














MISURE GENERALI ANTICORRUZIONE													
ID	Misure generali	Descrizione della misura generale	Obbligatoria	Consigliata Linee Guida 1134/2017	Programmazione dell'attuazione delle misure generali per l'anno 2024				Esito del monitoraggio sull'attuazione delle misure al 31.12.2025		Programmazione dell'attuazione degli ambiti di miglioramento		
					Modalità di attuazione della Misura	Responsabile	Tempistiche	Stato di attuazione al 30.06.2024	NOTE	Ambiti di miglioramento rilevati	Azione da implementare	Responsabile	Scadenza
1	Codice di comportamento	art. 54, comma 5, del d.lgs.165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44 della legge 6 novembre 2012, n. 190: ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio Codice di comportamento			Adeguare il Codice Etico e di Comportamento alle Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020	C.d.A.	31.12.2024	il documento è in corso di aggiornamento e verrà portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione	documento aggiornato approvato dal CdA del 29/05/2023. Il documento è stato successivamente rivisto in ottemperanza alla norma UnIPdR 125- 2022, passaggio propedeutico alla certificazione per la parità di genere, ed è stato approvato dal CdA nella seduta del 21/10/2025.	N/A	Programmazione delle attività di diffusione e formazione sul codice di comportamento	Dirigente del Personale RPCT	31.12.2026
					Audit su 10 contratti	RPCT	31.12.2024	adottato	Audit su 10 contratti	Misura idonea da attuare anche nel 2025	N/A	RPCT	continuativa
2	Rotazione del personale	Rotazione ordinaria			N/A	N/A	N/A	non adottato	La Società garