghe gestionali e operative<sup>15</sup>, in carica fino a naturale scadenza del **CdA** (nel rispetto del limite temporale di tre anni, salvo proroga), il quale ha dato dimostrazione di **condotta integerrima**.

Il **RPCT** ha il dovere di segnalare immediatamente l'eventuale avvio di procedimenti penali<sup>16</sup> o di altro tipo che lo dovessero coinvolgere al fine di consentire al **Consiglio di Amministrazione** la valutazione in ordine alla permanenza del requisito della *condotta integerrima*, anche alla luce delle indicazioni fornite dall'**ANAC** (cfr., in particolare, Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, par. 3.12.).

Costituiscono cause ostative alla nomina e al mantenimento dell'incarico di **RPCT** tutti i casi di rinvio a giudizio e le condanne in primo grado per i reati contemplati dal D.Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235<sup>17</sup>, nonché per i reati contro la Pubblica Amministrazione e, in particolare, quelli richiamati dal D.Lgs. n. 39/2013 e di cui al Titolo II, Capo I, "*Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione*", del Codice Penale.

**Infratel** valuterà altresì, caso per caso, le ipotesi in cui il predetto **Responsabile** sia coinvolto in procedimenti penali per reati diversi (*i.e.* non contemplati dalle disposizioni sopra richiamate), motivando le scelte effettuate in punto di nomina o revoca dell'incarico.

Nell'ipotesi in cui il **predetto Responsabile** dovesse trovarsi in una situazione di **conflitto di interessi**<sup>18</sup>, il **RPCT** è tenuto a segnalare l'eventuale conflitto all'**Amministratore Delegato** e ad astenersi dal rendere qualsivoglia parere o valutazione nonché dall'intraprendere qualsivoglia decisione o attività di competenza. Lo stesso si astiene, altresì, in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza e/o opportunità.

Il **RPCT** è dotato di una struttura organizzativa di supporto (personale interno e supporto professionale esterno) e di mezzi tecnici ritenuti dallo stesso idonei rispetto ai compiti da svolgere.

<sup>14</sup> Cfr. pag. 4 dell'Allegato n. 3 del PNA 2022.

<sup>15</sup> Opzione prevista, in particolare, nella Determinazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 cit.

<sup>16</sup> Fase che, come precisato dall'Autorità, corrisponde al momento dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., prescindendo dunque dal requisito del rinvio a giudizio o da quello di pronuncia di una sentenza definitiva.

<sup>17</sup> Cfr., in particolare, le ipotesi previste dall'art. 7, comma 1, D.Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, recante "*Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190*".

<sup>18</sup> A titolo esemplificativo, nell'ipotesi in cui una segnalazione di *Whistleblowing* dovesse riguardare una condotta tenuta dal **RPCT** e in ogni altra circostanza in cui sia coinvolto un interesse personale, diretto o indiretto (ossia relativo al coniuge, conviventi, parenti, affini entro il secondo grado ovvero a persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale), anche economico o comunque rilevante per il detto Responsabile (cfr. *Linee guida ANAC in materia di Whistleblowing* di cui alla Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 e pag. 7 del citato Allegato n. 3 del PNA 2022).

Con riferimento ai compiti spettanti al **predetto**, come indicato nella Delibera ANAC n. 840 del 2018, nonché nell'**Allegato 3** del **PNA 2022** (*"Il RPCT e la struttura di supporto"*), che si intendono qui integralmente richiamati, si ricorda che il **RPCT**:

- elabora e predispone annualmente la proposta del **Piano** da sottoporre al **CdA** per l'adozione;
- verifica, anche per il tramite della Funzione **Internal Audit** di Capogruppo e in coordinamento con l'**Organismo di Vigilanza** ex D.Lgs. n. 231/2001 e il *Collegio Sindacale*, per gli aspetti di competenza, l'efficace attuazione delle misure previste dal **Piano** e la loro idoneità, proponendo all'Organo amministrativo la modifica delle stesse in caso di accertate significative violazioni o in caso di mutamenti nell'organizzazione ovvero nell'attività della **Società**;
- vigila sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. n. 39/2013, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalazione delle violazioni all'ANAC;
- promuove, d'intesa con il predetto **Organismo di Vigilanza**, la diffusione e la conoscenza del **Codice Etico** della Società, e adeguati protocolli formativi "anticorruzione" per il Personale, sia in fase di definizione del fabbisogno che di verifica dell'effettiva attuazione e degli esiti;
- gestisce i canali di comunicazione per la segnalazione di comportamenti illeciti e/o sospetti e/o non in linea con le determinazioni/protocolli stabiliti dal **Piano**, dal **Codice Etico** e dal **Modello Organizzativo** che ne costituiscono parte integrante, secondo la Procedura INF-PO-07 *Gestione delle Segnalazioni di corruzione, irregolarità e illeciti (Whistleblowing)*;
- segnala agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare le casistiche riscontrate di mancata o erronea attuazione delle misure di prevenzione previste dal **Piano**, dal **Codice Etico** nonché, più in generale, dal **Modello Organizzativo**;
- monitora l'adempimento da parte della **Società** degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa di riferimento (per la parte applicabile alla Società), assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, potendo segnalare all'**Organo amministrativo** e all'**ANAC** i casi di mancato o ritardato adempimento, in relazione alla gravità degli stessi, degli obblighi di pubblicazione;
- 
- predispone, condivide con l'**Organo Amministrativo** e con l'**OdV** e, infine, pubblica nella Sezione "*Società Trasparente*" del sito istituzionale della **Società** la **relazione annuale** sull'attività svolta su *format* ANAC<sup>19</sup>.

Con riferimento alle attività di verifica attribuite al **RPCT**, lo stesso ha **completo accesso** a tutti gli atti dell'organizzazione, dati e informazioni, funzionali all'attività di controllo che comunque sono di pertinenza del Vertice gestionale. Vi rientrano anche i controlli inerenti alla sfera dei dati personali e/o sensibili, per i quali il **RPCT** opera in coordinamento con le strutture aziendali competenti.

<sup>19</sup> Ovvero usufruendo del servizio di generazione automatica della Relazione annuale disponibile sulla Piattaforma di acquisizione dei dati sui PTPCT (cfr. *Istruzioni per la compilazione – Scheda per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale*, elaborate dall'ANAC).

### 2.3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. N. 231/2001

In considerazione della stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e della Legge n. 190/2012, le funzioni del **RPCT** sono svolte in costante coordinamento con quelle dell'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, per gli aspetti di interesse comune.

Più precisamente, per effetto dell'**integrazione** del **Modello Organizzativo** e del **sistema anticorruzione implementato** da **Infratel**, anche ai sensi delle indicazioni fornite dall'**Autorità**<sup>20</sup>, l'**OdV** prende parte attiva, in particolare per i **profili** rilevanti ai fini del **D.Lgs. n. 231/2001**, al processo di gestione del rischio e all'attività di vigilanza sull'efficacia del sistema di controllo interno implementato dalla **Società**. In applicazione di tale impostazione "sistemica":

- sono stati definiti specifici flussi informativi nei confronti del **RPCT** e dell'**OdV**, per i quali è stata prevista, per quanto possibile, un'uniformità sotto il profilo dei contenuti e della tempistica, al fine di dare concreta attuazione agli obiettivi strategici di efficace semplificazione e maggior integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
- sono promossi incontri congiunti di condivisione delle risultanze delle attività di vigilanza svolte.

### 2.4. I REFERENTI INTERNI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il **RPCT** individua, inoltre, i **Referenti** della Società chiamati, ciascuno per gli aspetti di competenza, a collaborare con lo stesso<sup>21</sup> e, più esattamente, a:

- concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
- nell'ambito del monitoraggio delle attività/procedimenti svolte nell'ufficio/funzione a cui sono preposti, provvedere a monitorare e controllare il rispetto dei presidi anticorruzione da parte dei dipendenti, collaboratori, consulenti e/o fornitori sottoposti al loro coordinamento;
- provvedere alle valutazioni specialistiche di competenza in termini sia di processi e di organizzazione che di interpretazione ed effettiva applicazione del quadro normativo sottostante;
- supportare l'attività del **RPCT** affinché questi abbia elementi e riscontri sull'attuazione del **Piano** nell'ambito delle strutture e dei processi di riferimento, fornendo le informazioni richieste (flussi informativi specifici) al fine di ottenere elementi utili all'attività di monitoraggio demandata al **RPCT** stesso;
- comunicare tempestivamente al **RPCT** eventuali irregolarità/anomalie/violazioni riscontrate rispetto alle prescrizioni di cui al **Codice Etico**, al **Piano** e al **Modello Organizzativo**;

<sup>20</sup> Cfr. *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* (Determinazione ANAC n. 1134/2017).

<sup>21</sup> Sul punto si veda il Capitolo 4, paragrafo 4.10. relativo a "Il sistema di controllo interno e il piano di monitoraggio integrato".

- provvedere alla raccolta, elaborazione e trasmissione dei dati e documenti rilevanti sulla base degli obblighi di trasparenza come individuati nel Capitolo 7 del presente Piano.

I singoli **Referenti**, di concerto con il **RCPT**, possono individuare, all'interno delle strutture/funzioni di loro responsabilità, uno o più dipendenti interessati (**Addetti di funzione**) cui assegnano il compito di dare attuazione, per quanto di competenza, ai compiti precedentemente identificati. In questo caso, il **Referente** individuato rimane comunque responsabile per il buon esito delle misure gestite dagli **Addetti di funzione** dallo stesso coordinati.

In considerazione dell'attuale assetto organizzativo, che ha visto la creazione della nuova *Divisione Italia Domani PNRR*, per l'anno 2023 sono stati, in parte, confermati i **Referenti Interni** e gli **Addetti di Funzione** individuati in precedenza in **Infratel** e, in parte, individuati nuovi **Referenti Interni** e **Addetti di Funzione** nell'ambito dei processi afferenti al **PNRR**.

Si rinvia sul punto alla tabella di cui all'**Allegato 3 - REFERENTI INTERNI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA E ADDETTI DI FUNZIONE**.

#### 2.5. IL RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE UNICA DELLE STAZIONI APPALTANTI (RASA)

---

Nell'ambito delle proprie finalità istituzionali, **Infratel** opera anche in qualità di **stazione appaltante**.

Come previsto nei precedenti PNA nonché, da ultimo, nell'**Allegato 3** del **PNA 2022**, il **RPCT**, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (**AUSA**), è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del **Piano**. Infatti, ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (**RASA**) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (**AUSA**).

Il **RASA** di Infratel è l'Ing. Paolo Corda. **CODICE AUSA**: 0000230950.

#### 2.6. IL RESPONSABILE UNICO DEL PROCEDIMENTO (RUP)

---

Per ogni singola procedura per l'affidamento di un appalto o di una concessione, le stazioni appaltanti individuano, inoltre, ai sensi dell'art. 31 D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 (*Codice dei Contratti Pubblici*) e in conformità alle *Linee Guida ANAC n. 3 ("Nomina, ruolo e compiti del responsabile unico del procedimento per l'affidamento di appalti e concessioni")*<sup>22</sup>, un **Responsabile Unico del Procedimento (RUP)** per le fasi di programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Le citate *Linee Guida* n. 3 sono state adottate dall'Autorità con Delibera n. 1096 del 26 ottobre 2016, successivamente modificata dalla Delibera n. 1007 dell'11 ottobre 2017.

<sup>23</sup> Altri compiti sono individuati, come noto, dall'art. 6 della Legge n. 241/1990, che prevede le seguenti attività: a) valutare, ai fini istruttori, le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione e i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione di provvedimento; b) accertare di ufficio i fatti, disponendo il compimento degli atti all'uopo necessari, e adottare ogni misura per l'adeguato e sollecito svolgimento dell'istruttoria. In particolare, il RUP può chiedere il rilascio di dichiarazioni e la rettifica di dichiarazioni o istanze erranee o incomplete e può esperire accertamenti tecnici e

In considerazione dei numerosi e delicati compiti attribuiti al **RUP**, anche dalla disciplina derogatoria dei contratti pubblici introdotta dal **D.L. n. 77/2021**<sup>24</sup> in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati - in tutto o in parte - con le risorse previste dal **PNRR**<sup>25</sup>, il **RUP** rappresenta una **figura centrale** nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, chiamata a vigilare sullo svolgimento delle citate fasi di progettazione, affidamento ed esecuzione di ogni singolo intervento, tenendo conto dei costi e dei tempi previsti, della qualità della prestazione, della manutenzione programmata, della sicurezza e salute dei lavoratori e di altre disposizioni in materia.

Il **RUP** è, dunque, il **principale soggetto** coinvolto nei processi delle singole fasi dell'appalto, nelle quali possono presentarsi situazioni di **rischio corruttivo** in pregiudizio del corretto e imparziale svolgimento dell'azione amministrativa.

Pertanto, il Legislatore ha dettato specifiche disposizioni volte a garantire la posizione di terzietà e l'idoneità a ricoprirne il ruolo di **RUP**, stabilendo che le relative funzioni **non** possano essere assunte da soggetti che siano stati **condannati** (anche con sentenza non passata in giudicato) per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale (art. 35 *bis* del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 46, Legge n. 190/2012), e persino in ipotesi di **conflitto di interessi** di cui all'art. 42, comma 2, del *Codice*<sup>26</sup>.

**Infratel**, al riguardo, in ossequio alle citate disposizioni legislative e alle indicazioni fornite dall'**Autorità**<sup>27</sup>, ha dunque previsto, quali misure di prevenzione del rischio corruttivo:

- la nomina di **RUP** solo in favore di soggetti che presentino i **requisiti** previsti dalla legge, i quali sottoscrivono apposita dichiarazione attestante il possesso di tali requisiti e con cui si impegnano a comunicare alla Società qualsiasi variazione rispetto a quanto dichiarato;
- il **criterio della rotazione** nell'affidamento dell'incarico di **RUP**;

---

ispezioni e ordinare esibizioni documentali; c) proporre l'indizione o, avendone la competenza, indire le conferenze di servizi di cui all'art. 14 della medesima Legge; d) curare le comunicazioni, le pubblicazioni e le notificazioni previste dalle leggi e dai regolamenti; e) adottare, ove ne abbia la competenza, il provvedimento finale, ovvero trasmettere gli atti all'organo competente per l'adozione. L'organo competente per l'adozione del provvedimento finale, ove diverso dal responsabile del procedimento, non può discostarsi dalle risultanze dell'istruttoria condotta dal responsabile se non indicandone la motivazione nel provvedimento finale.

<sup>24</sup> Cfr., in particolare, art. 48 del D.L. n. 77/2021 (rubricato "*Semplificazioni in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC*"), che, in materia di affidamento dei contratti pubblici PNRR e PNC, attribuisce al RUP il compito non solo di "sottoscrivere" il provvedimento di validazione delle varie fasi progettuali anche in corso d'opera (come previsto dalla norma generale di cui all'art. 26, comma 8, del *Codice dei Contratti Pubblici*), ma altresì di approvarle con propria determinazione adeguatamente motivata (comma 2), nonché, in tema di appalto integrato, pone in capo al RUP il compito di avviare le procedure per l'acquisizione dei pareri - in seno alla conferenza di servizi ex art. 14 Legge n. 241/1990 - e degli atti di assenso necessari per l'approvazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica, che sarà posto a base della gara (comma 5, ultimo periodo).

<sup>25</sup> Nonché dal Piano Nazionale degli interventi Complementari al PNRR (PNC).

<sup>26</sup> L'art. 42 citato si applica, infatti, a tutto il Personale e ai soggetti che partecipano alle attività connesse alle procedure di affidamento ed esecuzione del contratto, a partire dal RUP.

<sup>27</sup> Cfr. *Parte speciale* del PNA 2015 relativa ai "*Contratti pubblici*" nonché *Linee Guida ANAC* n. 15/2019, § 10, come richiamati dal PNA 2022 (pag. 94).

- adeguate **attività di formazione** in materia di prevenzione della corruzione, oltre alla formazione specifica in materia di appalti per garantire la competenza professionale necessaria per ricoprire l'incarico, effettuata in particolare in caso di novità normative intervenute;
- rapporti di collaborazione e coordinamento tra il **RUP** e il **RPCT**:
  - il *primo* attraverso la comunicazione al **RPCT** di eventuali anomalie emerse dagli esiti dei tracciamenti degli affidamenti, affinché possa svolgere successive verifiche, eventualmente a campione<sup>28</sup>;
  - il *secondo* rappresentando un utile supporto per il **RUP** nella valutazione dell'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interessi che dovessero insorgere nelle diverse fasi di affidamento ed esecuzione del contratto<sup>29</sup>.

## 2.7. IL PERSONALE

---

Al fine di adempiere pienamente al proprio mandato e rappresentare un efficace presidio di prevenzione alla corruzione, l'attività del **RPCT** deve essere costantemente e concretamente **coadiuvata e coordinata** con quella di tutto il **Personale** e di tutti coloro che operano nell'organizzazione aziendale (*i.e.* referenti, dirigenti e non, e, per le parti pertinenti e applicabili, i collaboratori della Società a tempo determinato o esterni).

A tali soggetti è, infatti, attribuito il compito di piena e continua collaborazione nella prevenzione della corruzione e dell'illegalità in **Infratel**, che si esplica, tra l'altro, nel garantire:

- il pieno rispetto delle previsioni del **Codice Etico**, del **Modello Organizzativo**, del **Piano** e delle procedure organizzative che concretizzano i protocolli e le misure definite in ottica anticorruzione, e vigilanza sui propri sottoposti e/o collaboratori;
- una leale collaborazione al **RPCT** in caso di richiesta di documenti e atti e/o di audizione personale nonché, per quanto di competenza, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza (cfr. Capitolo 6);
- il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti (ad esempio, procedimenti ad evidenza pubblica);
- la comunicazione, secondo le procedure aziendali, al **RPCT** e/o all'**OdV** di eventuali anomalie/violazioni/situazioni di illecito riscontrate;
- la comunicazione, secondo le procedure aziendali, di eventuali **conflitti d'interessi** in cui dovessero versare, e la conseguente astensione dal compimento delle attività inerenti alla situazione di conflitto segnalata.

---

<sup>28</sup> Cfr. Parte Speciale del PNA 2022, "Disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione" § 2 (pagg. 78 e ss.).

<sup>29</sup> Cfr. Parte speciale del PNA 2022, "Conflitti di interesse in materia di contratti pubblici" (pagg. 96 e ss.).

### 3. IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO DI INFRATEL PER L'ANNO 2023

Nel rispetto della normativa di riferimento e, in particolare, tenendo a mente le finalità della **Legge Anticorruzione** e i principi ispiratori, in particolare, del **PNA 2019**, **Infratel** ha adottato un **sistema di gestione del rischio corruttivo** che prevede una metodologia di valutazione del rischio progressivamente in linea alle *Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*, di cui all'**Allegato 1** del citato **PNA 2019**.

Infatti, è piena consapevolezza del **RPCT** che il **Piano** non si esaurisce in un semplice documento adottato dalla **Società**, ma rappresenta un processo graduale che si alimenta di continue attività di adeguamento.

Pertanto, **Infratel**, proseguendo l'opera, già intrapresa negli scorsi anni, di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e delle attività aziendali e di coordinamento con i principali attori coinvolti (tra cui l'OdV e il Collegio Sindacale, i Referenti Interni, la Funzione *Internal Audit* di Capogruppo nonché gli RPCT delle altre società del Gruppo), ha inteso sviluppare, secondo i principi di «**gradualità**» e di «**miglioramento progressivo e continuo**»<sup>30</sup>, le fasi - definite dall'**ANAC** stessa - «**centrali**» di detto sistema, ossia l'analisi del contesto, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio<sup>31</sup> (cui sono dedicati i seguenti paragrafi), ad oggi integrate con particolare riferimento ai processi e alle attività che prevedono l'utilizzo di risorse **PNRR**, oggetto di ulteriore eventuale miglioramento.

#### 3.1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'analisi del contesto in cui opera la **Società** rappresenta indubbiamente il **punto di partenza** del complesso processo di prevenzione e gestione dei rischi aziendali. Tale fase coincide con l'identificazione dell'oggetto dell'analisi, che **Infratel** ha ritenuto di approfondire e sviluppare nell'elaborazione del presente **Piano**, precisando, accanto alla propria *mission*, il contesto esterno ed esterno in cui la stessa si trova a operare.

##### 3.1.1. LA MISSION

**Infratel** è stata costituita su iniziativa del Dipartimento Comunicazioni del Ministero dello Sviluppo Economico (MISE, ora **MIMIT**) e di **Invitalia**, ed è soggetta alla direzione e al coordinamento di quest'ultima, nonché **società in house** del **MIMIT**.

<sup>30</sup> Tra i principi metodologici individuati dall'Autorità (pagg.18 e 19 del PNA 2019) si annoverano la «*gradualità*» («*Le diverse fasi di gestione del rischio, soprattutto nelle amministrazioni di piccole dimensioni o con limitata esperienza, possono essere sviluppate con gradualità, ossia seguendo un approccio che consenta di migliorare progressivamente e continuativamente l'entità e/o la profondità dell'analisi del contesto (in particolare nella rilevazione e analisi dei processi) nonché la valutazione e il trattamento dei rischi*») e il «*Miglioramento e apprendimento continuo*» («*La gestione del rischio va intesa, nel suo complesso, come un processo di miglioramento continuo basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione*»).

<sup>31</sup> Cfr. pag. 17 del PNA 2019: «*(...) spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione). Si rinvia alle indicazioni metodologiche contenute nell'Allegato 1) al presente PNA*».

La sua *mission* si articola attraverso interventi attuativi della **Strategia Nazionale per la Banda Ultralarga**, promossi dal **MIMIT** e dal **DTD**.

L'accesso a servizi a banda larga e ultra-larga è, infatti, essenziale per lo sviluppo e la competitività di un moderno sistema economico, basato sulla conoscenza e sullo scambio veloce ed efficiente di dati e informazioni e per eliminare il *digital divide* delle aree sottoutilizzate del Paese.

Il **MIMIT**, tramite la **Società**, implementa le misure definite con l'obiettivo di contribuire a ridurre il *gap* infrastrutturale e di mercato esistente, attraverso la creazione di condizioni favorevoli allo sviluppo integrato delle infrastrutture di telecomunicazione.

Inoltre, in base all'accordo di programma sottoscritto nel mese di settembre 2020 con il **MIMIT**, **Infratel** svolge inoltre il ruolo di *partner* tecnologico del **Ministero** su tutti i programmi relativi alle tecnologie emergenti.

I rapporti con i due principali committenti pubblici sono disciplinati dai seguenti accordi quadro:

- l'**Accordo di programma**, sottoscritto in data 24 settembre 2020 da **MIMIT**, **Invitalia** e **Infratel**, per la realizzazione di tutte le attività finalizzate al potenziamento della rete infrastrutturale pubblica per la banda larga e ultra-larga in tutte le aree sottoutilizzate del Paese e alla diffusione di servizi digitali;
- la **Convenzione PNRR**, sottoscritta in data 23 dicembre 2021 da **DTD**, **Invitalia** e **Infratel**, per la realizzazione dei sub-investimenti compresi nell'investimento 3 "*Reti ultraveloci*" della Missione 1 - Componente 2 del PNRR (*i.e.* J.1. Piano Italia a 1 Giga; J.2. Piano Italia 5G; J.3. Piano Scuola Connessa (fase 2); e J.4. Piano Sanità connessa).

Attraverso l'azione sinergica delle sue due divisioni operative (*i.e.* la *Divisione Infrastrutture e Servizi digitali* e la *Divisione Italia Domani PNRR*), **Infratel** assegna le risorse pubbliche tramite procedure di gara, assicura il pronto avvio delle misure, coordina e verifica l'esecuzione delle attività affidate agli aggiudicatari.

**Infratel** svolge il ruolo di stazione appaltante per i lavori da realizzarsi in 634 Comuni nell'ambito del modello diretto (il "**Piano BUL – Modello Diretto**") e il ruolo di concedente delle infrastrutture di rete da realizzarsi nelle altre aree bianche (il "**Piano BUL – Modello a Concessione**"). Eroga il contributo *voucher* per promuovere la diffusione di servizi a banda ultra-larga per micro, piccole e medie imprese e professionisti (il "**Piano Voucher**"): il Piano, inizialmente previsto in scadenza a dicembre 2022, è stato prorogato fino al 31 dicembre 2023, salvo esaurimento delle risorse stanziare, a seguito della decisione della Commissione europea del 6 dicembre 2022. Completano le attività di infrastrutturazione il "**Piano Scuola Connessa (fase 1)**" per il collegamento in fibra delle scuole italiane e il **Piano "Isole Minori"** per il collegamento in fibra ottica di alcune isole minori.

La **Società** è, inoltre, impegnata nella creazione di una rete Wi-Fi pubblica e liberamente accessibile, tramite il **progetto del MIMIT "Wi-Fi Italia"**, e nella valutazione tecnica dei progetti che partecipano alle iniziative *MIMIT Digital Transformation*, Fondo per l'intrattenimento digitale e Fondo per lo sviluppo delle tecnologie e delle applicazioni di intelligenza artificiale, *blockchain* e *internet of things* e gestisce il catasto delle infrastrutture **SINFI** (Sistema Informativo Nazionale Federato delle Infrastrutture).

**Infratel** svolge altresì una funzione di supporto tecnico per l'Amministrazione centrale e, tramite questa, anche per le Amministrazioni locali, in merito alla mappatura delle aree caratterizzate da divario digitale e in relazione alle nuove reti NGN.

In particolare, la **Società** svolge le seguenti attività:

- *Mappatura delle carenze infrastrutturali* sul territorio nazionale ed elaborazione dei piani di sviluppo delle reti in rapporto alle risorse finanziarie disponibili (statali, regionali e comunitarie);
- *Progettazione preliminare e definitiva* per individuare il percorso effettivo dell'infrastruttura e i lavori necessari, tenendo conto delle infrastrutture esistenti pubbliche e private;
- *Project management*: **Infratel** è il riferimento unico per lo svolgimento delle diverse attività di infrastrutturazione. Effettua l'alta sorveglianza nel caso di lavori in concessione, coordina le risorse interne e le ditte appaltatrici, gestisce i rapporti con la pubblica amministrazione locale per ottenere i permessi e con gli operatori di telecomunicazioni per la messa a disposizione dei diritti d'uso sulle infrastrutture posate;
- *Stazione appaltante*: **Infratel** affida a terzi, mediante procedure pubbliche di appalto, a seconda dei casi, la concessione di lavori, la progettazione esecutiva e tutti i lavori impiantistici compresa la fornitura e posa in opera dei cavi in fibra ottica, nonché la manutenzione dell'infrastruttura;
- *Alta Sorveglianza, Direzione lavori, coordinamento della sicurezza e Collaudo*: **Infratel** è responsabile della buona e puntuale esecuzione dei lavori, verifica i materiali utilizzati, esegue gli accertamenti in corso d'opera, la misurazione e la contabilizzazione delle parti eseguite, monitora il corretto avanzamento dei lavori nei tempi stabiliti e vigila affinché le norme sulla sicurezza nei cantieri siano rispettate per tutto il periodo di esecuzione dei lavori fino alla regolare esecuzione e collaudo degli stessi;
- *Monitoraggio e applicazione del meccanismo di Clawback per gli interventi a contributo e concessione*: **Infratel** svolge periodicamente consultazioni pubbliche con gli operatori di telecomunicazioni per l'aggiornamento della mappa della disponibilità di connettività a Banda Ultralarga per individuare le aree in condizioni di "fallimento di mercato".

Per la realizzazione dei sub-investimenti TELCO nell'ambito della Missione n. 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura" del **PNRR**, come definiti anche nella *Strategia Italiana per la Banda Ultralarga – "Verso la Gigabit Society"*, approvata dal Comitato interministeriale per la Transizione digitale il 25 maggio 2021, **Infratel** si pone come naturale leva operativa per l'attuazione dell'obiettivo "*Banda larga, 5G e monitoraggio satellitare*", per conto del **DTD** (i.e. realizzare reti ultraveloci in fibra ottica e 5G), allo scopo di soddisfare le aumentate esigenze di connettività degli italiani e di garantire la connettività di realtà pubbliche prioritarie e strategiche, con il completamento del **Piano "Scuola Connessa (fase 2)"** e la realizzazione dei **Piani "Italia a 1 Giga", "Italia 5G" e "Sanità connessa"**. La **Società** si occupa, per conto del **Ministero**, anche dell'attuazione del **Piano "Isole minori"**.

Gli investimenti mobilitati attraverso questi Piani sono pari a oltre 6,7 miliardi di euro.

#### *Piano "Italia a 1 Giga"*

Il **Piano "Italia a 1 Giga"**, il cui bando è stato pubblicato il 15 gennaio 2022, si pone l'obiettivo di realizzare infrastrutture a banda ultra-larga che garantiscano la connettività ad almeno 1 Gigabit/s sull'intero territorio nazionale entro il 2026, collegando i civici delle unità immobiliari nei quali non è presente, né lo sarà nei prossimi cinque anni, alcuna rete idonea a fornire connettività stabile ad almeno 300 Mbit/s in *download*. L'obiettivo, alquanto ambizioso, consentirà all'Italia di

raggiungere il *target* fissato dalla deadline europea che prevede che, entro il 2030, tutte le famiglie dell'Unione Europea possano beneficiare di una connettività Gigabit e che tutte le zone abitate siano coperte dalle reti 5G, con ben quattro anni di anticipo.

#### *Piano "Italia 5G"*

In merito allo sviluppo delle reti 5G, in data 25 maggio 2021, il Comitato interministeriale per la Transizione Digitale (CiTD) ha approvato il **Piano "Italia 5G"**, una delle iniziative previste nella Strategia Italiana per la Banda Ultra-larga – *Verso la Gigabit Society*.

Con **"Italia 5G"**, il Governo definisce il piano di intervento pubblico nazionale per incentivare la diffusione sull'intero territorio nazionale di reti mobili 5G in grado di assicurare un significativo salto di qualità della connettività radiomobile mediante rilegamenti in fibra ottica delle stazioni radio base (SRB) e la densificazione delle infrastrutture di rete, al fine di garantire la velocità ad almeno 150 Mbit/s in *downlink* e 50 Mbit/s in *uplink*. Tutto ciò in aree in cui non è presente, né lo sarà nei prossimi cinque anni, alcuna rete idonea a fornire connettività a 30 Mbit/s in tipiche condizioni di punta del traffico.

Si tratta del primo Piano di investimenti pubblici (con un finanziamento di 2,02 miliardi di euro) approvato a sostegno dello sviluppo del mercato mobile in Italia. L'obiettivo del Piano, posto in consultazione pubblica dal 15 novembre al 15 dicembre 2021, è di indirizzare al meglio le iniziative pubbliche per realizzare reti ultraveloci e fornire servizi mobili innovativi e ad elevate prestazioni. I bandi per le gare connesse alla realizzazione del **Piano "Italia 5G"** sono stati pubblicati da **Infratel** il 21 marzo 2022 con termine per la presentazione delle offerte al 9 maggio 2022.

In data 29 luglio 2022 sono stati firmati i contratti per l'avvio dei lavori relativi ai bandi **"Italia a 1 Giga"** e **"Italia 5G"** tra l'**Amministratore Delegato** di Infratel e i rappresentanti delle aziende aggiudicatrici Inwit, Open Fiber e Tim.

#### *Piani "Scuola connessa" e "Sanità connessa"*

I bandi dei **Piani "Scuola connessa"** e **"Sanità connessa"** sono stati pubblicati il 28 gennaio 2022 e gli operatori interessati hanno potuto presentare le offerte entro l'11 aprile 2022. Gli interventi interesseranno circa 10 mila sedi scolastiche e più di 12.000 strutture sanitarie in tutta Italia.

Per quanto concerne il **Piano "Scuola connessa"**, **Infratel** ha fornito già dal mese di luglio 2021 l'assistenza tecnica necessaria per le attività propedeutiche alla realizzazione del Piano completando, in particolare, l'attività di censimento dei plessi scolastici beneficiari del Piano e la mappatura particolareggiata delle infrastrutture presenti in prossimità delle sedi scolastiche. L'intervento prevede di connettere, con velocità simmetriche di almeno 1 Gbps, quasi 10.000 sedi scolastiche sul territorio italiano, suddiviso in otto aree geografiche e le attività di infrastrutturazione da concludere entro il 30 giugno 2026.

Il **Piano "Sanità connessa"** mira a garantire la connettività con velocità simmetriche di almeno 1 Gbps e fino a 10 Gbps per le strutture sanitarie, dagli ambulatori agli ospedali e, anche in questo caso, in coerenza con gli obiettivi del **PNRR**, le attività di infrastrutturazione dovranno concludersi entro il 30 giugno 2026.

In data 20 settembre 2022, sono stati firmati i contratti per l'avvio dei lavori relativi ai bandi **"Scuole Connessa"** e **"Sanità Connessa"** tra l'**AD** e i rappresentanti delle aziende aggiudicatrici TIM, Vodafone, Fastweb, Intrend.

### Piano “Isole Minori”

Infine, sempre nel quadro delle misure previste dalla Missione n.1 del **PNRR**, il **MIMIT** ha definito il **Piano “Isole Minori”**. Si tratta di interventi per assicurare che i territori coinvolti (presenti nelle Regioni Lazio, Puglia, Sardegna, Sicilia e Toscana) siano dotati di *backhaul* ottico abilitante lo sviluppo della banda ultra-larga e l’incremento della copertura delle reti radiomobili, assicurando anche l’evoluzione verso i servizi 5G. L’intervento si rende quanto più fondamentale se si considera quanto le isole minori italiane siano attualmente caratterizzate da un elevato livello di *digital divide*. Le isole coinvolte sono 19 e potranno beneficiare di una maggiore copertura di reti radiomobili e dello sviluppo della banda ultra-larga.

La gara è stata pubblicata l’11 febbraio 2022 ed è stata comunicata l’aggiudicazione in data 27 aprile 2022. L’esito della gara ha determinato, quale aggiudicatario, ELETTRA TLC S.p.A., risultata vincitrice dell’appalto, che ha sottoscritto il contratto in data 8 giugno 2022. Il cronoprogramma prevede il completamento delle opere entro il 31 dicembre 2023.

-----

Alla luce di quanto sopra esposto, considerato che l’attività di **Infratel**, resa – conformemente a quanto sopra indicato – in forza del rapporto con **Invitalia**, il **MIMIT** e il **DTD**, concorre alla soddisfazione dell’**interesse generale** discendente dal servizio pubblico svolto, la **Società** ha ravvisato i presupposti per applicare, nei propri confronti, i principi che informano le norme introdotte in materia di società pubbliche, nei limiti in cui siano applicabili a **Infratel** stessa, anche in qualità di società indirettamente controllata dal **MEF**, esercente attività di pubblico interesse per conto del **MIMIT**<sup>32</sup>.

### 3.1.2. IL CONTESTO ESTERNO

L’**analisi del contesto esterno** ha il duplice obiettivo di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente nel quale la Società si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell’idoneità delle misure di prevenzione.

Essa, secondo quanto stabilito dall’**ANAC**, consiste nell’individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento nonché delle relazioni esistenti con gli *stakeholder* e di come queste ultime possano influire sull’attività dell’amministrazione/ente, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

La **Società** ha una sede legale e una sede operativa a Roma, in cui opera il Personale dipendente, mentre su **tutto** il **territorio nazionale** (con 7.992 cantieri avviati solo per la BUL in tutto il Paese) si svolge la maggior parte delle attività operative, nelle diverse aree di *business*, tramite soggetti terzi (appaltatori, subappaltatori e beneficiari di incentivi).

---

<sup>32</sup> Per maggiori approfondimenti sulla *mission* e le attività di Infratel, si faccia riferimento alle pagine: [www.infratelitalia.it/piani-nazionali-e-regionali](http://www.infratelitalia.it/piani-nazionali-e-regionali) nonché alla sotto-sezione «Disposizioni generali/Atti generali» della sezione «Società trasparente» di Infratel.

Pertanto, in ragione del vasto ambito di operatività di **Infratel**, si reputa opportuno, in questa sede, prendere le mosse da considerazioni che involgono il fenomeno corruttivo nel più ampio contesto nazionale.

Anzitutto, dall'ultimo rapporto disponibile sull'**Indice di Percezione della Corruzione** (*Corruption Perception Index – CPI*), pubblicato da *Transparency International*<sup>33</sup>, (aggiornamento gennaio 2023), emerge che l'Italia, rispetto allo scorso anno ha guadagnato una posizione in classifica, collocandosi al 41° posto del *ranking* su 180 Paesi, pur realizzando il medesimo punteggio dello scorso anno (56 punti). Si conferma, dunque, un *trend* positivo che ha visto il nostro Paese guadagnare, in questi ultimi anni (dal 2012 al 2022), 14 punti e scalare 30 posizioni. Punteggio e conseguente posizionamento che confermano altresì l'Italia nel gruppo dei Paesi europei in ascesa sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione.

Il risultato è senz'altro frutto dell'applicazione delle misure normative in tema di prevenzione della corruzione adottate nell'ultimo decennio, tra cui l'adozione del nuovo Codice degli appalti<sup>34</sup>.

Tuttavia, gli sforzi profusi dai numerosi *stakeholder* del settore privato e della società civile non ha consentito un più decisivo passo in avanti, evidenziando che il fenomeno corruttivo presenta ancora contorni preoccupanti nel nostro Paese, specie se a paragone con altri Paesi sviluppati e alla media europea (di 66 punti, a fronte dei 56 punti dell'Italia). La volatilità della politica e dei governi ha comportato ritardi nell'adozione della disciplina di due importanti capisaldi quali la disciplina del *lobbying* e del conflitto di interessi. A tali fattori si aggiungono temi più generali della sicurezza e dell'incombente rischio di recessione, quali conseguenze dirette del conflitto bellico in atto. Scendendo nel dettaglio, e avvalendosi delle risultanze dell'analisi svolta dall'**ANAC** con il supporto della **Guardia di Finanza**, in relazione ai casi di corruzione emersi nel **triennio 2016-2019**, confluite nel Rapporto "*La corruzione in Italia (2016-2019). Numeri, luoghi e contropartite del malaffare*" del 17 ottobre 2019, risulta che pressoché tutte le Regioni italiane sono state interessate da fenomeni corruttivi, anche se il dato più alto è stato registrato in Sicilia (con 28 episodi di corruzione, quasi quanti se ne sono verificati in tutte le regioni del Nord, 29 nel loro insieme), cui seguono il Lazio, la Campania, la Puglia e la Calabria, così come indicato nella seguente tabella (tratta dal *Rapporto ANAC* citato).

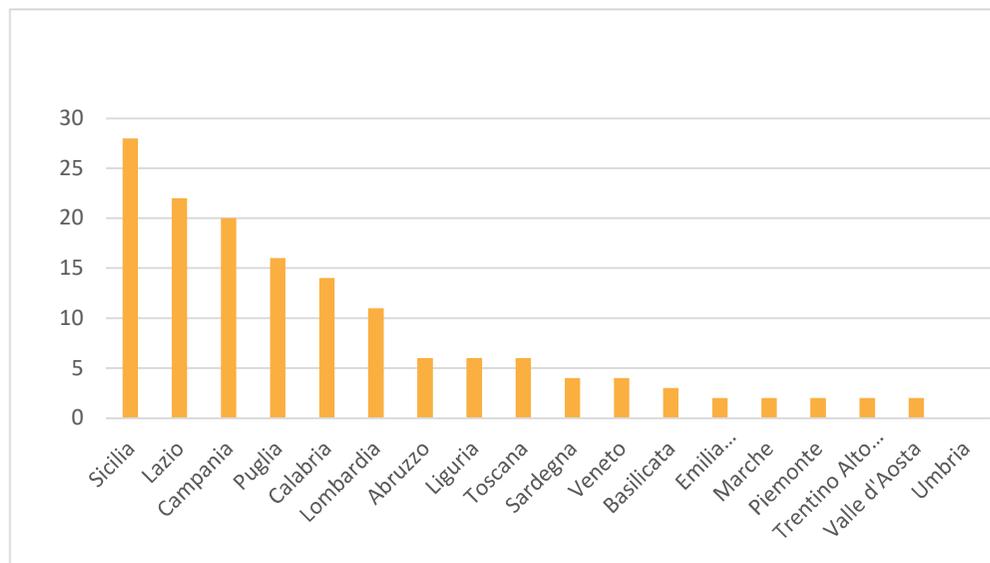
---

<sup>33</sup> L'*Indice di Percezione della Corruzione* misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo, sulla base dell'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti". I Paesi meno corrotti del mondo, secondo detto Indice, sono la Danimarca, la Finlandia e la Nuova Zelanda.

<sup>34</sup> L'Italia, inoltre, ha rafforzato la lotta alla corruzione prevedendo, tra l'altro, il diritto generalizzato di accesso agli atti, rendendo più trasparente l'attività della Pubblica Amministrazione per i cittadini, introducendo una disciplina a tutela del *whistleblower* (pubblico e privato) e inasprendo le pene previste per taluni reati rilevanti in materia.

## Episodi di corruzione 2016-2019

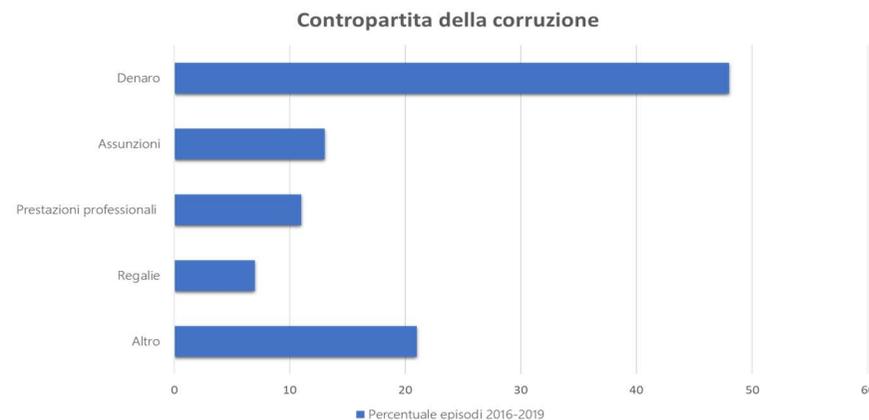
REGIONE	EPISODIO	%
SICILIA	28	18,4
LAZIO	22	14,5
CAMPANIA	20	13,2
PUGLIA	16	10,5
CALABRIA	14	9,2
LOMBARDIA	11	7,2
ABRUZZO	6	3,9
LIGURIA	6	3,9
TOSCANA	6	3,9
SARDEGNA	4	2,6
VENETO	4	2,6
BASILICATA	3	2,0
EMILIA ROMAGNA	2	1,3
MARCHE	2	1,3
PIEMONTE	2	1,3
TRENTINO ALTO ADIGE	2	1,3
VALLE D' AOSTA	2	1,3
UMBRIA	1	0,7
STATO ESTERO	1	0,7
<b>TOTALE</b>	<b>152</b>	<b>100</b>



Dal *Rapporto della Guardia di Finanza*, relativo al periodo 2017-2021, è emerso comunque che l'intero territorio nazionale appare coinvolto in fenomeni di illegalità e frodi contro lo Stato (appalti truccati, tangenti e responsabilità erariale), ma il fenomeno è per ampiezza più rilevante nel Mezzogiorno, dove il tasso di illeciti risulta più elevato, come registra anche l'ANAC.

L'analisi dell'**Autorità** ha, altresì, consentito di rilevare il c.d. fenomeno di "smaterializzazione" della tangente, che vede una sempre minor ricorrenza della contropartita economica.

Infatti, pur continuando il denaro a rappresentare il principale strumento dell'accordo illecito (ricorrente nel 48% dei casi), il **posto di lavoro** viene a configurarsi come la nuova frontiera del *pactum sceleris*. A seguire, a conferma del sopravvento di più sofisticate modalità criminali, si colloca il conferimento di **prestazioni professionali** (11%), specialmente sotto forma di consulenze, spesso conferite a persone o realtà giuridiche riconducibili al corrotto o in ogni caso compiacenti. Le **regalie** sono presenti, invece, nel 7% degli episodi ricorrenti. Infine, nei restanti casi (21%), la contropartita è rappresentata da **utilità di diversa natura**, non rientranti nelle fattispecie summenzionate<sup>35</sup>.



Dai recenti articoli pubblicati su **Il Sole 24 Ore** (20 settembre 2022 e 10 ottobre 2022) si trova conferma della rilevanza del fenomeno corruttivo nel nostro Paese. «In Italia il fenomeno è ancora allarmante. Basta considerare che tra il 2014 e il 2021 solo la Guardia di finanza ha denunciato per questo tipo di reati 25.725 persone, di cui 2.269 finite in arresto. I capitali sotto inchiesta e poi sequestrati ammontano a poco meno di un miliardo di euro, cioè 954,2 milioni. A ciò vanno aggiunte le segnalazioni dell'Unità di informazione finanziaria (Uif) della Banca d'Italia, sul rischio che dietro gli appalti PNRR si celino forme di infiltrazione criminale e di corruzione». E ancora: «Appalti infiltrati, mazzette e responsabilità amministrativa erariale restano la principale emergenza: dal 2017 al 2021 hanno assorbito quasi il totale dell'ammontare complessivo delle frodi accertate. Seguono le truffe sui fondi strutturali, sugli incentivi alle imprese, tra i quali anche i contributi a fondo perduto e i finanziamenti assistiti da garanzia (a partire dal 2020) erogati in piena pandemia dai Governi Conte e Draghi, e sulla politica agricola e di pesca comune».

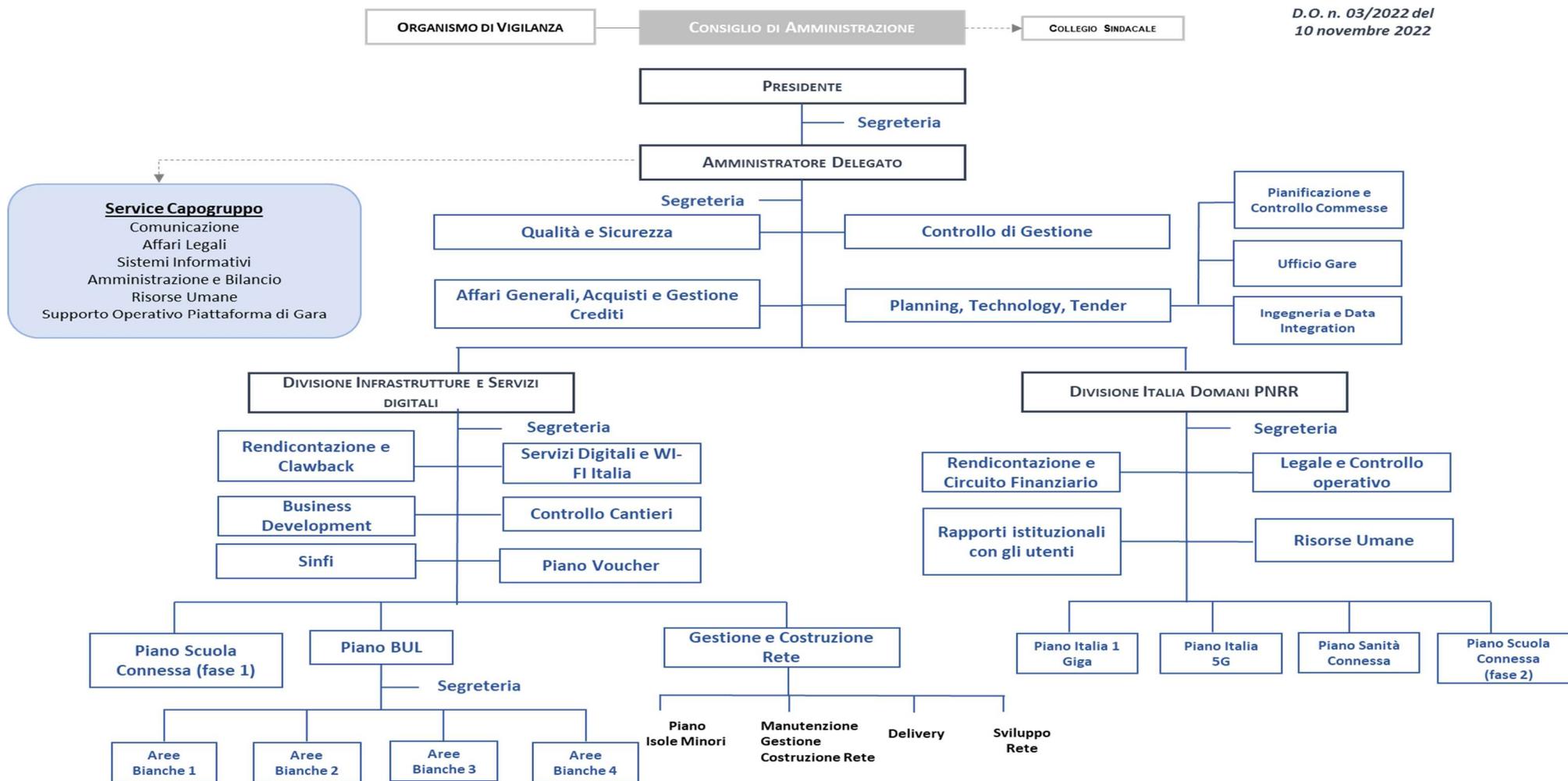
Pertanto, la **Società** intende mantenere alto il livello di guardia per ridurre il più possibile il livello di rischio corruttivo, specie nei territori e nei settori risultati più a rischio (gestione risorse finanziarie e appalti).

<sup>35</sup> Nel *Rapporto* si indicano, al riguardo, *benefit* come benzina, pasti, pernotti; ricompense di varia tipologia, quali ristrutturazioni edilizie, riparazioni, servizi di pulizia, trasporto mobili, lavori di falegnameria, giardinaggio, tinteggiatura, nonché talvolta prestazioni sessuali.

### 3.1.3. IL CONTESTO INTERNO

L'**analisi del contesto interno** riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'ente. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

Con particolare riferimento al contesto interno, si rappresenta che Infratel, anche in considerazione dell'evoluzione del *business* connessa ai nuovi progetti di infrastrutturazione sopra indicati e della relativa conseguente complessità organizzativa, che ha visto la nascita della nuova *Divisione Italia Domani - PNRR*, ha revisionato e aggiornato, nel tempo e, da ultimo, con la **D.O. n. 3/2022 del 10 novembre 2022**, la propria organizzazione al fine di garantire efficacia ed efficienza



delle operazioni aziendali. L'attuale sistema organizzativo della **Società**, il cui **CdA** è stato rinnovato nel mese di marzo 2020, presenta una dotazione organica pari a **265 unità** (di cui 3 dirigenti o equiparati) ed è strutturato nell'organigramma di seguito riportato:

**Infratel** ha adottato un Sistema di Gestione Salute e Sicurezza a norma ISO 45001:2018, migrato alla nuova norma a giugno 2020, e sta implementando un Sistema di Gestione per la Qualità a norma ISO 9001:2015 e l'Ambiente a norma ISO 14001:2015.

Sempre con riferimento al contesto interno, secondo quanto indicato nelle succitate *Indicazioni metodologiche*, **Infratel** ha proceduto a individuare e sottoporre ad analisi i **processi organizzativi in cui si articola l'attività aziendale**, ivi inclusi i processi *in service* gestiti da **Capogruppo**, al fine di identificare quelli **esposti al rischio** sia di commissione dei reati previsti dalla Legge n. 190/2012<sup>36</sup>, sia di potenziale malfunzionamento della **Società** dovuto all'uso distorto (*i.e.* a fini privati) delle funzioni attribuite, indipendentemente da una qualsivoglia rilevanza penale dello stesso.

La **mappatura dei processi** è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che potrebbero generarsi attraverso lo svolgimento delle attività aziendali.

Tra le aree a maggior rischio sono state prese in considerazione, in prima istanza, quelle indicate dal Legislatore (in particolare, all'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012), con particolare riferimento alla gestione degli appalti, al processo di erogazione dei finanziamenti e alle procedure di assunzione e progressioni di carriera del personale, alla gestione dei rapporti con i soggetti pubblici e dei rapporti con i collaboratori, fornitori e *partners*, cui ovviamente sono state aggiunte ulteriori aree di rischio connesse alla **specificità** di **Infratel**, potendosi riscontrare, al riguardo, una sostanziale aderenza alle *Indicazioni* fornite dall'A.N.AC. nel summenzionato **Allegato 1** al **PNA 2019** e, in particolare, nella Tabella 3 "*Elenco delle principali aree di rischio*"<sup>37</sup>.

L'esame si è, da ultimo, concentrato, in sede di aggiornamento del **MOGC - Parte Speciale**, sui processi aziendali che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi del **PNRR**, e sulle nuove attività di *business* di **Infratel**, in qualità di **Soggetto Attuatore** del **DTD**.

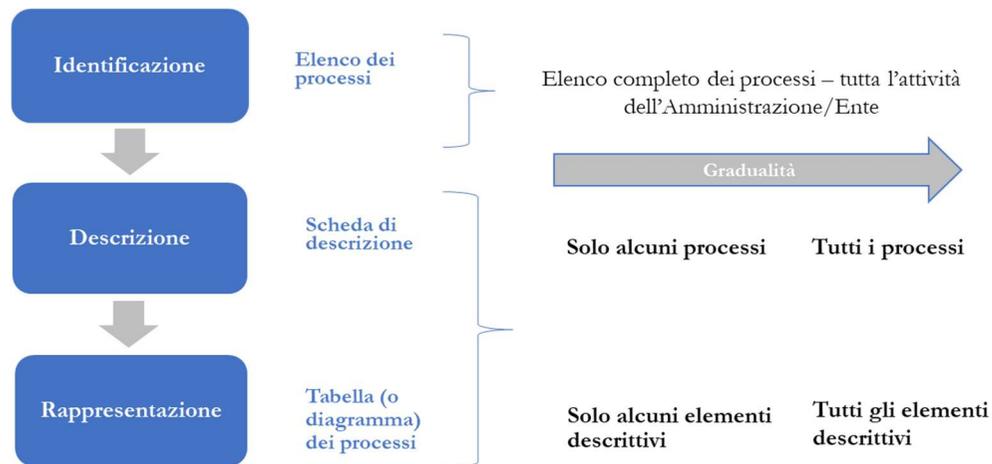
<sup>36</sup> La possibile configurazione del reato è stata analizzata tanto dal lato attivo, quanto dal lato passivo e indipendentemente dalla possibile configurazione di un interesse o vantaggio della Società, escludendosi i reati con remota possibilità di perpetrazione.

<sup>37</sup> Cfr. pagg. 22 e ss. dell'Allegato 1 cit.: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con/privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (corrispondenti ad autorizzazioni e concessioni, concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati); Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture); Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; Incarichi e nomine; Affari legali e contenzioso. In proposito, l'Autorità ha precisato che «La tabella 3 riporta tutte le aree di rischio già richiamate nei precedenti PNA. Si sottolinea, comunque, che tale elenco non può in alcun modo considerarsi esaustivo, date le specificità delle varie tipologie di amministrazioni di cui è necessario tener conto».

Come segnalato in precedenza, invero, la **Funzione Qualità e Sicurezza**, in collaborazione con l'**Organismo di Vigilanza** e il **RPCT** della Società, ha proseguito, nel 2022 e nel corso del primo semestre 2023, nell'attività di implementazione e aggiornamento del **Modello**, già intrapresa nel corso del 2021, con specifico riguardo alla necessità di adeguarne il contenuto alle novità normative apportate al citato D.Lgs. n. 231 e ai nuovi progetti di infrastrutturazione in cui è coinvolta **Infratel**.

L'attività di mappatura del rischio, seguendo sempre le *Indicazioni Metodologiche* fornite dall'**Autorità**, si articola in tre fasi: *identificazione*, *descrizione* e *rappresentazione* dei processi, secondo lo schema di seguito riportato.

Partendo dalla *identificazione* dei processi aziendali, si è provveduto a stilare un elenco, che allo stato può ritenersi esaustivo, di tutti i processi presenti in **Infratel**, aggregati in "aree di rischio", con una breve *descrizione* degli stessi e l'identificazione dei soggetti/uffici coinvolti, oggetto, ove necessario, di successivo e graduale approfondimento, di cui è stata elaborata la *rappresentazione* tabellare di cui **Allegato 4 - MAPPATURA DEI PROCESSI E ATTIVITÀ AZIENDALI** del presente documento.



### 3.2. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

#### 3.2.1. L'IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI NEL REGISTRO DEI RISCHI E LA MAPPATURA DEI PROCESSI/ATTIVITÀ A RISCHIO

Dopo l'attività di mappatura dei processi aziendali, si è proceduto alla **identificazione** dei rischi prendendo, come oggetto di analisi (*i.e.* l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi), il *processo* e le principali *attività* in cui lo stesso si articola (cfr., per il dettaglio, la Tabella di cui all'**Allegato 5 - PROCESSI E ATTIVITÀ SENSIBILI E STRUMENTALI/REF. REATO EX LEGGE N. 190/2012**).

In particolare, l'attività di **valutazione del rischio** è stata effettuata tenendo conto, innanzitutto, quanto posto in essere dalla **Società** nella predisposizione del **Modello Organizzativo** (di cui - si ricorda - il presente **Piano** costituisce parte integrante), oggetto di aggiornamento, da ultimo, in data 30 marzo 2023, quanto alla *Parte Generale* (unitamente al *Codice Etico*), e in via di definizione nel corso del primo semestre 2023 quanto alla *Parte Speciale*<sup>38</sup>, al fine di consentire, tra l'altro, un pieno allineamento dello stesso ai rinnovati contenuti del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e al nuovo assetto organizzativo della **Società**.

Inoltre, la valutazione del rischio è stata svolta alla luce delle risultanze delle seguenti attività:

- analisi del contesto, interno ed esterno, in cui opera la Società;
- incontri/riunioni con i responsabili delle Funzioni aziendali che abbiano conoscenza diretta dei processi e, quindi, delle relative criticità;
- monitoraggi e *audit* svolti;
- analisi delle Segnalazioni *Whistleblowing* ricevute;
- studio della giurisprudenza (ossia dei casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in enti/realità simili) e delle *best practice* in materia di prevenzione della corruzione.

Gli esiti di detto processo ricognitivo e i contenuti della conseguente **mappatura dei processi e attività sensibili** sono stati oggetto di condivisione con il **Vertice** aziendale, e, ai fini di una loro adeguata **rappresentazione**, sono esposti nella Tabella di cui all'**Allegato 5 - PROCESSI E ATTIVITÀ SENSIBILI E STRUMENTALI/REF. REATO EX LEGGE N. 190/2012**, con specifica indicazione dei reati rilevanti solo ex Legge n. 190/2012 ovvero ex Legge n. 190/2012 ed ex D.Lgs. n. 231/2001<sup>39</sup>, mentre nell'**Allegato 6 - MAPPATURA DEI PROCESSI E ATTIVITÀ A RISCHIO E IL REGISTRO DEGLI EVENTI RISCHIOSI** del presente documento sono individuati nel dettaglio:

- le singole fattispecie di reato che possono configurarsi nell'ambito dei suddetti processi/attività sensibili/strumentali;
- i soggetti interni alla Società, ovvero le Funzioni aziendali, quali responsabili dei processi/attività a rischio potenziale;
- il *Registro degli eventi rischiosi* che riporta, in relazione a ciascun processo e attività, la descrizione degli eventi rischiosi in termini di modalità attuative dei reati corruttivi considerati a rischio di verifica nonché di carenze organizzative/malfunzionamenti che potrebbero accrescere il rischio potenziale, indicati a titolo esemplificativo e non esaustivo.

<sup>38</sup> Alla data di stesura del presente Piano, è in corso di definizione l'attività di ulteriore aggiornamento della *Parte Speciale*, cui seguirà l'allineamento del presente Piano.

<sup>39</sup> Nell'ambito della *Parte Speciale* del Modello Organizzativo, in sede di ultimo aggiornamento del mese di luglio 2021, sono previste con riferimento ai processi considerati specifiche tabelle rappresentative dell'esito dell'attività di mappatura dei rischi sia in relazione al D.Lgs. n. 231/2001 che alla L. n.190/2012, sì da offrire una visione congiunta, nell'ambito dello stesso documento, dei rischi rilevati e dei sistemi di controllo atti a prevenirli.

### 3.2.2. L'ANALISI DEL RISCHIO

Alla luce delle *Indicazioni metodologiche* di cui all'**Allegato 1** del **PNA 2019**<sup>40</sup> e dei suggerimenti ivi contenuti, **Infratel** ha sviluppato, allo stato, una **metodologia di valutazione del rischio** di tipo **misto** basata sulla combinazione di due parametri (il *livello di rischio intrinseco* e il *livello di controllo interno*) che, valorizzando valutazioni di carattere qualitativo e quantitativo, nonché dati oggettivi e soggettivi, consentono di individuare il livello di esposizione al c.d. *rischio residuo*, in ragione del quale è definito ovvero aggiornato il piano di trattamento del rischio corruttivo, nelle relative modalità e tempistiche.

Tali parametri, come si illustrerà a breve, si basano su indicatori di rischio individuati partendo dagli esempi forniti dall'**ANAC** e ulteriormente sviluppati e dettagliati, secondo le *best practice* di *risk management*, rispetto alla specificità della **Società**.

Dall'analisi del rischio, e dunque dai relativi parametri di valutazione, è stato escluso l'**impatto dell'evento** (ossia il danno potenziale ovvero le conseguenze dannose, sia in termini di provvedimenti sanzionatori sia di perdita di immagine e/o fatturato), che la Società potrebbe subire a seguito del verificarsi di un fenomeno corruttivo.

Infatti **Infratel**, al fine di evitare una sottostima dei rischi, ha inteso optare, seguendo una logica valutativa, per un'impostazione rigorosa nonché cautelativa in virtù della quale tale parametro è stato fissato (*i.e.* considerato non variabile da processo a processo) a **livello massimo/Alto** (*i.e.* significativo, critico, intollerabile), poiché la commissione di un illecito nell'ambito della **Società**, indipendentemente dall'irrogazione di eventuali sanzioni, costituirebbe comunque una lesione non solo all'onorabilità e all'immagine di **Infratel**, ma anche e soprattutto all'integrità della medesima.

Tale approccio appare viepiù necessario alla luce del principio della **tolleranza zero** adottato dalla Società nel più ampio sistema di contrasto alla frode e alla corruzione, che non ammette e non tollera alcun tentativo di condotta fraudolenta e comunque illecita e ne vieta la commissione in qualsiasi forma (diretta e indiretta), anche agevolando ovvero avvalendosi dell'operato di terzi.

#### *Gli indicatori di rischio*

Il **livello del rischio intrinseco** determinato con riferimento al singolo processo/attività (ovverossia il valore di rischio attribuibile *a priori* allo stesso) è determinato in funzione dei seguenti **indicatori** in grado di influenzare o rappresentare la probabilità di accadimento dell'evento intrinsecamente:

- la natura, la complessità e il fisiologico profilo di rischio del processo in via diretta e/o strumentale, valutati in considerazione dell'analisi del contesto, interno ed esterno, in cui **Infratel** opera, dell'analisi di casi giudiziari accaduti in realtà simili, delle indicazioni fornite dall'**Autorità**, del verificarsi di eventi corruttivi o di cattiva gestione nell'ultimo biennio e dell'esame delle eventuali Segnalazioni *whistleblowing* pervenute nell'ultimo biennio. Tale indicatore consente di individuare i processi e le attività da ritenere "tipicamente" esposti ad atti corruttivi o rappresentarne il mezzo strumentale, o perché favoriti dal contesto o perché già oggetto di episodi corruttivi o di mala amministrazione (all'interno della Società ovvero in altre realtà societarie analoghe) ovvero di Segnalazioni;

<sup>40</sup> Che - si ricorda - costituisce, ad oggi, l'**unico riferimento metodologico** da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo, che aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel precedente PNA 2013 nonché nell'Aggiornamento PNA 2015.

- la frequenza/numerosità di accadimento delle attività/operazioni afferenti al processo, atteso che una maggior frequenza aumenta la probabilità che si verifichino episodi corruttivi o di malfunzionamento;
- il livello di interazione con soggetti terzi, che potrebbero essere potenziali corruttori ovvero corrotti;
- la rilevanza esterna del processo/attività, poiché, ove il processo o l'attività stessa favoriscano o danneggino interessi rilevanti di terzi ovvero apportino benefici/danni a terzi, potrebbe aumentare il livello di esposizione al rischio;
- il livello di coinvolgimento e collaborazione dei Referenti di processo con il RPCT, in quanto il maggior o minor coinvolgimento da parte dei Referenti è in grado di rilevare la maggior o minore attenzione al tema della prevenzione della corruzione.

Al fine di potere impiegare correttamente gli indicatori in esame è stata definita una scala numerica su tre livelli (cui sono associati i punteggi 1, 3 e 5), così dettagliati:

INDICATORI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO INTRINSECO									
NATURA DELL'ATTIVITÀ		FREQUENZA		LIVELLO DI INTERAZIONE CON TERZE PARTI		RILEVANZA ESTERNA		LIVELLO DI COLLABORAZIONE CON IL RPCT	
Non è tipicamente esposto al rischio corruttivo	1	Rara (poche volte all'anno)	1	Il processo prevede solamente uno scambio informativo	1	Il processo ha rilevanza esclusivamente interna	1	Il livello di coinvolgimento e di collaborazione dei Referenti di processo è minimo	1
È talvolta esposto al rischio corruttivo	3	Media (diverse volte all'anno)	3	Il processo prevede attività di natura negoziale e non negoziale (es. richiesta di permessi, autorizzazioni) senza contatti diretti	3	Il processo ha una rilevanza esterna, non di natura economica	3	Il livello di coinvolgimento e di collaborazione dei Referenti di processo è sufficiente	3
Presenta un fisiologico profilo di rischio con riferimento alla natura, caratteristiche, settore e dimensione organizzativa	5	Alta (giornaliera/settimanale/mensile)	5	Il processo prevede attività di natura negoziale e non negoziale (es. richiesta di permessi, autorizzazioni) anche attraverso contatti diretti	5	Il processo ha una rilevanza esterna, anche di natura economica	5	Il livello di coinvolgimento e di collaborazione dei Referenti di processo è elevato	5

Sono stati, poi, individuati tre *range* di **livello di rischio intrinseco** in relazione ai processi/attività a rischio, cui sono stati associati i valori *Alto*, *Medio* e *Basso* come segue:

LIVELLO DI RISCHIO INTRINSECO					
VALORI				LIVELLO ATTRIBUITO	
Da	5	A	11	Basso	
	12		19	Medio	
	20		25	Alto	

L'ulteriore indicatore è dato dal **livello di controllo interno**, ossia dagli interventi e misure preesistenti e già posti in essere dalla **Società** con riferimento a ciascun processo/attività in esame, la cui capacità di neutralizzazione del rischio intrinseco è stata determinata in funzione dei seguenti indicatori:

- adeguatezza ed efficacia del sistema organizzativo adottato;
- il livello di segregazione delle responsabilità, valutato al fine di ridurre la discrezionalità e l'accentramento in capo a un solo soggetto delle decisioni;
- la tracciabilità delle attività afferenti al processo, che consente di verificare l'operatività del processo stesso;
- la normativa interna (procedure, istruzioni operative, linee guida, *policy* interne): la definizione di precise regole interne rende i processi e le relative attività maggiormente vincolati;
- l'adozione di misure specifiche di prevenzione: la presenza di misure di trattamento comportano una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Anche in questo caso, al fine di potere impiegare correttamente gli indicatori di rischio in esame, è stata definita una scala numerica su tre livelli (cui sono associati i punteggi 1, 3 e 5), così dettagliati:

INDICATORI PER LA VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO									
SISTEMA ORGANIZZATIVO	SEGREGAZIONE DELLE RESPONSABILITÀ		TRACCIABILITÀ		REGOLAMENTAZIONE INTERNA		PRESENZA DI MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE		
Il processo non è supportato dalla definizione dei ruoli e delle responsabilità	1	Elevato grado di discrezionalità del decisore interno / Referente di processo	1	Le scelte effettuate nel corso del processo non sono giustificate/documentate	1	Il processo non è regolato da «rules» (norme, policy, procedure)	1	Non sono presenti misure specifiche	1
Il processo è supportato dalla definizione di ruoli e responsabilità, ancorché suscettibile di miglioramento	3	Presenza di diversi attori coinvolti nel processo	3	Le scelte effettuate nel corso del processo sono giustificate / documentate ma presentano margini di miglioramento	3	Il processo è regolato da «rules» che presentano margini di miglioramento (in termini di responsabilità e modalità di svolgimento delle attività, in ottica di tracciabilità e segregazione)	3	Sono presenti misure specifiche suscettibili di miglioramento	3
Il processo è supportato da una chiara/adeguata definizione dei ruoli e delle responsabilità	5	Presenza di chiara segregazione tra chi esegue, chi verifica e chi autorizza	5	Le scelte effettuate nel corso del processo sono adeguatamente giustificate/documentate	5	Il processo è regolato da «rules» che non presentano rilevanti margini di miglioramento	5	Sono presenti adeguate misure specifiche	5

Inoltre, sono stati individuati tre *range* di **livello di controllo interno** in relazione ai processi/attività a rischio, cui sono stati associati i valori *Alto*, *Medio* e *Basso*, come segue:

LIVELLO DI CONTROLLO INTERNO					
VALORI			LIVELLO ATTRIBUITO		
Da	5	A	11	Basso	
	12		19	Medio	
	20		25	Alto	

3.2.3. LA STIMA DEL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO

Combinando i parametri esaminati del livello di *rischio intrinseco* e del livello di *controllo interno* si ottiene il livello attribuibile al **rischio residuo**, per il quale, in considerazione del valore risultante *Alto*, *Medio* o *Basso*, sono pianificate, nelle modalità e tempi, opportune **misure di trattamento e/o gestione e controllo**.

RISCHIO RESIDUO			
CONTROLLO INTERNO	RISCHIO INTRINSECO		
	BASSO	MEDIO	ALTO
BASSO			
MEDIO			
ALTO			

RISCHIO RESIDUO	
BASSO	<p>Monitoraggio sulla corretta attuazione delle misure generali e specifiche applicabili al processo</p>
MEDIO	<p>Monitoraggio annuale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sulla corretta attuazione delle misure generali e specifiche applicabili al processo</li> <li>- sul concreto avvio del sistema dei flussi informativi al RPCT e relativo esame</li> <li>- sulla possibile implementazione dei suggerimenti formulati in sede di <i>audit</i></li> </ul>
ALTO	<p>Definizione di ulteriori misure di prevenzione e gestione del rischio, ovvero revisione/miglioramento di quelle esistenti, da effettuarsi tempestivamente (tempi di adeguamento entro 6 mesi)</p> <p>Monitoraggio semestrale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sulla corretta attuazione delle misure generali e specifiche applicabili al processo</li> <li>- sul concreto avvio del sistema dei flussi informativi al RPCT e relativo esame</li> <li>- sull'attuazione delle azioni correttive, oggetto di raccomandazione in sede di <i>audit</i></li> </ul>

Nella tabella di cui all'Allegato 7 - VALUTAZIONE DEL RISCHIO, si rappresentano i risultati dell'attività di analisi effettuata, con indicazione della **Valutazione del livello di Rischio Intrinseco (VRI)** e la **Valutazione del Livello di Controllo Interno (VLCI)** che consentono di pervenire a un giudizio sintetico relativo al livello di **Rischio Residuo** relativo a ciascun processo/attività a rischio.

Al fine di evitare una sottostima del rischio secondo i parametri sopra indicati, si precisa che il **livello di rischio residuo**, riportato nella tabella, è stato altresì determinato tenendo conto degli esiti delle attività di monitoraggio e di *audit* svolte dal **RPCT**, anche in collaborazione con Funzione **Internal Audit** di Invitalia e dell'**OdV**, nonché delle compiute considerazioni di carattere valutativo legate alla rilevanza economica delle operazioni sottese agli stessi e alla esperienza/sensibilità degli Organi di controllo di **Infratel**, attribuendo comunque, secondo un criterio generale di "prudenza", un livello maggiore di esposizione al rischio.

In una logica di **miglioramento continuo**, verrà valutata approfonditamente la necessità di implementare e affinare ulteriormente la metodologia di valutazione del rischio adottata, anche in raccordo con le attività di gestione dei rischi in ottica di Gruppo, attraverso forme di autovalutazione da parte dei **Referenti Anticorruzione**, cui richiedere una valutazione motivata del livello di esposizione al rischio corruttivo del/i processo/i cui sono preposti.

### 3.3. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO E LA DEFINIZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

I principali strumenti di intervento a supporto della strategia prevenzione del rischio corruttivo predisposti da **Infratel** sono distinti nel **Piano** in misure di carattere generale e misure specifiche, secondo le indicazioni fornite dall'**Autorità** nel **PNA 2019**: «*In relazione alla loro portata, le misure possono definirsi “generaliste” quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente; “specifiche” laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e pertanto devono essere ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento*» (cfr. pag. 35).

In considerazione degli indirizzi e dei suggerimenti dell'**Autorità** di cui al **PNA 2022**, **Infratel** ha provveduto, nel presente **Piano**, a implementare ulteriormente le misure di prevenzione di carattere generale, e a definire le misure di carattere specifico con particolare riguardo alle nuove attività di *business* della Società e alle specifiche indicazioni impartite dal **DTD**, sia nella *Convenzione PNRR* sia nelle *Linee guida per il soggetto attuatore Infratel*.

Invero la citata *Convenzione* prevede, *inter alia*, che il Soggetto Attuatore Infratel è tenuto a:

- i) assicurare l'adozione di misure adeguate volte a rispettare il **principio di sana gestione finanziaria** secondo quanto disciplinato nel Regolamento finanziario (UE, Euratom) 2018/1046 e nell'art.22 del Regolamento (UE) 2021/240, in particolare in materia di prevenzione dei conflitti di interessi, delle frodi, della corruzione e di recupero e restituzione dei fondi che sono stati indebitamente assegnati;
- ii) adottare le iniziative necessarie a **prevenire** le frodi, la corruzione, i conflitti di interesse ed evitare il rischio di doppio finanziamento degli interventi, secondo le disposizioni del Regolamento (UE) 2021/241;
- iii) garantire l'avvio delle procedure di recupero e restituzione delle risorse indebitamente utilizzate, ovvero oggetto di frode o doppio finanziamento pubblico.

Nel Capitolo seguente sono illustrate le **misure generali** adottate, mentre le **misure specifiche** sono declinate nell'**ALLEGATO 8**.

#### 4. LE MISURE GENERALI

Con particolare riferimento alle **misure generali** adottate dalla **Infratel**, esse hanno la capacità di incidere sul sistema della prevenzione della corruzione predisposto dalla Società, complessivamente considerato.

Infatti, tali misure, di portata generale e trasversale, mirano a scongiurare l'insorgere di situazioni e/o condizioni che, anche solo potenzialmente, possano favorire l'agire illecito o comunque comportamenti, decisioni o atti di *cattiva amministrazione* da parte di tutti coloro che agiscono in nome e per conto di **Infratel** nell'ambito di qualsivoglia processo, attività e area aziendale ritenuti esposti al rischio corruttivo.

Al fine, dunque, di «rendere difficile comportamenti corruttivi»<sup>41</sup>, le misure in esame hanno sia carattere **comportamentale-soggettivo** sia carattere **organizzativo-oggettivo** e si concretizzano nei seguenti interventi:

- definizione di principi di controllo di portata generale, quali la segregazione di funzioni e la tracciabilità degli atti;
- adozione di un codice di comportamento e di un codice etico;
- gestione del conflitto di interessi;
- predisposizione di un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di inconferibilità e incompatibilità (anche successiva);
- attuazione di meccanismi di rotazione del Personale ovvero di misure alternative;
- programmazione e attuazione di piani di formazione dei Dipendenti;
- tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblower*);
- definizione di un sistema di controllo interno e di un piano di monitoraggio;
- definizione di un sistema sanzionatorio.

---

<sup>41</sup> Cfr. pag. 12 del PNA 2019.

#### 4.1. I PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO

Il **Piano** richiede l'adozione sistematica e trasversale, in tutte le attività aziendali ritenute sensibili e, in particolare, nell'ambito della gestione dei progetti **PNRR**<sup>42</sup>, dei seguenti **principi di controllo di carattere generale**:

##### SEGREGAZIONE DEI COMPITI E DELLE RESPONSABILITÀ

Al fine di mitigare la discrezionalità gestionale dei propri dipendenti, **Infratel** prevede che, nello svolgimento di qualsivoglia processo/attività sensibile, è richiesto il **coinvolgimento**, nelle diverse fasi (attuativa/gestionale, autorizzativa e di controllo), di **soggetti diversi** dotati di adeguate competenze.

##### DOCUMENTABILITÀ E TRACCIABILITÀ DEI PROCESSI E DELLE ATTIVITÀ

Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento di ciascuna processo/attività sensibile deve essere **ricostruibile e verificabile** *ex post*, attraverso appositi supporti documentali o informatici. Pertanto, ciascuna operazione/attività relativa ad ogni processo rilevante deve essere adeguatamente **documentata**, i documenti opportunamente formalizzati (indicando la data di compilazione e la firma del compilatore/autorizzazione) e archiviati con modalità tali da non permettere la modifica successiva se non con apposita evidenza, in luoghi idonei alla conservazione.

<sup>43</sup>

##### DEFINIZIONE E RISPETTO DEI POTERI AUTORIZZATIVI E DI FIRMA, DEI RUOLI E DELLE RESPONSABILITÀ

Tramite la **chiara e formale identificazione delle responsabilità** affidate al personale, dei poteri autorizzativi interni e dei poteri di rappresentanza verso l'esterno, è possibile garantire che le singole attività siano svolte secondo competenza e nel rispetto delle deleghe e dei poteri attribuiti.

<sup>42</sup> cfr. "Linee Guida per il Soggetto Attuatore INFRATEL" emanate dal DTD (pag. 7).

<sup>43</sup> Qualora sia previsto l'utilizzo di sistemi informatici per lo svolgimento delle attività sensibili, gli stessi assicurano: (i) la corretta imputazione di ogni singola operazione ai soggetti che ne sono responsabili; (ii) la tracciabilità di ogni operazione effettuata (inserimento, modifica e cancellazione) dai soli utenti abilitati; (iii) l'archiviazione e conservazione delle registrazioni prodotte.

#### 4.2. IL CODICE DI COMPORTAMENTO E IL CODICE ETICO

**Infratel** si è dotata nel 2015 di un **Codice di comportamento** ai sensi della Legge n. 190/2012 che «*rappresenta una delle azioni e misure principali*» posta in essere al fine di dare compiuta attuazione alle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto costantemente affermato dall’**Autorità** (cfr. pag. 44 nel **PNA 2019**).

Esso costituisce elemento essenziale del **Piano** poiché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità sociali ed etiche dei dirigenti, quadri, dipendenti e fornitori verso i diversi gruppi di *stakeholder*, ed è stato, sin da subito, definito dalla **Società** sulla base del *Codice di Comportamento dei Dipendenti pubblici* di cui al **DPR n. 62/2013**<sup>44</sup>, tenendo anche in considerazione le indicazioni dell’**ANAC** formulate nelle varie *release* dei PNA nonché nelle apposite *Linee Guida* adottate in materia, di cui alla Delibera n. 75 del 24 ottobre 2013.

Come noto, con la Determinazione ANAC n. 1134/2017<sup>45</sup> si è riconosciuta alle **società in controllo pubblico** la possibilità di integrare le disposizioni rilevanti ai fini della prevenzione delle fattispecie di corruzione passiva e/o di comportamenti di *maladministration* nel **Codice Etico** adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, come ribadito, da ultimo, nelle nuove “*Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*”, adottate con Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020<sup>46</sup>.

Pertanto, **Infratel** ha adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, e aggiornato nel tempo (e, da ultimo, con delibera del **Consiglio di Amministrazione** del 30 marzo 2023), il proprio **Codice Etico**, tenendo anche in considerazione le previsioni del Codice di comportamento precedentemente adottato.

Tutti i **Destinatari** del presente **Piano** sono chiamati al rispetto dei valori e principi espressi nel **Codice** e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l’immagine di **Infratel** nonché l’integrità del suo patrimonio economico e umano. Nessun comportamento contrario a dette leggi e normative e al **Codice** può considerarsi giustificato e comporterà l’adozione di specifici provvedimenti sanzionatori.

---

<sup>44</sup> Il citato *Codice* è stato oggetto di recente modifica da parte del Governo. Infatti, il Consiglio dei ministri del 1° dicembre 2022, in attuazione di quanto previsto dal Decreto-Legge del 30 aprile 2022, n. 36 (c.d. “PNRR 2”), ha approvato una proposta di modifica al *Codice* in esame, che integra gli elementi costitutivi della *Milestone* M1C1-58 del P.N.R.R. di riforma della Pubblica Amministrazione, da concludersi entro la scadenza del primo semestre del prossimo anno (30 giugno 2023). Il Decreto segue le direttrici di riforma previste dal PNRR e aggiorna coerentemente il *Codice* del 2013, per adeguarlo al nuovo contesto socio-lavorativo e alle esigenze di maggiore tutela dell’ambiente, del principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro e a quelle derivanti dall’evoluzione e dalla maggiore diffusione di *internet* e dei *social media*.

<sup>45</sup> Recante “*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*”.

<sup>46</sup> Le *Linee Guida* citate, che sostituiscono le precedenti di cui alla Delibera ANAC n. 75 del 24 ottobre 2013, affermano quanto segue: «*La elaborazione di principi etici costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo per la prevenzione dei reati previsto dal d.lgs. n. 231 del 2001, configurandosi quale importante presidio di prevenzione rispetto alla commissione di illeciti. Tali principi sono inseriti in un codice etico, da considerarsi parte integrante del “modello 231”, che contiene l’insieme dei doveri e delle regole comportamentali che vincolano i soggetti che, a qualunque livello, operano all’interno dell’ente nei confronti dei portatori di interesse*» (cfr. pag. 31).

In particolare, e per quanto qui interessa, già nella versione approvata il 6 ottobre 2020 si è prevista nel **Codice Etico**, in conformità alle scelte di **Capogruppo** e alle indicazioni dell'**Autorità**<sup>47</sup>, una specifica sezione dedicata alla "**Prevenzione della corruzione**" di cui all'**art. 4**, in cui sono state disciplinate la misura della "**Rotazione straordinaria**" e l'**"Attività successiva alla cessazione del lavoro"**. Alla luce delle recenti ulteriori indicazioni fornite dall'**ANAC**<sup>48</sup>, il **RPCT** ha elaborato alcune proposte di integrazione/modifica in relazione (tra l'altro) al sopra indicato art. 4 del *Codice*, che verranno sottoposte all'attenzione dei **Vertici** della Società e di **Capogruppo** (cfr., rispettivamente, i successivi paragrafi 4.7. e 4.4.).

Inoltre, si afferma la responsabilità disciplinare<sup>49</sup> derivante dalla violazione delle prescrizioni del **Codice Etico**, prevedendosi, che *«L'osservanza del Codice Etico è un dovere di ciascun dipendente o collaboratore della Società. La mancata osservanza del presente Codice Etico comporta il rischio di un intervento disciplinare da parte dei competenti organi della Società in linea con quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro»* (cfr. **art. 22 "Rispetto del Codice Etico"**). Sono altresì individuati i criteri in base ai quali definire il tipo e l'entità delle sanzioni da applicare (specificamente dettagliate nel **Modello Organizzativo**), sia nei confronti dei dipendenti sia di soggetti terzi.

Sempre in ossequio a quanto stabilito dall'**ANAC**<sup>50</sup>, è richiamato il sistema aziendale di segnalazione di comportamenti illeciti, nella parte in cui si stabilisce, all'**art. 23** relativo agli "**Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile del Piano Anticorruzione**", che *«Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico emanati dalla Società, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza ed il RPA»*, secondo il sistema *Whistleblowing* predisposto dalla Società di cui al successivo paragrafo 4.9. alla Procedura aziendale adottata.

Il **Codice** adottato da **Infratel** è oggetto di diffusione, nei confronti di tutti i **Destinatari**, mediante la relativa pubblicazione sul sito istituzionale, e, in particolare, nei confronti dei propri dipendenti, anche attraverso specifiche previsioni contrattuali che impongono il rispetto del medesimo e del **MOGC** e attraverso sessioni formative/informative dedicate, e nei confronti di soggetti terzi, che collaborano con la **Società**, mediante inclusione di specifiche clausole contrattuali di richiamo alla loro osservanza.

---

<sup>47</sup> Al riguardo l'ANAC stabilisce che *«(...) gli enti pubblici economici, le società a controllo pubblico e gli enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013 integrano i doveri di comportamento contenuti nel "modello 231" e nel codice etico con un'apposita sezione dedicata ai doveri di comportamento dei propri dipendenti diretti a contrastare fenomeni corruttivi ai sensi della l. 190/2012 ed elaborata sulla base dell'analisi dei rischi effettuata ai fini dell'adozione delle "misure integrative del modello 231" (l. 190/2012, art. 1, co. 2-bis)»* (cfr. pag. 31 delle *Linee Guida* citate).

<sup>48</sup> Cfr., con particolare riferimento alla *rotazione straordinaria*, le "*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*" (pag. 18), adottate con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, e, quanto al *divieto di pantouflage*, cfr. PNA 2022 pagg. 62 e ss. A tale ultimo riguardo si rappresenta comunque che l'ANAC ha intenzione di adottare apposite Linee Guida (come indicato PNA 2022), di cui il RPCT attenderà l'emanazione al fine di definire le proposte di modifica del *Codice Etico*.

<sup>49</sup> Cfr. pag. 32 delle *Linee Guida* citate: *«Le integrazioni del "modello 231" e del codice etico con i doveri di comportamento identificati per contrastare la corruzione passiva hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni»*.

<sup>50</sup> Cfr. sempre pag. 32 delle *Linee Guida* citate: *«I meccanismi di attivazione delle sanzioni disciplinari dovrebbero essere connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni dei doveri di comportamento»*.

Nel corso del 2022, il **RPCT** ha provveduto a verificare a campione, con esito positivo, la presenza delle clausole di risoluzione e salvaguardia nell'ambito dei contratti di assunzione di nuove risorse, ponendo particolare attenzione ai processi legati al **PNRR**. Al riguardo, al fine di garantire una maggior conformità alla normativa di riferimento (sia Legge n. 190/2021 sia D.Lgs. n. 231/2001), il predetto **Responsabile**, nel verificare il tenore delle suddette clausole, ha ritenuto opportuno proporre alcune modifiche alla formulazione delle stesse, in condivisione con la competente **Funzione RUO di Capogruppo**.

Si rinvia, per il dettaglio delle sopra indicate verifiche, al *Report sull'attività di monitoraggio svolta dal RPCT in conformità a quanto previsto dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022*.

#### 4.3. LA GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSE

La **Società** ritiene che la tutela anticipatoria dei fenomeni corruttivi si realizzi anche attraverso la individuazione e la gestione del **conflitto di interessi** e, pertanto, ha adottato, specifiche misure in tal senso sia nel **Codice Etico** e nel **MOGC - Parte Speciale** sia nella normativa interna, in linea con quanto previsto dalla **Capogruppo Invitalia** e in conformità alle indicazioni fornite dal **DTD**, in particolare nelle *"Linee Guida per il Soggetto Attuatore INFRATEL"*.

##### *Codice Etico*

In particolare, nel **Codice Etico** (art. 5) si precisa quanto segue.

Quando gli interessi o le attività personali siano idonei a condizionare la capacità di operare nel totale interesse della **Società**, si ha un conflitto di interessi. Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interessi.

Esiste un **conflitto d'interessi** quando l'esercizio imparziale e obiettivo delle funzioni di un dipendente, collaboratore, componente di un Organo sociale o di chiunque agisca per conto della **Società**, possa essere compromesso da motivi familiari, affettivi, da affinità politica o nazionale, da interesse economico o da qualsiasi altro interesse personale, diretto o indiretto.

Nell'esclusivo interesse della **Società**, il **Personale** e i collaboratori devono garantire decisioni neutre e imparziali.

I **Dipendenti** e i collaboratori, nonché i componenti degli **Organi sociali** o chi, comunque, agisca per conto della **Società**, devono **rendere noti** tutti i conflitti di interessi e discuterne con la funzione di appartenenza.

In particolare, il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti a adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale **devono astenersi** in caso di conflitto di interessi, **segnalando** ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Si prevede, inoltre, un **obbligo specifico** di comunicazione del conflitto all'art. 19g del predetto **Codice** nei termini che seguono.

L'Amministratore o il componente del Consiglio di gestione di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'Unione europea, o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'art. 116 D.Lgs. n. 58/1998, ovvero di un soggetto sottoposto a vigilanza ai sensi del predetto D.Lgs. n. 58/1998,

del D.Lgs. n. 385/1993, della Legge n. 576/1982 o del D.Lgs. n. 124/1993, ai sensi dell'art. 2391, comma 1, c.c., ha l'obbligo di dare notizia agli **Amministratori** e al **Collegio Sindacale** di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, il predetto soggetto abbia in una determinata operazione della **Società**.

#### *Modello Organizzativo*

Nella *Parte Speciale* del **Modello Organizzativo** si precisa altresì, in generale, che il soggetto che, anche potenzialmente, possa trovarsi in una situazione di conflitto di interesse ha l'**obbligo** di **astenersi** dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere alternativamente:

- interessi propri;
- interessi del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- interessi di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale.

Il soggetto **si astiene** comunque in ogni altro caso in cui esistano gravi **ragioni di convenienza/opportunità**. Sul soggetto grava, oltre all'**obbligo** di astenersi dal votare/decidere/formulare parere, anche quello **di allontanarsi** perché la sola presenza dello stesso può potenzialmente influire sulla libera manifestazione di volontà degli altri membri<sup>51</sup>.

Di tale condizione i **Destinatari del Modello** sono tenuti a darne **immediata comunicazione** per iscritto al proprio superiore gerarchico o all'organo aziendale competente, il quale valuta, anche con il supporto delle funzioni aziendali a ciò preposte, l'effettiva sussistenza del conflitto e comunica all'**AD**, all'**OdV** e al **RPCT** le iniziative assunte per rimuoverne gli effetti.

Gli **Amministratori** che, in occasione di una determinata operazione della **Società**, si trovino in una situazione anche potenziale di conflitto di interessi, forniscono al **Consiglio di Amministrazione** adeguata informativa indicando la natura, i termini, l'origine e la portata del conflitto di interessi; in relazione a qualsiasi tipo di attività aziendale, i **Responsabili di Ufficio/Funzione** che riscontrino una situazione anche potenziale di conflitto di interessi, forniscono al **Presidente/Amministratore Delegato** e all'**Organismo di Vigilanza** e al **RPCT** adeguata informativa indicando la natura, i termini, l'origine, la portata del conflitto di interessi e le iniziative assunte per rimuoverne gli effetti.

Si prevede, nell'ambito del processo *"Contratti/Accordi/Convenzioni e affidamenti con Soggetti Pubblici Committenti"*, che la predisposizione della documentazione, oggetto di scambio con il Committente, sia effettuata con la massima diligenza e professionalità in modo da fornire informazioni chiare, accurate, complete, fedeli e veritiere, evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, eventuali **situazioni di conflitto di interesse**.

---

<sup>51</sup> Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Specifiche prescrizioni sono previste, poi, con riferimento a:

- i fornitori, rispetto ai quali si stabilisce che la Funzione **Planning, Technology, Tender**, in collaborazione con **Legale** e con gli Uffici interni competenti, assicura (tra l'altro) la verifica circa l'**assenza** di situazioni di incompatibilità o di **conflitto di interessi** in capo al fornitore, anche attraverso l'acquisizione di una **specifica dichiarazione** attestante l'impegno a non creare tali situazioni per tutta la durata della prestazione;
- il RUP, che è nominato dall'**Amministratore Delegato**, previa verifica circa il possesso dei requisiti tecnico-professionali, di indipendenza e dell'**assenza di conflitto** di interessi ai sensi della normativa vigente;
- i membri delle commissioni di valutazione: il **RUP** assicura la verifica di compatibilità dei soggetti nominati, ovvero che non sussistano elementi di incompatibilità o conflitti di interesse (tra cui l'assenza di coinvolgimento in altra Funzione/incarico tecnico o amministrativo inerente alla gara/finanziamento) e al termine di detta verifica il **CdA** procede con l'assegnazione definitiva.

#### *Normativa interna e ulteriori misure di prevenzione*

Inoltre, in linea con quanto previsto dalla **Capogruppo**, coloro che ricoprono incarichi dirigenziali e di vertice sottoscrivono, periodicamente, uno **specifico modulo** in cui in cui si attesta la in/sussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

Nell'ambito del processo di selezione del personale, si richiede al candidato, in occasione di ciascun colloquio, di sottoscrivere una **autodichiarazione** sull'assenza di conflitto di interesse, con la quale certifica di non svolgere personalmente attività o di non essere affidatario di incarichi idonei a configurare, anche potenzialmente, una situazione di conflitto di interesse. Analoga insussistenza di condizioni, anche potenziali, di conflitto di interesse deve essere confermata in relazione ai familiari.

Nel segno del continuo impegno di **Infratel** nel prevenire e gestire efficacemente i conflitti di interessi, la **Società** ha previsto l'**invio periodico** a tutti i Dipendenti di un'**informativa** volta a sensibilizzare gli stessi circa l'importanza che riveste per **Infratel** la loro corretta gestione.

#### *Attività di monitoraggio*

Nel corso del 2022, inoltre, il **RPCT** ha provveduto a:

- monitorare che le misure adottate per la risoluzione e gestione delle situazioni di conflitto di interesse (potenziale/effettivo) esaminate e gestite nel corso del 2021, siano state costantemente e puntualmente rispettate;
- esaminare le situazioni di potenziale/effettivo **conflitto di interesse** segnalate e sottoposte alla sua attenzione. Le stesse sono state adeguatamente gestite con la collaborazione e supporto dei **Referenti Interni** e degli **Organi di controllo** preposti (*i.e.* Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale e *Internal Audit* Capogruppo), nonché con il coinvolgimento dei **Vertici** aziendali.

Tutte le dichiarazioni/comunicazioni pervenute, nonché la documentazione relativa all'accertamento sono adeguatamente conservate e archiviate nel rispetto della disciplina in materia di tutela dei dati personali.

Si rinvia, per il dettaglio delle sopra indicate verifiche, al *Report sull'attività di monitoraggio svolta dal RPCT in conformità a quanto previsto dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022*.

Il **RPCT** intende valutare, di concerto con l'**OdV** e la **Funzione Risorse Umane e Organizzazione** di Capogruppo, per quanto di competenza:

- la predisposizione di **specifici canali** di comunicazione e gestione delle situazioni di conflitto, attraverso la predisposizione di moduli *ad hoc*, oggetto di valutazione presso la Capogruppo;
- l'adozione di una **policy/regolamento** interno dedicato al fine di assicurare l'efficace gestione dei conflitti di interesse, riconducibili a soggetti qualificati coinvolti nelle attività istituzionali di **Infratel**;
- la programmazione di specifica **sessione formativa/informativa** sul tema, rivolta a tutto il **Personale**.

#### 4.4. INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI EX D.LGS. N. 39/2013

Al fine di garantire l'imparzialità dei propri dipendenti, ponendoli al riparo da eventuali condizionamenti impropri che possono provenire dal settore privato e pubblico, **Infratel** ha, inoltre, adottato le misure organizzative necessarie ad assicurare l'insussistenza di eventuali situazioni di **inconferibilità** e **incompatibilità** nei confronti di Amministratori e Dirigenti in coerenza con le disposizioni all'uopo previste dalla **Legge n. 190/2012** e dal **D.Lgs. n. 39/2013**, come specificate nelle apposite "*Linee guida ANAC in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*" (Determinazione n. 833 del 3 agosto 2016).

Le ipotesi di **cause ostative** per gli incarichi di Amministratore e per gli incarichi dirigenziali sono declinate nel dettaglio dalle più volte citate *Linee Guida* di cui alla **Determinazione ANAC n. 1134/2017**. Di seguito una tabella riepilogativa delle stesse con riferimento a **Infratel**:

CAUSA OSTATIVA	RIF. NORMATIVO	INCARICHI IN INFRATEL			CONSEGUENZA
		Presidente, AD	Componenti CdA	Incarichi dirigenziali	
Condanna per reati contro la P.A.	Art. 3, comma 1, lett. c) e d) D.Lgs. n. 39/2013	V	V	V	<b>INCONFERIBILITÀ</b>  (preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi)
Componenti di organo politico di livello regionale o locale	Art. 7 D.Lgs. n. 39/2013	N.A.	N.A.	N.A.	
Amministratore della società controllante <sup>52</sup>	Art. 11, comma 11, D.Lgs. n. 175/2016	V	V		
Incarichi amministrativi di vertice e dirigenziali nelle P.A. controllanti <sup>53</sup>	Art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 39/2013	V	V		<b>INCOMPATIBILITÀ</b>  (divieto di ricoprire contemporaneamente due diverse cariche)
Svolgimento in proprio di un'attività professionale, ove sia regolata, finanziata o comunque retribuita dall'Amministrazione/ente che conferisce l'incarico	Art. 9, comma 2, D.Lgs. n. 39/2013	V	V		
Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Viceministro, Sottosegretario di Stato e di Commissario Straordinario del Governo	Art. 13, comma 1, e art. 12, comma 2, D.Lgs. n. 39/2013	V		V	
Presidente e AD nello stesso ente di diritto privato in controllo pubblico	Art. 12, comma 1, D.Lgs. n. 39/2013			V	
Dipendenti delle P.A. controllanti o vigilanti <sup>54</sup>	Art. 11, comma 8, D.Lgs. n. 175/2016	V			

Le **Funzioni aziendali** competenti acquisiscono dai soggetti destinatari della normativa la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità. Le stesse informano il **RPCT** dell'acquisizione della dichiarazione, verificano la sussistenza delle cause di inconferibilità e, se riscontrano la presenza di una di esse, effettuano la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, viene rimosso dall'incarico.

<sup>52</sup> «A meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento» (cfr. art. 11, comma 11, D.Lgs. n. 175/2016).

<sup>53</sup> Se comportano poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte dagli enti di diritto privato regolati o finanziati che conferiscono l'incarico.

<sup>54</sup> Qualora dipendenti della società controllante, obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza.

Il **RPCT**, dunque, vigila sul rispetto delle disposizioni del Decreto e, a tal fine, contesta all'interessato l'esistenza di situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e segnala la violazione all'**ANAC**.

Anche a tal proposito, si è ritenuto opportuno, al fine di evitare inutili duplicazioni, **armonizzare** le misure previste dalla **Società** con quelle di **Invitalia** e le altre società del Gruppo. Pertanto, sempre in un'ottica di semplificazione, è stato definito, di concerto con gli altri RPCT, un **unico modulo dichiarativo** di insussistenza delle suddette cause ostative (indicate espressamente) da sottoscrivere sia all'atto di conferimento dell'incarico sia periodicamente, nel corso del rapporto.

Anche nel corso del 2022, il **RPCT** ha effettuato, avvalendosi della **Funzione Internal Audit** di Capogruppo, un'attività di vigilanza con **esito positivo** sul rispetto delle misure in esame, consistente in:

- il monitoraggio dell'avvenuta acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni;
- la conduzione di verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni, utilizzando gli uffici aziendali competenti ad acquisire i riscontri documentali necessari.

Nel corso del 2023, sono in programma ulteriori verifiche in tal senso.

#### 4.5. INCOMPATIBILITÀ SUCCESSIVA (C.D. DIVIETO DI *PANTOUFLAGE*)

La **Legge n. 190/2012**, come noto, ha introdotto il c.d. **divieto di pantouflage** al comma 16 *ter* dell'art. 53 D.Lgs. n. 165/2001<sup>55</sup>, volto a contenere il rischio di accordi corruttivi o, comunque, di comportamenti impropri **sia** del dipendente pubblico, che, facendo leva sulla funzione e sul ruolo ricoperti nella pubblica amministrazione, potrebbe precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose presso i privati con cui entra in contatto, **sia** dello stesso soggetto privato, che di contro potrebbe esercitare pressioni o condizionamenti sul soggetto pubblico, prospettandogli opportunità lavorative o professionali una volta cessato dal servizio, al fine di volgere a proprio favore le scelte dell'amministrazione di appartenenza<sup>56</sup>.

La limitazione all'autonomia negoziale si sostanzia nel divieto per il dipendente pubblico di svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (qualunque ne sia la causa), attività lavorativa o professionale (di carattere subordinato o autonomo)<sup>57</sup> presso i privati che siano stati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta dal dipendente pubblico medesimo, nel triennio di servizio precedente, con l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali per conto

<sup>55</sup> Queste disposizioni sono applicabili anche alle società pubbliche, come previsto dalla Determinazione ANAC n. 1134/2017.

<sup>56</sup> Più in particolare, «l'istituto mira ad evitare che determinate posizioni lavorative, subordinate o autonome, possano essere anche solo astrattamente fonti di possibili fenomeni corruttivi (o, più in generale, di traffici di influenze e conflitti di interessi, anche ad effetti differiti), limitando per un tempo ragionevole, secondo la scelta insindacabile del legislatore, l'**autonomia negoziale** del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro: si tratta di una finalità non illogica, né irragionevole, posta a tutela dell'interesse pubblico generale» (cfr. Consiglio di Stato, Sezione V, nella pronuncia del 29 ottobre 2019, n. 7411).

<sup>57</sup> Sono esclusi dal *pantouflage* gli incarichi di natura occasionale, ossia privi del carattere della stabilità. L'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata (cfr. Delibera ANAC n. 537 del 5 giugno 2019 nonché pag. 68 del PNA 2022).

dell'amministrazione stessa, e che abbia comportato un vantaggio o un'utilità per i privati in questione (*i.e.* autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualsiasi genere).

In considerazione di quanto stabilito dall'art. 21 del D.Lgs. n. 39/2013 e delle indicazioni fornite dall'**Autorità**, occorre precisare in proposito che:

- per «**dipendenti pubblici**» devono intendersi anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel citato D.Lgs. n. 39/2013, 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<sup>58</sup>;
- nei «**poteri autoritativi e negoziali**» rientra anche il potere concreto ed effettivo di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale emesso dall'Amministrazione, ad esempio in fase di istruttoria;
- deve accogliersi un'accezione ampia di «**soggetto privato**», sì da ricomprendere non solo le società, le imprese e gli studi professionali ma altresì «*i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione*»; pertanto società, come **Infratel**, sono da considerarsi sicuramente destinatarie dell'attività della Pubblica Amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi<sup>59</sup>.

Per quanto riguarda le **società pubbliche**, poi, sono certamente sottoposti al divieto di *pantouflage* gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali, nonché gli ulteriori soggetti interni (*i.e.* dirigenti ordinari o dipendenti) ed esterni (*i.e.* consulenti, dipendenti di Capogruppo) che siano destinatari di deleghe/procure idonee a conferire comunque i poteri di cui sopra.

Con riferimento ai soggetti reclutati al fine di dare attuazione ai progetti del **PNRR**, il Legislatore<sup>60</sup> ha escluso espressamente dall'applicazione del divieto di *pantouflage* gli **incarichi non dirigenziali** attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali (cfr. pag. 66 del **PNA 2022**).

<sup>58</sup> Gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del D.Lgs. n. 39/2013 (cfr. pag. 55 PNA 2019).

<sup>59</sup> Tuttavia, l'Autorità ha precisato che nell'accezione di «*soggetto privato destinatari dell'attività della Pubblica Amministrazione*» non rientrano gli **enti in house** della Pubblica Amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico. In tal caso, l'attribuzione dell'incarico di destinazione nell'ambito di una società controllata avviene, infatti, nell'interesse della stessa Amministrazione controllante e ciò determina l'assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie del *pantouflage* (cfr. pag. 67 del PNA 2022).

<sup>60</sup> Cfr. art. 1, Decreto-Legge. 9 giugno 2021, n. 80, recante «*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*», convertito con modificazioni e integrazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente modificato dall'art. 31 del Decreto-Legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con Legge 29 dicembre 2021, n. 233. L'attuale comma 7 *ter* del citato art. 1 prevede dunque: «(...) Per gli incarichi conferiti ai sensi del comma 5 non si applicano i divieti di cui all'articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».

Alla luce delle disposizioni e indicazioni sopra citate, **Infratel** assicura, attraverso la sottoscrizione di una dichiarazione *ad hoc*, all'atto dell'assunzione, che non siano instaurati rapporti di lavoro con soggetti che, negli ultimi tre anni, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni, che abbiano inciso sull'attività della Società e che i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di ciò siano affetti da nullità con il conseguente divieto di contrattare con le Pubbliche Amministrazioni per i successivi tre anni e l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati.

Inoltre, i singoli componenti dell'**Organo amministrativo** nonché i **Direttori di Business** si impegnano a sottoscrivere un'**autocertificazione** ex D.P.R. 445/2000, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, in cui dichiarano ai sensi del D.Lgs. 39/2013 di essere informati che, ai sensi dell'art. 21 del suddetto decreto legislativo e dell'ivi richiamato art. 53, comma 16 *ter*, D.Lgs. 165/2001, essi non potranno svolgere per tre anni successivi alla cessazione del rapporto con Infratel, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta da Infratel stessa nell'ambito dei poteri conferiti nel corso del rapporto.

Nelle procedure di affidamento dei contratti d'appalto è, altresì, previsto che l'operatore economico dichiari a **Infratel**, quale Stazione Appaltante, se si trovi o meno nella condizione prevista dall'art 53, comma 16 *ter*, D.Lgs. 165/2001 (*pantouflage* o *revolving door*), in quanto abbia concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, dichiari se ha attribuito incarichi ad ex dipendenti della Stazione Appaltante che hanno cessato il loro rapporto di lavoro da meno di tre anni e che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della stessa stazione appaltante nei confronti del medesimo operatore economico<sup>61</sup>.

Al riguardo il **RPCT** ha effettuato, con **esito positivo**, specifici controlli volti, in particolare, a verificare:

- la sussistenza delle clausole contrattuali in tema di *incompatibilità successiva*, da cui risulta che la **Società** ha predisposto una specifica *Dichiarazione*, allegata ai contratti di assunzione, con la quale il sottoscrittore attesta di non aver intrattenuto, nei tre anni precedenti, rapporti di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni ovvero di non aver esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti della medesima;
- la sottoscrizione da parte di un dipendente, cessato dall'incarico, di apposita *Dichiarazione Pantouflage* comportante l'impegno al rispetto del divieto di incompatibilità successiva;
- la presenza in n. 2 di *item*, presi a campione, di specifiche clausole di esclusione nei bandi di gara in caso di violazione del divieto di *pantouflage*.

<sup>61</sup> Si ricorda che già in data 6 ottobre 2020, ai fini dell'applicazione del citato art. 53, comma 16 *ter*, D.Lgs. n. 165 del 2001, è stato integrato il **Codice Etico** di Infratel, prevedendo:

- l'inserimento di apposite clausole nei contratti di assunzione del personale che prevedano specificatamente il divieto di *pantouflage*;
- l'obbligo, per il personale a cui, in base a deleghe, siano stati attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali, di sottoscrivere - al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico - una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- l'inserimento, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti della Società, in violazione del predetto divieto;
- l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente.

Per il dettaglio degli esiti dell'attività svolta, si rinvia al *Report sull'attività di monitoraggio svolta dal RPCT in conformità a quanto previsto dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022*.

Nel corso del 2023, sono in programma ulteriori verifiche in tal senso.

Come precisato nel paragrafo relativo al *Codice Etico* (par. 4.2.), il **RPCT** ha provveduto ad elaborare alcune proposte preliminari di modifica e integrazione delle disposizioni del suddetto **Codice Etico** in tema di *incompatibilità successiva*, atte a garantire la piena conformità alle indicazioni fornite dall'**ANAC** nel **PNA 2022**, che, come affermato dall'**Autorità** stessa<sup>62</sup>, saranno oggetto di approfondimento in apposite *Linee Guida*, attualmente in fase di elaborazione, che aiutino le Pubbliche Amministrazioni ad applicare con più fermezza e definizione il divieto in esame. Una volta che le stesse saranno approvate, sarà cura del **RPCT** garantire il relativo recepimento da parte della **Società**.

#### 4.6. LA ROTAZIONE ORDINARIA E MISURE ALTERNATIVE

Con riferimento alla misura della **rotazione ordinaria del personale** che, secondo quanto ritenuto dall'**ANAC**, è volta ad impedire «*il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione*»<sup>63</sup>, l'**Autorità** stessa ha ritenuto la relativa attuazione «*auspicabile...all'interno delle società, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa*», sempreché non si traduca «*nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività di elevato contenuto tecnico*»<sup>64</sup>.

Pertanto, l'**ANAC** si è preoccupata di suggerire, in combinazione o in alternativa alla rotazione, misure quali quella della articolazione delle competenze (c.d. "**segregazione delle funzioni**"), con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a:

- svolgimento di istruttorie e accertamenti;
- adozione di decisioni;
- attuazione delle decisioni prese;
- effettuazione delle verifiche.

In considerazione anche delle scelte operate dalla Capogruppo, **Infratel** ha inteso dare attuazione alle sopra indicate indicazioni dell'**ANAC**, laddove opportuno e compatibilmente con le caratteristiche aziendali e le modifiche organizzative intercorse, nonché con il principio di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, valorizzando comunque **ulteriori misure** in combinazione o **in alternativa** alla rotazione stessa.

<sup>62</sup> Come indicato nella *Premessa* del PNA 2022: «*Apposite linee guida saranno adottate per chiarire profili di merito circa l'applicazione della normativa*» (pag. 18, nonché pagg. 64, 66 e 69).

<sup>63</sup> Cfr. pag. 75 PNA 2019.

<sup>64</sup> Cfr. pag. 26 delle "*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*", di cui alla Determinazione ANAC n. 1134/2017.

Al riguardo, si rileva che, negli ultimi anni, sono intervenuti molteplici cambiamenti nella Società, dipesi **sia** dalla riorganizzazione aziendale, resasi necessaria, in particolare, dal potenziamento delle attività assegnate ad **Infratel** dal Governo – dovute, in larga parte, alla gestione del Piano BUL (<http://bandaultralarga.italia.it/piano-bul/strategia/>), alla gestione delle concessioni per la BUL nelle c.d. “aree bianche”, nonché, da ultimo, alla gestione dei nuovi sub-investimenti di cui alla Missione 1 – Componente 2 del PNRR – , **sia** dal passaggio di alcune funzioni alla **Capogruppo** in forma di *service* infragruppo<sup>65</sup>, cui è seguita la sostituzione dei soggetti apicali e del personale addetto a funzioni comunque valutate “a rischio”. Ciò all’evidenza ha comportato, nel corso degli anni, una **rotazione di fatto** del Personale, dovuta agli effetti delle plurime riorganizzazioni aziendali succedutesi nel tempo.

Ad ogni buon conto, fermo restando che tutti i poteri direttivi e autoritativi sono accentrati nell’**Organo amministrativo (CdA e AD)**<sup>66</sup>, di per sé soggetto a modifica nella composizione alla naturale scadenza, si segnala che tutte le posizioni organizzative siano connotate da **altissime specializzazioni professionali**, che quindi poco si prestano a misure, quali la rotazione ordinaria del personale, che potrebbero compromettere la funzionalità di attività ad elevato contenuto tecnico.

Pertanto, **Infratel** attua, come principio di controllo interno, la «**segregazione delle funzioni e delle responsabilità**», considerata dalle più volte citate “*Linee Guida*”, di cui alla Determinazione ANAC n. 1134/2017, una efficace misura alternativa alla rotazione del personale, in virtù della quale, in particolare, le funzioni aziendali deputate al controllo sono separate e distinte da quelle operative.

Sul punto si rileva, inoltre, che la **Società**, in linea con quanto previsto dal citato **Allegato 2 del PNA 2019**<sup>67</sup>, ha inteso adottare, con particolare riferimento al processo sensibile di «*Gestione della commessa*», diverse e ulteriori misure organizzative, che possono considerarsi comunque valide ed efficaci per la prevenzione del rischio corruttivo, prevedendo:

- modalità operative che favoriscono una **elevata compartecipazione del personale** preposto alle Funzioni e uffici aziendali;
- meccanismi di **condivisione** delle fasi procedurali, nelle aree identificate “a rischio” e per le istruttorie più delicate;
- la “**doppia sottoscrizione**” degli atti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell’atto finale (*i.e.* gli atti vengono firmati dal Direttore Lavori, visionati e controllati dal *team* di costruzione diretta e sottoscritti anche dal RUP);
- una **collaborazione** tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (*i.e.* lavoro in *team*);
- **turn over** di talune figure specialistiche esposte a rischio (*i.e.* Direttori dei Lavori), anche attraverso l’assegnazione di ruoli a nuove risorse per rafforzarne la rotazione;

<sup>65</sup> In conseguenza delle quali si è resa necessaria una revisione della Struttura organizzativa e il rafforzamento della struttura operativa. Cfr., sul punto, in particolare, il Capitolo 3.

<sup>66</sup> Ad eccezione delle deleghe rilasciate a soggetti apicali.

<sup>67</sup> Cfr. pag. 5 dell’Allegato 2 cit.

- ricorso a **professionisti esterni** per attività di verifica in ordine alla corretta esecuzione degli interventi (*i.e.* verifiche esterne, in corso d'opera, di impianti in fibra ottica, come deliberato dal CdA in data 25 maggio 2020).

Il **RPCT** ha effettuato, **con esito positivo**, una verifica in ordine alla concreta ed efficace applicazione delle sopra indicate misure alternative alla rotazione con riferimento ad un campione (n. 3 *items*) di commesse gestite nel corso del 2022. Si rinvia al *Report sull'attività di monitoraggio svolta dal RPCT in conformità a quanto previsto dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022*.

Nel corso del 2023, sono in programma ulteriori verifiche in tal senso.

#### 4.7. LA ROTAZIONE STRAORDINARIA

**Infratel**, inoltre, in linea con quanto operato da **Capogruppo**, ha previsto nel **Codice Etico** (versione approvata il 6 ottobre 2020) specifiche disposizioni per dare attuazione alla misura della c.d. **rotazione "straordinaria"** del **Personale**, disciplinata dall'art. 16, comma 1, lett. *l quater*, D.Lgs. n. 165/2001, nonostante la stessa **ANAC** ne abbia rilevato la natura facoltativa con riferimento agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico (come **Infratel**)<sup>68</sup>.

La misura ha carattere cautelare e preventivo (e non punitivo), in quanto è volta a garantire che, nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare, siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo, si da tutelare l'immagine di imparzialità della Pubblica Amministrazione, attraverso la rimozione dalla specifica posizione/mansione e la destinazione ad altro incarico di qualsiasi soggetto nei confronti del quale sia stato avviato un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.

Le indicazioni operative e procedurali previste, al riguardo, nel **Codice Etico** stabiliscono:

- l'adozione obbligatoria di un provvedimento, adeguatamente motivato, di rotazione straordinaria nei confronti di tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con la **Società**, dipendenti e dirigenti in servizio a tempo determinato o indeterminato, in presenza dei reati di corruzione o di condotte di natura corruttiva<sup>69</sup>;
- l'adozione facoltativa del provvedimento nel caso di procedimenti penali avviati per altri reati contro la Pubblica Amministrazione<sup>70</sup>;

<sup>68</sup> Nelle "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera *l quater*, del d.lgs. n. 165 del 2001", adottate con la Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, si chiarisce, invero, quanto all'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto in esame, che «La soluzione più equilibrata [in considerazione della normativa in materia] è quella di ritenere che il provvedimento motivato, con il quale l'amministrazione valuta se applicare la misura, debba essere adottato obbligatoriamente nelle amministrazioni pubbliche (di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165) e solo facoltativamente negli altri enti del settore pubblico (enti pubblici economici e enti di diritto privato in controllo pubblico)» (cfr. pag. 14).

<sup>69</sup> Il riferimento è da intendersi alle fattispecie di cui agli artt. 317, 318, 319, 319 *bis*, 319 *ter*, 319 *quater*, 320, 321, 322, 322 *bis*, 346 *bis*, 353 e 353 *bis* del codice penale.

<sup>70</sup> Ci si riferisce ai reati di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del codice penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013, dell'art. 35 *bis* del D.Lgs. n. 165/2001 e del D.Lgs. n. 235/2012.

- l'applicazione in conseguenza dell'avvio di un procedimento disciplinare per comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva rilevanti.

L'**Autorità** ha segnalato, quale carattere fondamentale della misura, la sua «*immediatezza*», richiedendo che «*l'ente [debba] agire immediatamente dopo avere avuto la notizia dell'avvio del procedimento penale*».

Pertanto, tutti i **Dipendenti** della Società sono tenuti a comunicare tempestivamente al **RPCT** e all'**Organismo di Vigilanza**, l'avvio di eventuali procedimenti penali nei loro confronti. Tale obbligo informativo deve intendersi integrativo e complementare rispetto a quello previsto nell'ambito della *Parte Generale* del **MOGC** che stabilisce la trasmissione all'OdV delle «*richieste di assistenza legale*» da parte dei dipendenti e/o dirigenti «*nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e in materia di anticorruzione ai sensi della L. 190/2012*».

Il **RPCT** comunque intende proporre ai **Vertici** aziendali, anche di Capogruppo, l'opportunità di prevedere nel **Codice Etico**, in conformità alle indicazioni fornite dall'**ANAC**<sup>71</sup>, il chiaro obbligo, per tutto il **Personale**, di comunicare l'avvio o la pendenza nei propri confronti di procedimenti penali, dandone conseguente e adeguata comunicazione all'interno dell'Azienda<sup>72</sup>.

Nel corso del 2022, non sono state riscontrate situazioni tali da comportare l'attuazione della misura in esame.

#### 4.8. LA FORMAZIONE

Principio cardine della politica anticorruzione di **Infratel** è la diffusione e il rafforzamento della **cultura etica** e dei principi e valori di riferimento cui si ispira la Società in tutti i suoi **Dipendenti**, in posizione apicale o subordinata, così come ribadito costantemente dall'**ANAC**<sup>73</sup>.

A tal fine, **Infratel** ha ritenuto fondamentale la predisposizione di un adeguato programma di **formazione sul rischio corruttivo** e le tematiche connesse, concentrandosi sui soggetti maggiormente esposti a detto rischio e realizzando un piano formativo strutturato, estendendone la partecipazione a tutti i dipendenti della **Società**, per proseguire poi con successivi affinamenti.

<sup>71</sup> L'Autorità ha indicato il Codice Etico e di comportamento quale sede 'naturale' per prevedere tale obbligo: «*A tal fine è opportuno che le amministrazioni introducano, nel proprio codice di comportamento, il dovere in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti*» (cfr. pag. 18 delle Linee guida n. 215 del 26 marzo 2019 citate).

<sup>72</sup> Cfr. «*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*», adottate con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019: «*A tal fine è opportuno che le amministrazioni introducano, nel proprio codice di comportamento, il dovere in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti*» (cfr. pag. 18).

<sup>73</sup> Cfr. «*Orientamenti per la Pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*» del 2 febbraio 2022 adottati dall'ANAC: «*(...) la formazione svolge un ruolo fondamentale incrementando la consapevolezza dell'utilità dei piani. È risultato infatti che, al fine di creare nell'amministrazione una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza, punto di forza è la programmazione e l'attuazione di percorsi di formazione rivolti al personale, specie quello addetto alle aree a maggior rischio corruttivo*» (pagg. 4 e 5).

Pertanto, sin dalla prima attuazione del **Piano**, è stato realizzato un **articolato programma di formazione e sensibilizzazione** sviluppato e aggiornato nel corso degli anni.

Nella sottostante tabella, relativa all'ultimo biennio, sono riportati: la tipologia di intervento formativo, la data in cui è stato eseguito il singolo intervento, gli argomenti trattati e i soggetti coinvolti.

TIPOLOGIA	DATA	ARGOMENTI	CLUSTER E NUMERO PARTECIPANTI
Corsi di Formazione in presenza	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Welcome Training</i> (MODULO 231)</li> <li>▪ D.Lgs. n. 231/2001 - Disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti e L. n. 190/2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione</li> </ul>	Dipendenti INFRATEL: 84 risorse (di cui 54 neoassunti)
Formazione da remoto	Dicembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Piano di Prevenzione della Corruzione di Infratel:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- inquadramento normativo</li> <li>- struttura del Piano</li> <li>- principali misure di prevenzione, specie di carattere generale</li> </ul> </li> </ul>	Dipendenti e collaboratori INFRATEL: 183 risorse
Formazione da remoto	Dicembre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ D.Lgs. n. 231/2001 e Legge 190/2012</li> <li>▪ Il Piano di Prevenzione della Corruzione di Infratel:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- inquadramento normativo</li> <li>- Governance e organizzazione aziendale</li> <li>- Obiettivi strategici</li> <li>- Principi di riferimento</li> <li>- Il sistema di gestione del rischio corruttivo di Infratel: le principali misure di prevenzione, specie di carattere generale</li> <li>- Il Sistema di controllo integrato e piano di monitoraggio integrato</li> <li>- Il sistema sanzionatorio</li> <li>- La trasparenza</li> </ul> </li> </ul>	Dipendenti e collaboratori INFRATEL: 101 neoassunti

A partire dal 2018 si è dato avvio al programma formativo, proseguito nel 2019 e ultimato nel corso del 2020; esso risulta fruito da quasi la totalità dei destinatari, in modalità *e-learning* e *on demand*, utilizzando la piattaforma già in uso alla Capogruppo per erogare i propri interventi di formazione, con contenuti personalizzati sul modello e sistema anticorruzione di **Infratel**. Al termine del percorso, organizzato in moduli, è stato proposto un *test* a risposta multipla con selezione casuale delle domande, il cui superamento consente di accedere ai contenuti successivi; lo stesso si considera concluso con il superamento del *test* finale. Il **RPCT** ha monitorato periodicamente, all'interno della piattaforma, sia il completamento sia i risultati conseguiti.

Nel secondo semestre del 2021, è stata erogata un'attività di formazione a distanza (*i.e.* da remoto), stante la persistenza della situazione pandemica da SARS COVID-19, nei confronti dei dipendenti e dei Referenti Interni, cui ha fatto seguito la somministrazione di un *test* di apprendimento, i cui esiti hanno evidenziato un buon livello di apprendimento da parte dei discenti. Inoltre, nel corso del 2021, la Funzione **Risorse Umane e Organizzazione** di Capogruppo ha provveduto a erogare specifici corsi di formazione rivolti alle nuove risorse assunte in **Infratel** in tema di responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231/2001 e di prevenzione della corruzione ex L. n. 190/2012.

Come indicato nella sopraindicata tabella, e programmato nel precedente **Piano**, anche nel corso del 2022, è stata erogata una sessione formativa a distanza nei confronti nei numerosi neoassunti della Società (n. 101). Successivamente è stato somministrato un *test* di apprendimento, i cui esiti hanno evidenziato ottimi risultati di apprendimento dei temi trattati.

Inoltre, **Infratel** ha sensibilizzato il proprio **Personale** al rigoroso rispetto dei principi di **sana e corretta gestione delle risorse PNRR** attraverso la divulgazione della Circolare n. 1 dell'11 luglio 2022 adottata dal **DTD – Unità di Missione PNRR**, relativa alla *Politica per il contrasto alle frodi e alla corruzione e per prevenire i rischi di conflitti di interesse e di doppio finanziamento* agli Uffici coinvolti nella gestione dei progetti **PNRR**.

Per il prossimo anno, in considerazione delle modifiche e integrazioni, apportate al **MOGC** e al presente **Piano**, il **RPCT**, anche in considerazione delle specifiche esigenze formative segnalate dai **Referenti Anticorruzione** nelle *Schede Informative Annuali 2022*, ha provveduto ad attivare le competenti Funzioni di **Capogruppo**, al fine di erogare specifici corsi formativi per tutto il Personale anche sui temi dell'anticorruzione e trasparenza.

Comunque, il **Responsabile** avrà cura di valutare, periodicamente, il fabbisogno formativo in relazione a:

- le eventuali esigenze di chiarimenti provenienti direttamente dai soggetti coinvolti nei processi/attività aziendali a rischio;
- le verifiche effettuate e alle criticità eventualmente riscontrate;
- eventuali modifiche normative o dell'organizzazione ovvero a seguito di aggiornamenti rilevanti del Piano stesso.

#### 4.9. LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

Nel nostro ordinamento, a seguito delle modifiche apportate dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "*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*", è stato introdotto un sistema organico di **tutele per il dipendente che segnala illeciti**, volto a garantire, in particolare, la riservatezza dell'identità del segnalante e che lo stesso non subisca alcuna discriminazione,

vessazione o ritorsione, sia nel settore pubblico (art. 54 *bis* del D.Lgs. n. 165/2001<sup>74</sup>) sia nel settore privato (art. 6, commi 2 *bis*, 2 *ter* e 2 *quater*, del D.Lgs. n. 231/2001<sup>75</sup>).

Sul piano delle fonti integrative, l'**ANAC** ha da ultimo emanato le *“Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siamo venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (c.d. Whistleblowing)”*<sup>76</sup>, con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021, nella predisposizione delle quali l'**Autorità** ha altresì considerato i principi espressi in sede europea dalla **Direttiva (UE) 2019/1937** (c.d. Direttiva Europea sul *Whistleblowing*) del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e gli effetti che possono produrre sul sistema di tutela previsto dal nostro ordinamento nazionale e dalle *Linee Guida* stesse.

Tale Direttiva, tuttavia, è stata solo di recente recepita dal nostro ordinamento con il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (G.U. Serie Generale n.63 del 15 marzo 2023), la cui entrata in vigore è fissata per 30 marzo 2023; pertanto, le stesse *Linee Guida*, per espressa indicazione dell'**ANAC**, presentano carattere **transitorio** nei limiti in cui saranno successivamente adeguate dall'**Autorità** in ragione delle predette disposizioni emanate dal Legislatore.

Tanto premesso, **Infratel**, ritenendo che le Segnalazioni, quali denunce endogene, possano costituire un efficace strumento diffuso di controllo, atto ad assicurare un meccanismo di protezione e una sorta di sistema immunitario organico interno all'**Azienda**, in data 25 ottobre 2018, ha adottato la procedura organizzativa INF-PO-07 - *Gestione delle segnalazioni di corruzione, irregolarità e illeciti*, al fine di regolamentare le modalità di gestione delle segnalazioni e assicurare la miglior tutela per il segnalante. Tale procedura è stata implementata e aggiornata, da ultimo, in data 10 novembre 2022<sup>77</sup>, su proposta del **RPCT** in collaborazione con l'**OdV**, nell’ottica di garantire non solo il costante rispetto e la maggior *compliance* alla normativa di riferimento e alle indicazioni fornite, da ultimo, dall'**ANAC**, ma altresì un coordinamento e armonizzazione con quanto previsto, in proposito, dalla **Capogruppo**, con particolare riferimento all’implementazione di una **piattaforma** informatica diretta a rendere maggiormente efficiente il sistema di segnalazione adottato.

Il sistema predisposto dalla **Società** prevede sinteticamente quanto segue.

Il personale dipendente, nonché i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della **Società** possono segnalare al **RPCT** eventuali violazioni delle determinazioni stabilite dal presente **Piano**, dal **Modello Organizzativo** e dal **Codice di Etico**, nonché, più in generale, situazioni

<sup>74</sup> Il citato art. 54 *bis* è stato introdotto dalla Legge n. 190/2012 (art. 1, comma 51) e poi integrato dal Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 (*“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”*), convertito nella Legge 11 agosto 2014, n. 114, che, da un lato, ha modificato, con l’art. 31, il testo della disposizione in esame, introducendo l’ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni, e, dall’altro, con l’art. 19, comma 5, ha stabilito che l’Autorità *«riceve notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all’art. 54 bis del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165»*. Infine, l’art. 54 *bis* è stato riscritto dalla Legge n. 179 del 2017 (art. 1).

<sup>75</sup> Tali commi sono stati introdotti dalla summenzionata Legge n. 179/2017 (art. 2).

<sup>76</sup> Che hanno integralmente sostituito le precedenti *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”* di cui alla Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015.

<sup>77</sup> La Procedura INF-PO-07 è attualmente al vaglio dei competenti Funzioni di Capogruppo. Si rinvia, per le principali modifiche apportate alla stessa, a quanto precisato nel *Report sull’attività di monitoraggio svolta dal RPCT in conformità a quanto previsto dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022*.

illecite di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie attività e mansioni. A tali soggetti, **Infratel** garantisce un rigoroso regime di riservatezza in relazione alla Segnalazione formalizzata, sia in ordine al suo contenuto sia in ordine alla sua stessa effettuazione.

La Segnalazione avviene di norma, attraverso la **piattaforma** “Segnalazione Illeciti - *Whistleblowing*” <https://infratelitalia.segnalazioni.net>, di recente adottata dalla **Società**. La garanzia di riservatezza presuppone che il Segnalante renda nota la propria identità.

Verranno comunque prese in considerazione e valutate dal **RPCT** le Segnalazioni pervenute attraverso canali differenti, inviate:

- al **RPCT** nelle seguenti modalità:
  - preferibilmente attraverso l’indirizzo di posta elettronica appositamente dedicato: [anticorruzione\\_infratel@infratelitalia.it](mailto:anticorruzione_infratel@infratelitalia.it); nel rispetto delle garanzie di riservatezza, la casella è accessibile solamente al **RPCT** in virtù di opportuni requisiti di sicurezza dei sistemi informativi aziendali;
  - attraverso posta ordinaria all’attenzione del **RPCT**, **Via Calabria, n. 46 – 00187 Roma**. In tal caso, a garanzia della riservatezza del Segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in busta chiusa e rechi la dicitura “*riservata personale*”. Agli addetti è fatto divieto di aprire la missiva e di consegnarla direttamente al **RPCT**;
- all’**Organismo di Vigilanza**, obbligatoriamente ove la Segnalazione riguardi direttamente il **RPCT**, nonché nelle ipotesi in cui quest’ultimo si trovi in una situazione di conflitto di interessi<sup>78</sup>.

Naturalmente, il **RPCT** prenderà in considerazione sia le Segnalazioni nell’ambito delle quali il mittente abbia reso nota la propria identità sia quelle **anonime**<sup>79</sup>, nel caso in cui il **RPCT** stesso le consideri attinenti a fatti di particolare rilevanza o gravità e sempreché riportino informazioni adeguatamente circostanziate<sup>80</sup>. Alle segnalazioni anonime, naturalmente, non si applicano le misure a tutela dell’identità del Segnalante.

Tutte le Segnalazioni, protocollate in apposito registro, sono oggetto di verifica preliminare da parte del **RPCT**, anche avvalendosi della collaborazione dell’**OdV** per gli aspetti di pertinenza, al fine di accertare la presenza delle condizioni di ammissibilità.

In caso di inammissibilità la Segnalazione viene archiviata. In caso contrario, è svolta un’indagine approfondita, d’intesa con l’**OdV** e anche per il tramite di **Internal Audit**, sui fatti oggetto della Segnalazione, con l’obiettivo di appurarne la fondatezza, attivando eventualmente una comunicazione con il Segnalante per ricevere ulteriori informazioni, documentazione ed evidenze necessarie. Il **RPCT** deve tener traccia dell’attività svolta e fornire informazioni al Segnalante sullo stato di avanzamento dell’istruttoria, almeno con riferimento ai principali snodi decisionali.

---

<sup>78</sup> Attraverso la casella di posta elettronica [organismodivigilanza@invitalia.it](mailto:organismodivigilanza@invitalia.it).

<sup>79</sup> Ossia che non rechino alcun nominativo, ovvero che, pur appearing riferibili a un soggetto, non consentano, comunque, di individuarlo con certezza.

<sup>80</sup> Le segnalazioni anonime, pur non essendovi un obbligo di avvio di istruttoria formale, potranno essere valutate dal **RPCT** quali utili indicatori al fine di approfondire l’ambito di rischio relativo all’area cui si riferiscono.

Se, a seguito dell'istruttoria, la Segnalazione è valutata manifestamente infondata, il **RPCT** procede, con adeguata motivazione, all'archiviazione della stessa, dandone comunicazione al Segnalante.

Se, invece, all'esito dell'istruttoria, il **RPCT**, congiuntamente all'**OdV**, ravvisi il *fumus* di fondatezza della Segnalazione, il predetto **Responsabile** è tenuto a rivolgersi immediatamente agli **Organi preposti interni**, perché siano adottate le opportune azioni da intraprendere, anche al livello disciplinare, o a **enti/istituzioni esterne**, ognuno secondo le proprie competenze.

In ogni fase del processo di gestione della Segnalazione è assicurata la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante<sup>81</sup> e i **Responsabili della Segnalazione** e gli eventuali loro **collaboratori** sono tenuti a garantire il massimo riserbo e a evitare assolutamente che i dati personali del Segnalante e i fatti riportati nella Segnalazione vengano diffusi. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

È, altresì, prevista la tutela del **Segnalante** rispetto ad eventuali azioni ritorsive o discriminatorie conseguenti, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione stessa. Il **Segnalante** che ritenga di essere sottoposto a dette misure ritorsive/discriminatorie è tenuto a rivolgersi all'**ANAC** mediante specifica segnalazione, ferma restando la sua facoltà di rivolgersi alla **Procura della Repubblica** in caso di eventuali fatti penalmente rilevanti.

Il **Segnalante**, che sia licenziato a motivo della Segnalazione, è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015.

Resta comunque impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del **Segnalante** nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del Codice penale e dell'art. 2043 c.c.<sup>82</sup>.

Sono, infine, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto del *whistleblowing*.

Al fine di sensibilizzare tutti i **Dipendenti** e dare ampia diffusione al nuovo Sistema *Whistleblowing* implementato dalla **Società**, il **RPCT** ha provveduto a predisporre un'informativa, da inviare con cadenza periodica a tutto il **Personale**, in cui sono illustrate le finalità dell'istituto del "*whistleblowing*" e la procedura per il suo utilizzo. Tale informativa verrà trasmessa una volta conclusosi l'*iter* approvativo della Procedura Organizzativa in oggetto.

---

<sup>81</sup> Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 c.c., nonché nelle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge. L'identità del Segnalante può essere rivelata anche nell'ipotesi in cui sia quest'ultimo a dare il proprio consenso.

<sup>82</sup> In proposito, infatti, lo stesso Legislatore, seguendo anche le indicazioni fornite in proposito dall'ANAC, ha affermato: «Le tutele ... non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave» (cfr. art. 54 bis, comma 9, D.Lgs. n. 165/2001 e, in particolare, pag. 41 delle *Linee Guida ANAC* Delibera. n. 469/2021 cit.).

Sarà cura del **RPCT**, inoltre, verificare l'aderenza della Procedura alle prescrizioni normative recentemente adottate dal nostro Legislatore (D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24), in sede di recepimento della sopra richiamata **Direttiva Europea**.

#### 4.10. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E IL PIANO DI MONITORAGGIO INTEGRATO

Nel dare attuazione alle disposizioni di cui alla Legge Anticorruzione, **Infratel** ha identificato e definito le linee guida, le attività programmatiche e propedeutiche allo sviluppo, monitoraggio e miglioramento del **Piano**, con l'obiettivo di implementare e dare attuazione a un **sistema di controllo interno e di prevenzione integrato** con gli altri interventi già posti in essere dalla **Società** (Codice Etico, Modello Organizzativo, etc.), cogliendo altresì l'opportunità di introdurre nuove misure e/o rafforzare quelle esistenti, con un'azione coordinata con gli altri **Organi di controllo interno** (Organismo di Vigilanza, Collegio Sindacale, Funzione *Internal Audit* di Invitalia, DPO, etc.) per un più efficace contrasto ai fenomeni di corruzione e illegalità.

È stato, pertanto, predisposto un **sistema di controllo integrato**, che prevede, in conformità a quanto previsto dall'**Autorità** (in particolare, nell'Allegato 1 del PNA 2019), due livelli di controllo in stretta sinergia tra i **Referenti interni anticorruzione** e il **RPCT**<sup>83</sup>.

##### 4.10.1. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTEGRATO

Nell'ambito del monitoraggio di **primo livello** i **Referenti**, in ordine alle attività svolte nell'Ufficio/Funzione cui sono preposti, provvedono:

- alla verifica del rispetto dei presidi anticorruzione da parte di coloro che sono **sottoposti al loro coordinamento** (i.e. dipendenti, collaboratori, consulenti e/o fornitori);
- alla trasmissione dei flussi informativi (cfr. successivo paragrafo 4.10.2.) verso il **RPCT**.

Il **RPCT** è tenuto a svolgere un'ulteriore attività di controllo di **secondo livello** rispetto:

- ai compiti imposti ai predetti Referenti, organizzando, a tal fine, occasioni di incontro e confronto dedicati sia all'analisi congiunta delle eventuali criticità emerse in sede di attuazione delle misure di prevenzione previste nel presente **Piano**, sia all'esame di eventuali proposte di nuovi interventi di prevenzione o, comunque di modifica dello stesso, e richiedendo loro i flussi sopra indicati;
- alla affettiva attuazione e al puntuale rispetto dei protocolli e delle procedure anticorruzione adottati dalla **Società**, con *audit* specifici e verifiche sul campo, anche avvalendosi della **Funzione Internal Audit** di Capogruppo.

Sulla base del programma di *audit* predisposto per l'anno 2022, si è provveduto a verificare la conformità delle attività svolte dalle Funzioni preposte di **Infratel**, alle procedure, ai protocolli e alle istruzioni operative, facenti parte del **Modello Organizzativo - Parte Speciale** e del presente **Piano**, di seguito elencate:

<sup>83</sup> Cfr. "Orientamenti 2022" (pag. 5), in cui l'Autorità evidenzia «l'importanza di una stretta collaborazione tra il RPCT e l'organo di indirizzo, i referenti, i responsabili delle strutture e tutti i soggetti che, a vario titolo, operando nell'ente, sono coinvolti nel processo di gestione del rischio», nonché Capitolo 5 "Il monitoraggio: indicazioni per i PIAO e per i PTPCT" (pagg. 39 e ss.) del PNA 2022.

- Procedura “Gestione e diffusione delle Informazioni Privilegiate”;
- Protocollo “Sinfi”;
- Protocollo “Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione”;
- Protocollo “Gestione degli Eventi e delle Sponsorizzazioni”;
- Istruzione Operativa “Attività di verifica in corso d'opera e collaudo delle opere”;
- Istruzione Operativa “Attività di collaudo delle opere nel modello diretto”;
- Istruzione Operativa “Autorizzazione al subappalto”.

Le verifiche effettuate hanno evidenziato per i summenzionati processi oggetto di *audit*, un sistema di controllo interno **sostanzialmente adeguato**, avendo riscontrato, per la maggior parte dei processi verificati, la conformità ai relativi Protocolli, Istruzioni Operative e Procedure adottati. Per alcuni ambiti sono state individuate delle aree di miglioramento, con riferimento alle quali sono stati definiti i necessari interventi/azioni correttive – da attuare, taluni, tempestivamente, altri, entro il primo trimestre 2023 –, la cui effettiva esecuzione sarà oggetto di monitoraggio nel corso dell’anno 2023.

Gli esiti della verifica sono stati portati a conoscenza del **RPCT** e dell’**OdV**, per gli aspetti di competenza, e dei **Vertici** aziendali. Si rinvia, per maggior dettaglio nonché per il **follow up** sull’attività di audit svolta nel **2021**, alla *Relazione di Audit* elaborata dalla Funzione *Internal Audit* in data 18.11.2022.

Si segnala inoltre che la **Società**, anche al fine di risolvere alcune difficoltà riscontrate dalla sopra indicata **Funzione IA**, in ordine alla tempestiva esecuzione delle attività di *audit* programmate (anche originate dai lunghi tempi riscontrati per ottenere, dalle Strutture interpellate, la documentazione necessaria allo svolgimento delle relative attività), ha valutato, unitamente al **Collegio Sindacale** e al **Comitato di Controllo Interno** dell’Agenzia, l’opportunità di **informatizzare ulteriormente il sistema dei controlli interni** al fine di garantire una attività di *continuous auditing*, che consentirebbe (tra l’altro) di accedere direttamente alla documentazione e di svolgere in modo più automatico e con razionalizzazione delle risorse l’attività di controllo. Pertanto, a tal fine sono stati sottoscritti con la **Capogruppo** accordi contrattuali di *Service* per la progettazione e implementazione di sistemi informativi di supporto alle attività; inoltre, **in relazione ai progetti PNRR** a dicembre 2022 si è provveduto alla aggiudicazione della gara per l’affidamento dei servizi di sviluppo *software*, manutenzione, supporto tecnico e qualità dei dati.

#### 4.10.2. I FLUSSI INFORMATIVI

Nell’ambito del sistema di monitoraggio delle misure di prevenzione del rischio anticorruzione, come sopra accennato, ricoprono un ruolo fondamentale i **flussi informativi** periodici verso il **RPCT**, grazie ai quali il predetto **Responsabile** acquisisce dati e informazioni rilevanti ai fini della pianificazione delle attività di *audit*, e della previsione e programmazione di eventuali azioni correttive e di miglioramento.

Al riguardo, la **Società** ha implementato un sistema in cui si prevede l'invio da parte dei predetti **Referenti** di:

- specifici flussi informativi, che sono stati definiti nell'ottica di uniformare i dati e le informazioni da trasmettere al **RPCT** e all'**OdV** sotto il profilo sia contenutistico sia temporale. Si rinvia, in proposito, al **Prospetto dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e il RPCT**, allegato al **MOGC - Parte Speciale**;
- una Scheda Informativa Annuale in ordine all'adempimento degli obblighi previsti a loro carico dal **Piano**, anche con riferimento al conflitto di interessi;
- una comunicazione tempestiva in ordine a eventuali violazioni delle misure indicate nel **Piano** o a qualsiasi criticità/anomalia riscontrata nella gestione delle attività di ufficio (anche tramite il sistema di Segnalazione *Whistleblowing*); tale comunicazione, ove emergano fatti o circostanze rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, è inoltrata dal **RPCT** all'**OdV** per un esame congiunto.

Al riguardo, il **RPCT** ha potuto constatare un **buon funzionamento** del sistema sopra descritto e l'instaurarsi di un diretto e proficuo rapporto con i **Referenti Interni** che, nell'assumere sempre più il ruolo di attori del sistema di prevenzione della corruzione e di collaboratori dello stesso, hanno reso possibile il graduale consolidamento del sistema dei flussi predisposto dalla Società – trasmettendo per la quasi totalità i flussi informativi di pertinenza e le *Schede Informative Annuali 2022*, relative al monitoraggio svolto sui processi/attività di competenza, nonché spunti di miglioramento/confronto per rendere più efficace l'azione preventiva –, e collaborato proattivamente con il **Responsabile** nello svolgimento dei suoi compiti di controllo e verifica.

Non è pervenuta alcuna Segnalazione *Whistleblowing* attraverso il canale dedicato previsto nella Procedura Organizzativa INF-PO-07, rispetto a eventuali comportamenti illeciti, salvo due segnalazioni anonime inviate all'indirizzo di posta ordinario del **RPCT**, che sono state inserite nel Registro segnalazioni anonime.

Gli esiti delle attività di verifica e controllo svolte dal **RPCT**, in relazione ai flussi informativi pervenuti, sono confluiti nel *Report sull'attività di monitoraggio svolta dal RPCT in conformità a quanto previsto dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022*, cui si rinvia.

Per il 2023, il **RPCT** intende proseguire, anche in collaborazione con i *Referenti Interni*, l'*Organismo di Vigilanza* e il *Collegio Sindacale*, per gli aspetti di competenza, nonché la Funzione *Internal Audit* di Invitalia, nella verifica della adeguatezza e dell'attuazione delle misure di prevenzione adottate.

Tali attività di monitoraggio, che potranno essere svolte in autonomia ovvero in coordinamento/per il tramite dei predetti soggetti, saranno dirette:

- a verificare che le azioni correttive, individuate sulla base degli *audit* svolti nel corso del 2022, siano state intraprese;
- a verificare, anche sulla base dell'esame dei flussi pervenuti nel corso del 2022, la conformità alla normativa, interna ed esterna, di riferimento dei processi/attività esposti a rischio, secondo il piano di *audit* definito unitamente alla citata Funzione *Internal Audit*.

Su impulso del **Collegio Sindacale**, il **RPCT** ha concordato la realizzazione di un flusso informativo semestrale, avente a oggetto le attività di anticorruzione e trasparenza svolte.

#### 4.11. IL SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione degli obblighi previsti dal presente **Piano** integra un comportamento contrario ai doveri d'ufficio e costituisce di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e la **Società**, a prescindere dalla rilevanza esterna della stessa.

Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente **Piano** dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile, essa è, in ogni caso, fonte di **responsabilità disciplinare**, da accertare all'esito di apposito procedimento, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Oggetto di sanzione sono le violazioni del **Piano** commesse sia da soggetti in posizione "apicale"<sup>84</sup> sia da componenti degli organi di controllo nonché dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza od operanti in nome e/o per conto di **Infratel**.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori (Legge. n. 300/1970) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dal **Gruppo**.

L'applicazione dei suddetti provvedimenti disciplinari, ad opera del **Vertice** aziendale per il tramite delle Funzioni competenti, deve essere comunicata tempestivamente al **RPCT** e all'**OdV** per le parti di interesse.

Ai fini della determinazione del **tipo** e dell'**entità** della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata, in ogni singolo caso, tenendo conto delle seguenti circostanze:

- l'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del soggetto autore dell'illecito disciplinare, in considerazione altresì della sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- le mansioni del soggetto autore dell'illecito disciplinare;
- la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza/violazione;
- le altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le violazioni del **Piano** sono valutate nei termini che seguono:

- violazione lieve/mancanza lieve: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine della **Società** e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;

<sup>84</sup> In quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo della stessa.

- violazione grave/mancaza grave: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel **Piano**, nonché degli obblighi informativi verso il **RPCT** e l'**OdV**, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione;
- violazione gravissima: ogni violazione di una o più regole o principi previsti dal **Piano**, nonché degli obblighi informativi verso il **RPCT** e l'**OdV**, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia con la Società, non consentendo la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro.

In linea con quanto stabilito dal **Modello Organizzativo** – cui si rimanda per ulteriori dettagli – nel caso di quadri o impiegati i provvedimenti potranno essere il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, multa, sospensione dal servizio e dalla retribuzione, licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso o senza preavviso.

In caso di violazione da parte degli **Amministratori**, dirigenti o dei membri del **Collegio Sindacale** tale da configurare un notevole inadempimento, ovvero in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società, sono adottati i provvedimenti che si riterranno in concreto più opportuni, anche sulla base delle indicazioni del codice civile.

Il mancato rispetto dei precetti contenuti nel **Piano** può comportare, in virtù degli accordi di volta in volta esplicitati nei diversi contratti con fornitori, collaboratori esterni e consulenti, la risoluzione del rapporto con i terzi o l'applicazione di sanzioni previste, nonché l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla **Società**.

## 5. LA TRASPARENZA

### 5.1. OBBLIGHI DI TRASPARENZA APPLICABILI AD INFRATEL

Come illustrato nei precedenti **Piani**, in data 20 luglio 2017, la **Capogruppo Invitalia** ha emesso un **prestito obbligazionario** per € 350.000.000,00 (trecentocinquanta milioni/00), quotato su mercato regolamentato ed è, pertanto, da considerare «*società quotata*» ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. *p*), del D.Lgs. n. 175/2016 (“*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*”). In seguito al rimborso del predetto prestito, nel mese di novembre 2022, **Invitalia** ha emesso un nuovo prestito obbligazionario, di pari importo e della durata di 3 anni, non subordinato e non garantito, destinato esclusivamente a investitori istituzionali e professionali e qualificato come “*social bond*”.

Ne consegue che, a decorrere da tale data, le disposizioni in materia di trasparenza non sono più applicabili all'**Agenzia** e alle sue controllate, tra cui **Infratel**, in virtù di quanto previsto dall'art. 2 *bis*, comma 2, lett. *b*), del D.Lgs. n. 33/2013<sup>85</sup> (c.d. *Decreto Trasparenza*) e dall'art. 26 del D.Lgs. n. 175/2016 citato<sup>86</sup>.

Tale impostazione, condivisa dal **RPCT** con la Funzione **Legale e Societario Controllate** di Capogruppo, con il **CdA** e l'**OdV** di **Infratel**, comporta che nella sezione “*Società trasparente*” continueranno ad essere pubblicati i dati, le informazioni e i documenti per cui l'**obbligo** sia previsto da **disposizioni esterne** al **D.Lgs. n. 33/2013**<sup>87</sup>.

L'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 impone l'obbligo di indicare all'interno del **Piano** i soggetti ai quali viene attribuita la responsabilità della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati. Tali soggetti sono identificati in relazione a due macro-funzioni:

- **Responsabile della raccolta**: raccolta, elaborazione, controllo qualità e trasmissione dei dati,
- **Responsabile della pubblicazione**: pubblicazione dei dati.

Nell'**Allegato 9 - GRIGLIA DI RILEVAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DI INFRATEL**, che identifica le responsabilità connesse a detti ruoli, sono indicate (ove l'adempimento non ricada su una persona fisica determinata) le Strutture detentrici dei dati o documenti oggetto dell'obbligo di pubblicazione. La citata attività di trasmissione dei dati, da parte delle aree/unità funzionali di competenza che le detengono, avviene dunque da parte dei dirigenti/coordinatori responsabili ovvero da parte di collaboratori da questi ultimi delegati, mediante strumenti di posta elettronica.

<sup>85</sup> In particolare, l'art. 2 *bis* del citato Decreto, rubricato “*Ambito soggettivo di applicazione*”, esclude l'applicabilità dell'intero Decreto alle società quotate ed emittenti strumenti finanziari sui mercati regolamentati (Invitalia).

<sup>86</sup> Tale impostazione è stata avvalorata, altresì, dal MISE (oggi MIMIT) e dal relativo RPCT, che, in data 3 maggio 2021, ha provveduto a confermare, anche a seguito di interlocuzione con l'ANAC, la non sottoposizione dell'Agenzia agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013, in virtù di quanto previsto dall'art. 26, comma 5, del D.Lgs. n. 175/2016.

<sup>87</sup> Ossia con riferimento agli obblighi di trasparenza ivi previsti, ove applicabili alla Società. La sezione “*Società trasparente*” è rimasta consultabile, fino al 31 dicembre 2022, in relazione alle informazioni e ai dati oggetto di pubblicazione fino al mese di luglio 2017.

Al **RPCT** sono affidati compiti di monitoraggio e vigilanza sugli obblighi di trasparenza secondo due modalità diverse: l'una preventiva, che consiste nel fornire alle strutture responsabili il necessario supporto metodologici (schemi, chiarimenti, etc.) per gestire il flusso informativo; l'altra a consuntivo, che consiste nella verifica del rispetto degli obblighi di inserimento/aggiornamento e della loro tempistica.

Particolare rilievo assume il controllo successivo che il **RPCT** svolge, anche per il tramite della **Funzione Internal Auditing** di Capogruppo, in relazione a tutti gli atti pubblicati nella *Sezione Trasparenza*, collaborando proattivamente con i **Referenti Anticorruzione**, responsabili dei flussi per la pubblicazione.

Dai controlli effettuati nel corso del 2022, si è ritenuto di integrare e/o modificare la citata **GRIGLIA** di cui all'**Allegato 9** con particolare riferimento agli obblighi sulla trasparenza previsti dall'art. 1, comma 126, della Legge annuale per il mercato e la concorrenza (Legge 4 agosto 2017 n. 124).

In proposito, nel precedente Piano 2022 si era evidenziato che, con la predetta Legge n. 124/2017 e, in particolare, con l'art. 1, comma 125, secondo periodo, le imprese che ricevono sovvenzioni, contributi, incarichi retribuiti e comunque vantaggi economici di qualunque genere dalle pubbliche amministrazioni, dai soggetti di cui all'art. 2 *bis* del D.Lgs. n. 33/2013, nonché da società controllate di diritto o di fatto, direttamente o indirettamente, da pubbliche amministrazioni (**ivi comprese quelle che emettono azioni quotate in mercati regolamentati e le società da loro partecipate**), e da società in partecipazione pubblica (**ivi comprese quelle che emettono azioni quotate in mercati regolamentati e le società da loro partecipate**), sono tenute a pubblicare tali importi nella nota integrativa al bilancio di esercizio. L'inosservanza di tale obbligo comporta la restituzione delle somme ai soggetti eroganti entro tre mesi dalla data.

Il successivo comma 126 prescrive che «A decorrere dall'anno 2018, gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 26 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, si applicano anche agli enti e alle società controllate di diritto o di fatto, direttamente o indirettamente, dalle amministrazioni dello Stato, mediante pubblicazione nei propri documenti contabili annuali, nella nota integrativa del bilancio [...]».

Il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 (c.d. *Decreto Crescita*), convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, all'art. 35, introduce una riformulazione della disciplina della trasparenza delle erogazioni pubbliche prevista dai commi 125-129 della originaria Legge n. 124/2017.

Detta nuova formulazione disciplina separatamente gli obblighi di trasparenza delle erogazioni ricevute, cui sono tenuti, da un lato, associazioni, fondazioni, onlus e cooperative sociali che svolgono attività a favore di stranieri di cui al D.Lgs. n. 286/1998 (nuovo comma 125) e, dall'altro, le imprese di cui all'art. 2195 c.c. (neo-introdotto comma 125 bis). Il regime sanzionatorio è definito nei due successivi commi 125 ter e 125 quater, anch'essi di nuovo conio, mentre è rimasto invariato il comma 126, dedicato agli obblighi in capo agli enti e società controllate dalle amministrazioni dello Stato che effettuano erogazioni pubbliche.

Importante novità, rispetto alla previgente disciplina, è che gli obblighi di pubblicazioni riguardano ora le somme effettivamente erogate solamente dalle amministrazioni pubbliche e dai soggetti di cui all'art. 2 *bis* del D.Lgs. n. 33/2013, che includono le società in controllo pubblico, ma **non le società quotate**<sup>88</sup>.

---

<sup>88</sup> Essendo peraltro venuto meno l'espresso riferimento, di cui all'originario comma 125, primo periodo (richiamato dal secondo periodo), alle «società controllate di diritto o di fatto direttamente o indirettamente da pubbliche amministrazioni, ivi comprese quelle che emettono azioni quotate in mercati regolamentati e le società da loro partecipate» e alle «società in partecipazione pubblica, ivi comprese quelle che emettono azioni quotate in mercati regolamentati e le società da loro partecipate».

Pertanto, la nuova formulazione chiarisce che **non** debbano essere **assoggettati a tale obbligo le sovvenzioni** effettivamente **erogate dalle società quotate**. Dalla lettura congiunta dei commi sopra indicati, alla luce della novella normativa operata con il *Decreto Crescita*, si ritiene che l'estensione dell'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 33/2013, richiamato dal comma 126 della Legge n. 124/2017, si applichi alle società controllate dalle amministrazioni di Stato con esclusione delle società a controllo pubblico quotate. Infatti, alla base di tale interpretazione vi sono le seguenti argomentazioni:

- il comma 125 ha escluso dall'ambito oggettivo di applicazione le erogazioni effettivamente erogate dalle società in controllo pubblico quotate. Pertanto, sarebbe irragionevole pensare che il Legislatore abbia escluso, da una parte, tali obblighi per chi riceve le erogazioni e, dall'altra, lo abbia previsto per chi le eroga;
- tale obbligo, rivolto a chi eroga sussidi, integra gli adempimenti di trasparenza che - come detto - non si applicano alle società quotate, come **Invitalia** e le società dalla stessa controllate (tra cui **Infratel**).

Pertanto, si è provveduto a eliminare dalla **GRIGLIA** la sezione dedicata agli obblighi sulla trasparenza previsti dall'art. 1, comma 126, della Legge annuale per il mercato e la concorrenza (Legge 4 agosto 2017 n. 124) in precedenza prevista.

Inoltre, la "*Sezione Trasparenza – Altri contenuti*<sup>89</sup> – *Anticorruzione e trasparenza*" è stata implementata, inserendo il riferimento e collegamento al *Codice di Comportamento dei Dipendenti del MISE* e della relativa Relazione illustrativa, previsto dal Decreto ministeriale 26 aprile 2022 e registrato dalla Corte dei Conti il 15 giugno 2022. Il Codice è stato predisposto in attuazione delle "*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*" dell'ANAC, approvate con Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

Il **RPCT** ha provveduto altresì a effettuare un controllo sui contenuti di altre Sezioni del sito istituzionale relative alla pubblicazione del **Modello Organizzativo** e del **Codice Etico** (in particolare, della Sotto-sezione "*Chi siamo*"), segnalando alle Funzioni aziendali competenti, ove necessario, esigenze di aggiornamento e/o modifica.

L'**accesso civico** (semplice e "generalizzato") non è più applicabile ad **Infratel** a far data da luglio 2017 secondo quanto sopra riportato, in quanto previsto dall'art. 5, comma 1 e 2, D.Lgs. n. 33/2013.

## 5.2. OBBLIGHI DI TRASPARENZA PNRR. INFRATEL PER IL PNRR

Ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'art. 34 del Regolamento (UE) 2021/241 e in ossequio alle disposizioni di cui alla **Convenzione PNRR** e alle "*Linee Guida per il Soggetto attuatore Infrastrutture e Telecomunicazioni per l'Italia Spa (Infratel) PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA FINANZIATO DALL'UNIONE*

<sup>89</sup> In tale Sezione sono ospitati gli ulteriori contenuti che la Società ha ritenuto di pubblicare ai fini di trasparenza e non riconducibili a nessuna delle sotto-sezioni stabilite dalla Tabella 1 del D.Lgs. n. 33/2013.

EUROPEA – NextGenerationEU”, emanate dal **DTD, Infratel**, in qualità di Soggetto Attuatore di progetti finanziati nel quadro del **PNRR**, è responsabile della realizzazione di attività di informazione e comunicazione volta a garantire un’adeguata visibilità agli interventi e trasparenza nell’utilizzo dei fondi medesimi.

Il **Soggetto Attuatore** è, invero, tenuto a riportare, su qualsiasi documento, sito *web*, comunicazione riguardante il progetto finanziato, una indicazione da cui risulti che il progetto è finanziato nell’ambito della Missione – Componente Investimento di riferimento del PNRR finanziato dall’Unione europea nel contesto dell’iniziativa Next Generation EU, e valorizzando l’emblema dell’Unione europea.

Durante la fase attuativa, il **Soggetto Attuatore** ha, altresì, l’obbligo di informare il pubblico del sostegno finanziario dato all’operazione dal **PNRR**, attuando le seguenti azioni informative:

- 1) pubblicazione sul proprio sito *web* di una breve descrizione dell’operazione, proporzionata al livello del sostegno ricevuto, che comprenda:
  - Le finalità e i risultati dell’operazione medesima;
  - l’evidenziazione del sostegno finanziario ricevuto dall’Unione.
- 2) informazione del pubblico e/o dei partecipanti, inserendo su qualsiasi documento reso pubblico, relativo all’attuazione di un’operazione, una dichiarazione da cui risulti che il progetto è stato finanziato dal **PNRR**. Se del caso, è utilizzato per i documenti prodotti il seguente *disclaimer*: «Finanziato dall’Unione europea - NextGenerationEU. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia solo quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell’Unione europea o della Commissione europea. Né l’Unione europea né la Commissione europea possono essere ritenute responsabili per essi».

In particolare, al link [https://ec.europa.eu/regional\\_policy/it/information/logos/](https://ec.europa.eu/regional_policy/it/information/logos/) sono consultabili:

- indicazioni per l’identità visiva che contiene tutte le specifiche grafiche per l’utilizzo dei loghi relativi al NextGenerationEU;
- indicazioni per le azioni di informazione e pubblicità a cura dei beneficiari dei finanziamenti pubblici.

È, altresì, responsabilità del **Soggetto Attuatore** assicurare che i fornitori e i sub-delegati rispettino, tra l’altro, gli obblighi in materia di informazione e pubblicità di cui all’art. 34 del Regolamento (UE) 2021/241.

In data 23 settembre 2022, **Infratel** ha inviato agli operatori le istruzioni operative in materia di rendicontazione e di politica antifrode e prevenzione del rischio di conflitto di interessi e doppio finanziamento nello svolgimento delle attività ai soggetti esecutori, in linea con quanto previsto dalle *Linee Guida* sopra richiamate.

Al riguardo, si rinvia al seguente link: <https://www.infratelitalia.it/infratel-italia-per-il-pnrr>.

### 5.3. INFRATEL DATA ROOM

**Infratel** ricopre oggi un ruolo nevralgico quale abilitatore, a livello nazionale, dei piani di intervento pubblico di infrastrutturazione digitale e nella diffusione di servizi di connettività avanzati, al fine di soddisfare le esigenze di cittadini, imprese e Pubbliche Amministrazioni. Il moltiplicarsi dei progetti avviati nell'ultimo triennio, anche di rilevanza **PNRR**, ha fatto crescere esponenzialmente il patrimonio di dati gestito dalla **Società**.

Pertanto, **Infratel** si impegna costantemente nel migliorare le modalità di comunicazione e fruizione dei dati a disposizione e, in tale percorso, ha ideato la **Data Room**.

Nella fase iniziale del progetto è stato ideato un nuovo sistema di *reporting* istantaneo al servizio degli Utenti per illustrare le attività di infrastrutturazione che **Infratel** sta conducendo direttamente o attraverso gli operatori aggiudicatari di gare nel territorio nazionale.

Attraverso la compilazione dei campi d'interesse è possibile scaricare una **relazione aggiornata**, in tempo reale, sugli interventi di infrastrutturazione e monitoraggio che la **Società** sta realizzando in una specifica Regione, Provincia o Comune, volendo, in tal modo, aprire una finestra sul mondo dei suoi dati, fornendo agli Utenti una visione aggregata, leggibile e sempre aggiornata delle stesse informazioni che la **Società** quotidianamente impiega per prendere decisioni e pianificare interventi.

L'applicativo viene rilasciato in una versione beta, con l'obiettivo di sperimentarne l'usabilità e raccogliere le prime impressioni degli Utenti.

Nella relazione generata è possibile trovare approfondimenti, informazioni e stati di avanzamento sulle seguenti tematiche/progetti, rilevanti anche in ambito **PNRR**:

- Mappatura reti fisse 2021;
- Mappatura reti mobili 2021;
- Piano BUL Aree Bianche;
- Piano Scuole Connesse (Fase I);
- WiFi Italia;
- Piano Voucher;
- Piano Scuole Connesse (Fase II);
- Piano Sanità Connessa;
- Piano Italia a 1 Giga;
- Piano Italia 5G;
- Piano Isole Minori.

## 6. FOLLOW UP PRECEDENTE DEL PIANO ANTICORRUZIONE

Le misure programmate nel precedente **Piano** sono state gestite come di seguito riassunto:

<p>INTEGRAZIONE CON IL MODELLO ORGANIZZATIVO</p>	<p>Infratel ha implementato un Sistema Controllo Interno, costantemente aggiornato, che risulta costituito da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ il <b>Codice Etico</b>, a valere sia delle misure <i>ex</i> D.Lgs. n. 231/2001 che di quelle anticorruzione <i>ex</i> Legge n. 190/2012. Sono state proposte dal RPCT, in un’ottica di maggior allineamento alle indicazioni dell’ANAC, alcune integrazioni e modifiche da apportare al predetto <i>Codice</i>, che saranno sottoposte al vaglio del Vertice Aziendale e di Capogruppo;</li> <li>▪ il <b>Modello Organizzativo</b>, la cui <i>Parte Speciale</i> è impostata in modo da coprire sia i rischi evidenziati in relazione ai reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti <i>ex</i> D.Lgs. n. 231/2001, sia il rischio corruttivo <i>ex</i> Legge n. 190/2012;</li> <li>▪ il presente <b>Piano</b> che, come previsto dall’ANAC e ritenuto utile dal RPCT, definisce, in modo specifico, strutturato e organico le misure anticorruzione a livello operativo, costituendo parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo implementato.</li> </ul> <p>In particolare, il Modello Organizzativo - <i>Parte Generale</i> e il <i>Codice Etico</i> sono stati oggetto di aggiornamento, da ultimo, in data 30 marzo 2023, al fine di consentire, tra l’altro, un pieno allineamento del Modello ai rinnovati contenuti del D.Lgs. n. 231/2001.</p> <p>Quanto alla <i>Parte Speciale</i>, si rappresenta che, nel corso del 2022, la Società ha proseguito l’attività di aggiornamento e implementazione della stessa, già iniziata nel corso del 2021, con particolare riferimento (ma non solo) alla nascita della nuova <i>Divisione Italia Domani PNRR</i> e ai nuovi progetti implementati da Infratel (cfr., da ultimo, D.O. n. 3/2022 del 10 novembre 2022). Ciò ha comportato, altresì, la elaborazione di <b>nuove procedure aziendali</b> e l’<b>aggiornamento di quelle in essere</b>, anch’esse rilevanti nell’ambito del Sistema di Controllo Interno, nonché un diretto coinvolgimento dei Responsabili di Funzioni/Referenti Anticorruzione e del RPCT (oltre che dell’OdV), costantemente aggiornato sugli sviluppi e stati di avanzamento del progetto, al quale il predetto Responsabile ha contribuito in modo proficuo e attivo, suggerendo, ove necessario, proposte di modifica e/o integrazione.</p> <p>Il Piano è stato comunque ulteriormente snellito nella sua architettura rispetto alla precedente <i>release</i> (con la costituzione di nuovi Allegati) nonché modificato/implementato/aggiornato, anche alla luce di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ le indicazioni da ultimo fornite dall’Autorità (in particolare negli “<i>Orientamenti per la Pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022</i>” approvati il 2 febbraio 2022 e nel PNA 2022);</li> <li>▪ gli esiti delle attività di verifica e controllo svolte nel corso dell’anno 2022;</li> <li>▪ il ruolo di Soggetto Attuatore assunto dalla Società a seguito della sottoscrizione della Convenzione PNRR con Invitalia e il DTD.</li> </ul> <p>Nella Sezione “<i>Chi siamo</i>” e nella Sezione “<i>Società trasparente</i>”, presenti sul sito istituzionale di Infratel, sono pubblicati Il Codice e il Modello (Parte Generale e Speciale) nonché il Piano.</p>
<p>AGGIORNAMENTO DELLA MAPPATURA DEI PROCESSI E ATTIVITÀ DI RISCHIO E DELLE VALUTAZIONI E DELLA PONDERAZIONE DEL RISCHIO</p>	<p>La Società, come ampiamente illustrato al Capitolo 3, ispirandosi ai principi di «<i>gradualità</i>» e «<i>miglioramento progressivo e continuo</i>» indicati dall’ANAC, ha predisposto un sistema di gestione del rischio corruttivo progressivamente in linea con le <i>Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi</i> dettate dall’Autorità e confluite nel documento metodologico Allegato 1 del PNA 2019.</p> <p>Con specifico riguardo alla valutazione del rischio, alla luce delle citate <i>Indicazioni</i> e dei suggerimenti ivi contenuti, Infratel ha inteso adottare una metodologia di tipo misto, oggetto, ove necessario, di successivo eventuale miglioramento e adeguamento che si basa sulla combinazione di due parametri (il <i>livello di rischio intrinseco</i> e</p>

	<p>il <i>livello di controllo interno</i>) che, valorizzando valutazioni di carattere qualitativo e quantitativo, nonché dati oggettivi e soggettivi, consentono di individuare il livello di esposizione al c.d. <i>rischio residuo</i>, in ragione del quale è definito ovvero aggiornato il piano di trattamento del rischio corruttivo, nelle relative modalità e tempistiche.</p> <p>In considerazione degli indirizzi e dei suggerimenti dell’Autorità di cui al PNA 2022, Infratel ha provveduto, nel presente Piano, ad integrare e aggiornare il sistema di gestione del rischio corruttivo nelle sue diverse componenti (<i>i.e.</i> contesto di riferimento, valutazione e trattamento del rischio corruttivo). Con particolare riferimento al trattamento del rischio, sono state implementate ulteriormente le misure di prevenzione di carattere generale e declinate misure di prevenzione specifiche nell’ambito dei processi/progetti che implicano l’impiego di risorse PNRR, con indicazione delle <i>milestone</i> e <i>target</i> raggiunti, tenendo conto delle specifiche indicazioni impartite dal DTD, sia nella <i>Convenzione PNRR</i> sia nelle <i>Linee guida per il soggetto attuatore Infratel</i>.</p>
IL CODICE ETICO	<p>Nel corso del 2022, il RPCT ha provveduto, inoltre, a verificare a campione, con esito positivo, la presenza delle clausole di risoluzione e salvaguardia, comportanti il rispetto del Codice Etico, nell’ambito dei contratti di assunzione di nuove risorse, ponendo particolare attenzione ai processi legati al PNRR. Al riguardo, al fine di garantire una maggior conformità alla normativa di riferimento (sia Legge n. 190/2021 sia D.lgs. n. 231/2001), il predetto Responsabile, nel verificare il tenore delle suddette clausole, ha ritenuto opportuno proporre alcune modifiche alla formulazione delle stesse, in condivisione con la competente Funzione RUO di Capogruppo.</p> <p>Si rinvia, per il dettaglio delle sopra indicate verifiche, al <i>Report sull’attività di monitoraggio svolta dal RPCT in conformità a quanto previsto dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022</i>.</p> <p>Con riferimento al <i>Codice Etico</i>, come sopra rappresentato, il RPCT, alla luce delle recenti ulteriori indicazioni fornite dall’ANAC (nel PNA 2022 e nelle <i>Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001</i>), ha elaborato alcune proposte di integrazione e modifica (tra l’altro) all’art. 4 del <i>Codice</i> medesimo, dedicato alla “<i>Prevenzione della corruzione</i>”, con riferimento alle misure ivi previste (<i>i.e.</i> rotazione straordinaria e divieto di <i>pantouflage</i>, su cui cfr. oltre), che verranno sottoposte ai Vertici della Società e di Capogruppo.</p>
GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI	<p>Infratel ritiene che la tutela anticipatoria dei fenomeni corruttivi si realizzi anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi e, pertanto, ha adottato, in linea con quanto previsto da Invitalia, specifiche misure in tal senso sia nel Codice Etico sia nel MOGC - <i>Parte Speciale</i> e nella normativa interna, anche in conformità alle indicazioni fornite dal <b>DTD</b>, in particolare nelle “<i>Linee Guida per il Soggetto Attuatore INFRATEL</i>”.</p> <p>In particolare, si segnala che, in linea con quanto previsto dalla Capogruppo, viene fatto sottoscrivere, periodicamente, da coloro che ricoprono incarichi dirigenziali e di vertice uno specifico modulo in cui in cui si attesta la in/sussistenza di situazioni di conflitto di interessi.</p> <p>Nel segno del continuo impegno della Società nel prevenire e gestire efficacemente i conflitti di interessi, è stato previsto l’invio periodico a tutti i Dipendenti di un’informativa volta a sensibilizzare gli stessi circa l’importanza che riveste per la Infratel la loro corretta gestione.</p> <p>Nel corso del 2022, il RPCT ha provveduto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ monitorare che le misure adottate per la risoluzione e gestione delle situazioni di conflitto di interesse (potenziale/effettivo) esaminate e gestite nel corso del 2021, siano state costantemente e puntualmente rispettate;</li> <li>▪ esaminare le situazioni di potenziale/effettivo conflitto di interesse segnalate e sottoposte alla sua attenzione. Le stesse sono state adeguatamente gestite con la collaborazione e supporto dei Referenti Interni e degli Organi di controllo preposti (<i>i.e.</i> Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale e <i>Internal Audit</i> Capogruppo), nonché con il coinvolgimento dei Vertici aziendali.</li> </ul> <p>Tutte le dichiarazioni/comunicazioni pervenute, nonché la documentazione relativa all’accertamento sono adeguatamente conservate e archiviate nel rispetto della disciplina in materia di tutela dei dati personali.</p>

	<p>Si rinvia, per il dettaglio delle sopra indicate verifiche, al <i>Report sull'attività di monitoraggio svolta dal RPCT in conformità a quanto previsto dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022</i>.</p>
INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI	<p>Anche nel corso del 2022, il RPCT, avvalendosi della Funzione <i>Internal Audit</i> di Capogruppo, ha effettuato, con esito positivo, un'attività di vigilanza sul rispetto delle misure in esame, consistente in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ il monitoraggio dell'avvenuta acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni;</li> <li>▪ la conduzione di verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni, utilizzando gli uffici aziendali competenti ad acquisire i riscontri documentali necessari.</li> </ul>
MONITORAGGIO IN TEMA DI INCOMPATIBILITÀ SUCCESSIVA (C.D. DIVIETO DI PANTOUFLAGE)	<p>Al riguardo il RPCT ha effettuato, con esito positivo, specifici controlli volti, in particolare, a verificare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la sussistenza delle clausole contrattuali in tema di <i>incompatibilità successiva</i>, da cui risulta che la <b>Società</b> ha predisposto una specifica <i>Dichiarazione</i>, allegata ai contratti di assunzione, con la quale il sottoscrittore attesta di non aver intrattenuto, nei tre anni precedenti, rapporti di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni ovvero di non aver esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti della medesima;</li> <li>▪ la sottoscrizione da parte di un dipendente, cessato dall'incarico, di apposita <i>Dichiarazione Pantouflage</i> comportante l'impegno al rispetto del divieto di incompatibilità successiva;</li> <li>▪ la presenza in n. 2 di <i>item</i>, presi a campione, di specifiche clausole di esclusione nei bandi di gara in caso di violazione del divieto di <i>pantouflage</i>.</li> </ul> <p>Per il dettaglio degli esiti dell'attività svolta, si rinvia al <i>Report sull'attività di monitoraggio svolta dal RPCT in conformità a quanto previsto dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022</i>.</p>
VERIFICA DI MISURE ALTERNATIVE ALLA ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE	<p>Con riferimento alla misura della rotazione ordinaria del personale, la Società, in continuità con il precedente Piano, e in considerazione delle scelte operate dalla Capogruppo, delle caratteristiche aziendali e le modifiche organizzative intercorse, non solo garantisce l'attuazione del principio di segregazione, ma, là dove possibile, ha adottato diverse e ulteriori misure organizzative, alternative alla rotazione, che possono considerarsi comunque valide ed efficaci per la prevenzione del rischio corruttivo, con particolare riferimento al processo sensibile di «<i>Gestione della commessa</i>».</p> <p>Il RPCT, nel corso del 2022, ha eseguito, con esito positivo, un controllo a campione sulla gestione delle commesse aperte al fine di verificare l'attuazione delle sopra indicate misure.</p> <p>Si rinvia al <i>Report sull'attività di monitoraggio svolta dal RPCT in conformità a quanto previsto dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022</i>.</p>
IMPLEMENTAZIONE DELLA MISURA DELLA ROTAZIONE STRAORDINARIA	<p>Nel Codice Etico della Società nonché nel Piano, sono state indicate le modalità organizzative e gestionali ritenute più idonee a garantire la tempestiva adozione della misura in esame nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva a carico di suoi Dipendenti.</p> <p>In proposito, l'ANAC ha segnalato, quale carattere fondamentale della misura, la sua «<i>immediatezza</i>», richiedendo che «<i>l'ente [debba] agire immediatamente dopo avere avuto la notizia dell'avvio del procedimento penale</i>».</p> <p>Pertanto, nel presente Piano si è disposto che tutti i Dipendenti della Società sono tenuti a comunicare tempestivamente al RPCT e all'OdV, l'avvio di eventuali procedimenti penali nei loro confronti. Tale obbligo informativo deve intendersi integrativo e complementare rispetto a quello previsto nell'ambito della <i>Parte Generale</i></p>

	<p>del MOGC che stabilisce la trasmissione all’OdV delle «<i>richieste di assistenza legale</i>» da parte dei dipendenti e/o dirigenti «<i>nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e in materia di anticorruzione ai sensi della L. 190/2012</i>».</p> <p>Nel corso del 2022, non sono state riscontrate situazioni tali da comportare l’attuazione della misura.</p>
<p>FORMAZIONE DEL PERSONALE</p>	<p>Come programmato nel precedente Piano, nel corso del 2022, è stata erogata una sessione formativa a distanza nei confronti nei numerosi neoassunti della Società (n. 101). Successivamente è stato somministrato un <i>test</i> di apprendimento, i cui esiti hanno evidenziato buoni risultati di apprendimento dei temi trattati.</p> <p>Inoltre, Infratel ha sensibilizzato il proprio Personale al rigoroso rispetto dei principi di sana e corretta gestione delle risorse PNRR attraverso la divulgazione della Circolare n. 1 dell’11 luglio 2022 adottata dal DTD – Unità di Missione PNRR, relativa alla <i>Politica per il contrasto alle frodi e alla corruzione e per prevenire i rischi di conflitti di interesse e di doppio finanziamento</i> agli Uffici coinvolti nella gestione dei progetti PNRR.</p>
<p>MISURE A TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)</p>	<p>Con Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021, l’Autorità ha adottato “<i>Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sia venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro ai sensi dell’art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (c.d. Whistleblowing)</i>”, precedentemente poste in consultazione e già oggetto di studio da parte del RPCT, in totale sostituzione delle precedenti.</p> <p>Il RPCT ha, pertanto, valutato l’opportunità di modificare/integrare la vigente Procedura organizzativa INF-PO-07 - <i>Gestione delle segnalazioni di corruzione, irregolarità e illeciti</i> al fine di garantire la conformità alle nuove <i>Linee-Guida</i>, elaborando una proposta di modifica, di concerto con l’OdV e la Funzione <i>Internal Audit</i>, approvata internamente in data 10 novembre 2022 e attualmente al vaglio delle competenti Funzioni di Capogruppo.</p> <p>Al fine di sensibilizzare tutti i Dipendenti e dare ampia diffusione al nuovo Sistema <i>Whistleblowing</i> implementato dalla Società, il RPCT ha provveduto a predisporre un’informativa, da inviare con cadenza periodica, a tutto il Personale, in cui sono illustrate la finalità dell’istituto del “<i>whistleblowing</i>” e la procedura per il suo utilizzo. Tale informativa verrà trasmessa una volta conclusosi l’<i>iter</i> approvativo della Procedura Organizzativa in oggetto.</p>
<p>SISTEMA DI MONITORAGGIO DI PRIMO LIVELLO</p> <p>1. SCHEDE INFORMATIVE</p> <p>2. FLUSSI INFORMATIVI</p> <p>3. SEGNALAZIONI</p>	<p>SISTEMA DI MONITORAGGIO DI PRIMO LIVELLO</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Con riferimento alle <i>Schede informative annuali 2022</i>, risulta che, dai controlli svolti di Referenti Anticorruzione sui processi/attività di competenza, non sono emerse anomalie né comportamenti non in linea rispetto ai principi, ai protocolli e alle misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano;</li> <li>2. I Flussi informativi richiesti sono pervenuti al RPCT, anche se con qualche difficoltà limitatamente all’acquisizione non sempre tempestiva/puntuale.</li> <li>3. Non sono pervenute comunicazioni e/o segnalazioni <i>Whistleblowing</i>, relative a eventuali violazioni del Piano, del Modello Organizzativo o Codice Etico, salvo due segnalazioni anonime inviate all’indirizzo di posta ordinario del RPCT.</li> </ol> <p>Al riguardo, il RPCT ha potuto constatare un buon funzionamento del sistema sopra descritto l’instaurarsi di un diretto e proficuo rapporto con i <b>Referenti Interni</b> che, nell’assumere sempre più il ruolo di attori del sistema di prevenzione delle corruzione e di collaboratori dello stesso, hanno reso possibile il graduale consolidamento del sistema dei flussi predisposto dalla Società, trasmettendo per la quasi totalità i flussi informativi di pertinenza e le <i>Schede Informative Annuali 2022</i>, relative al monitoraggio svolto sui processi/attività di competenza, nonché spunti di miglioramento/confronto per rendere più efficace l’azione preventiva.</p> <p>Si rinvia, in proposito, al <i>Report sull’attività di monitoraggio svolta dal RPCT in conformità a quanto previsto dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022</i> quanto agli esiti delle attività di verifica e controllo svolte dal RPCT, in relazione ai flussi informativi pervenuti.</p> <p>SISTEMA DI MONITORAGGIO DI SECONDO LIVELLO</p>

## DI SECONDO LIVELLO

## CONTROLLI/AUDIT

Unitamente ai controlli diretti svolti in autonomia dal RPCT, le attività di *audit* operativo sono svolte anche dalla Funzione *Internal Audit* di Capogruppo, che, anche nel 2022, ha realizzato un ciclo di verifiche in ordine alla conformità delle attività svolte dalle Funzioni preposte di Infratel, alle procedure, ai protocolli e alle istruzioni operative facenti parte de Modello Organizzativo - *Parte Speciale* e del presente Piano, di seguito elencate:

- Procedura “Gestione e diffusione delle Informazioni Privilegiate”;
- Protocollo “Sinfi”;
- Protocollo “Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione”;
- Protocollo “Gestione degli Eventi e delle Sponsorizzazioni”;
- Istruzione Operativa “Attività di verifica in corso d'opera e collaudo delle opere”;
- Istruzione Operativa “Attività di collaudo delle opere nel modello diretto”;
- Istruzione Operativa “Autorizzazione al subappalto”.

Le verifiche effettuate hanno evidenziato un sistema di controllo interno sostanzialmente adeguato, avendo riscontrato, per la maggior parte dei processi verificati, la conformità ai relativi Protocolli, Istruzioni Operative e Procedure adottati. Per alcuni ambiti sono state individuate delle aree di miglioramento, con riferimento alle quali sono stati definiti i necessari interventi/azioni correttive – da attuare, taluni, tempestivamente, altri, entro il primo semestre 2023 –, la cui effettiva esecuzione sarà oggetto di monitoraggio nel corso dell'anno 2023. Gli esiti della verifica sono stati portati a conoscenza del RPCT e dell'OdV, per gli aspetti di competenza, e dei Vertici aziendali. Si rinvia, per maggior dettaglio nonché per il *follow up* sull'attività di audit svolta nel 2021 alla *Relazione di Audit* elaborata dall'*Internal Audit* in data 18.11.2022.

Si segnala inoltre che la Società, anche al fine di risolvere alcune difficoltà riscontrate dalla sopra indicata Funzione *IA*, in ordine alla tempestiva esecuzione delle attività di *audit* programmate (anche originate dai lunghi tempi riscontrati per ottenere, dalle Strutture interpellate, la documentazione necessaria allo svolgimento delle relative attività), ha valutato, unitamente al Collegio Sindacale e al Comitato di Controllo Interno dell'Agenzia, l'opportunità di informatizzare ulteriormente il sistema dei controlli interni al fine di garantire una attività di *continuous auditing*, che consentirebbe (tra l'altro) di accedere direttamente alla documentazione e di svolgere in modo più automatico e con razionalizzazione delle risorse l'attività di controllo. Pertanto, a tal fine sono stati sottoscritti con la Capogruppo accordi contrattuali di Service per la progettazione e implementazione di sistemi informativi di supporto alle attività; inoltre, in relazione ai progetti PNRR a dicembre 2022 si è provveduto alla aggiudicazione della gara per l'affidamento dei servizi di sviluppo software, manutenzione, supporto tecnico e qualità dei dati.

MISURE RELATIVE  
ALL'IMPLEMENTAZIONE  
DEGLI OBBLIGHI DI  
TRASPARENZA

Anche nel corso del 2022, Infratel ha legittimamente continuato ad aggiornare solo alcuni dati e informazioni della Sezione “*Società Trasparente*” presente sul proprio sito istituzionale, come argomentato nel Capitolo 5 del presente Piano, su cui il RPCT ha effettuato, anche con il supporto della Funzione *Internal Auditing*, monitoraggi periodici circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ancora applicabili alla Società, collaborando proattivamente con i Referenti Anticorruzione responsabili dei flussi per la pubblicazione.

A seguito delle verifiche effettuate, si è ritenuto di integrare e/o modificare la Griglia di cui all'Allegato 9 con particolare riferimento agli obblighi di pubblicazione previsti dalla Legge n. 124/2017.

Inoltre, la “*Sezione Trasparenza – Altri contenuti – Anticorruzione e trasparenza*” è stata implementata, inserendo il riferimento e collegamento al *Codice di Comportamento dei Dipendenti del MISE* e della relativa Relazione illustrativa, previsto dal Decreto ministeriale 26 aprile 2022 e registrato dalla Corte dei Conti il 15 giugno 2022. Il *Codice* è stato predisposto in attuazione delle “*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*” dell'ANAC, approvate con Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

Il RPCT ha provveduto, altresì, a effettuare un controllo sui contenuti di altre Sezioni del sito istituzionale relative alla pubblicazione del *Modello Organizzativo* e del *Codice Etico* (in particolare, della Sotto-sezione “*Chi siamo*”), segnalando alle Funzioni aziendali competenti, ove necessario, l’esigenza di aggiornamento e/o modifica.

Inoltre, è stata dettata una disciplina specifica in tema di trasparenza PNRR al fine di realizzare un’attività di informazione e comunicazione volta a garantire un’adeguata visibilità agli interventi e trasparenza nell’utilizzo dei fondi PNRR, ed è stata, infine, illustrata la *Data Room* predisposta dalla Società, volta a migliorare le modalità di comunicazione e fruizione dei dati a disposizione della stessa nei confronti dei cittadini, imprese e Pubbliche Amministrazioni.

## 7. PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE DI MIGLIORAMENTO

Di seguito si riassumono le misure previste dal presente **Piano**, in un’ottica di miglioramento continuo e al fine di perseguire gli **obiettivi strategici** definiti da **Infratel**, con indicazione delle **responsabilità** connesse all’attuazione delle stesse e della relativa **tempistica** di attuazione.

OBIETTIVO STRATEGICO	MISURA	MOTIVAZIONE	SCADENZA	RESPONSABILITÀ
<b>COSTANTE RISPETTO E MAGGIOR COMPLIANCE ALLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO E ALLE INDICAZIONI FORNITE DALL’ANAC</b>  <b>RAFFORZAMENTO DELL’ANALISI DEI RISCHI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE CON RIGUARDO ALLA GESTIONE DEI FONDI EUROPEI E DEL PNRR</b>	Aggiornamento della mappatura dei processi e attività di rischio e delle valutazioni e della ponderazione del rischio	In una logica di miglioramento continuo, verrà valutata approfonditamente la necessità di implementare e affinare ulteriormente la metodologia di valutazione del rischio adottata, anche in raccordo con le attività di gestione dei rischi in ottica di Gruppo, attraverso forme di autovalutazione da parte dei Referenti Anticorruzione, cui richiedere una valutazione motivata del livello di esposizione al rischio corruttivo del/i processo/i cui sono preposti.	Settembre 2023	RPCT/OdV/ Referenti Interni
	Aggiornamento del Codice Etico	Le proposte di modifica elaborate dal RPCT, di concerto con il Responsabile <i>Qualità e Sicurezza</i> che, con il supporto di un consulente esterno, sta curando le attività di aggiornamento del <i>Codice Etico</i> (oltre che del <i>MOGC</i> ), saranno oggetto di valutazione e approvazione da parte dei Vertici della Società e di Capogruppo.	Giugno 2023	Organo Amministrativo/ RPCT
<b>PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ATTRAVERSO LA CREAZIONE UN CONTESTO SFAVOREVOLE</b>	Adozione di misure e interventi per la gestione del conflitto di interessi	Il RPCT intende valutare, di concerto con l’OdV e la Funzione <i>Risorse Umane</i> di Capogruppo, per quanto di competenza:	Giugno 2023	RPCT/OdV/RUO
		<ul style="list-style-type: none"> <li>la predisposizione di specifici canali di comunicazione e gestione delle situazioni di conflitto, attraverso la predisposizione di moduli <i>ad hoc</i>, oggetto di valutazione presso la Capogruppo;</li> </ul>	Giugno 2023	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>l’adozione di una <i>policy</i>/regolamento interno dedicato;</li> </ul>	Giugno 2023	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>la programmazione di specifica sessione formativa/informativa sul tema, rivolta a tutto il Personale.</li> </ul>	Dicembre 2023		
	Inconferibilità e incompatibilità di incarichi	Nel corso del 2023, sono in programma ulteriori verifiche in tal senso.	Ottobre 2023	RPCT/Internal Audit

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ATTRAVERSO LA CREAZIONE UN CONTESTO SFAVOREVOLE	Monitoraggio in tema di Incompatibilità successiva (c.d. Divieto di <i>Pantouflage</i> )	Il RPCT ha provveduto ad elaborare alcune proposte preliminari di modifica e integrazione delle disposizioni del suddetto Codice Etico in tema di <i>incompatibilità successiva</i> , atte a garantire la piena conformità alle indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2022, che, come affermato dall'Autorità stessa, saranno oggetto di approfondimento in apposite <i>Linee Guida</i> , attualmente in fase di elaborazione, che aiutino le Pubbliche Amministrazioni ad applicare con più fermezza e definizione il divieto in esame. Una volta che dette indicazioni saranno approvate, sarà cura del RPCT garantirne il recepimento da parte della Società.	Una volta emanate le nuove Linee Guida ANAC	Organo Amministrativo/ RPCT
		Nel corso del 2023, sono in programma ulteriori verifiche sul rispetto delle misure attualmente previste dalla Società.	Novembre 2023	RPCT
	Monitoraggio delle misure alternative alla rotazione ordinaria del personale	Il RPCT procederà nello svolgimento di verifiche volte ad accertare la concreta ed efficace applicazione delle misure alternative alla rotazione ordinaria del personale, adottate dalla Società.	Ottobre 2023	RPCT
	Implementazione della misura della rotazione straordinaria	Ferme restando le previsioni in tal senso già presenti nel <i>Codice Etico</i> adottato, il RPCT intende proporre ai Vertici aziendali, anche di Capogruppo, l'opportunità prevedere, nel predetto <i>Codice</i> , il chiaro obbligo, per tutto il Personale, di comunicare l'avvio o la pendenza nei propri confronti di procedimenti penali, dandone conseguente e adeguata comunicazione all'interno dell'Azienda in conformità alle indicazioni fornite dall'ANAC che ha indicato il Codice Etico quale sede 'naturale' per prevedere tale obbligo (cfr. pag. 18 delle <i>Linee guida</i> n. 215 del 26 marzo 2019: « <i>A tal fine è opportuno che le amministrazioni introducano, nel proprio codice di comportamento, il dovere in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti</i> »).	Giugno 2023	RPCT/Organo Amministrativo
COSTANTE RISPETTO E MAGGIOR COMPLIANCE ALLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO E ALLE INDICAZIONI FORNITE DALL'ANAC INCREMENTO DEI LIVELLI DI CORRETTEZZA, TRASPARENZA E	Aggiornamento e implementazione del sistema di tutela del dipendente che segnala illeciti ( <i>whistleblower</i> )	Una volta conclusosi l'iter approvativo della Procedura INF-PO-07 aggiornata, il RPCT intende inviare periodicamente a tutto il Personale apposita informativa predisposta al fine di garantire la costante diffusione del Sistema <i>Whistleblowing</i> adottato dalla Società.	Aprile 2023	RPCT
		Sarà cura del RPCT verificare l'aderenza della Procedura aziendale INF-PO-07 - <i>Gestione delle segnalazioni di corruzione, irregolarità e illeciti</i> alle prescrizioni normative adottate dal nostro Legislatore con il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, al fine di recepire la c.d. Direttiva Europea sul <i>Whistleblowing</i> .	Giugno 2023	Organo Amministrativo/ RPCT

ACCESSIBILITÀ NEI RAPPORTI TRA INFRATEL E I SOGGETTI TERZI				
SENSIBILIZZAZIONE E INCREMENTO DELLA FORMAZIONE IN MATERIA DI CORRUZIONE E TRASPARENZA DEL PERSONALE E INFORMAZIONE VS TERZI	Formazione del personale	Per il prossimo anno, in considerazione delle modifiche e integrazioni, in via di definizione alla data di stesura del presente Piano, apportate al MOGC, il RPCT, anche in considerazione delle specifiche esigenze formative segnalate nelle <i>Schede Informative Annuali 2022</i> , trasmesse dai Referenti Anticorruzione, ha provveduto ad attivare le competenti Funzioni di Capogruppo, al fine di erogare specifici corsi formativi per tutto il Personale anche sui temi dell'anticorruzione e trasparenza.	Dicembre 2023	RPCT/OdV/RUO di Capogruppo
SEMPLIFICAZIONE E MAGGIOR INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLE MISURE ANTICORRUZIONE E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNO	Sistema di monitoraggio	<p>Il RPCT intende proseguire, anche in collaborazione con i <i>Referenti Interni</i>, l'<i>Organismo di Vigilanza</i> e il <i>Collegio Sindacale</i>, per gli aspetti di competenza, nonché la Funzione <i>Internal Audit</i> di Invitalia, nella verifica della adeguatezza e dell'attuazione delle misure di prevenzione adottate.</p> <p>Tali attività di monitoraggio, che potranno essere svolte in autonomia ovvero in coordinamento/per il tramite dei predetti soggetti, saranno dirette:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ a verificare che le azioni correttive, individuate sulla base degli <i>audit</i> svolti nel corso del 2022, siano state intraprese;</li> <li>▪ a verificare, anche sulla base dell'esame dei flussi pervenuti nel corso del 2022, la conformità alla normativa, interna ed esterna, di riferimento dei processi/attività esposti a rischio, secondo il piano di <i>audit</i> definito unitamente alla citata Funzione <i>Internal Audit</i>.</li> </ul> <p>Su impulso del Collegio Sindacale, il RPCT ha concordato la realizzazione di un flusso informativo semestrale avente a oggetto le attività di anticorruzione e trasparenza svolte.</p>	Giugno/ Dicembre 2023	RPCT/OdV/ Internal Audit
MIGLIORAMENTO CONTINUO DELL'INFORMATIZZAZIONE DEI FLUSSI PER ALIMENTARE LA PUBBLICAZIONE DEI DATI ANCHE CON RIFERIMENTO ALLA SEZIONE TRASPARENZA	Implementazione di un sistema informatizzato per la pubblicazione dei flussi bandi e gare	<p>Nell'ambito delle azioni tese al miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati, anche con riferimento alla Sezione "<i>Amministrazione trasparente</i>", è stato avviato lo svolgimento di attività volte alla sistematizzazione e tracciatura del processo di esecuzione dei controlli di legalità sugli appaltatori.</p> <p>Tale attività si rende necessaria anche ai fini della trasmissione ad ANAC delle informazioni indicate all'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012, relative ai procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al comma 16, lett. b), del medesimo articolo, che ha richiesto, nell'ambito dei rapporti di <i>service IT</i> con Capogruppo, il</p>	Dicembre 2023	Planning Technology & Tender/IT Capogruppo

		rilascio di un sistema di supporto all'Ufficio Gare per tenere traccia dei controlli periodici sugli appaltatori.		
--	--	---	--	--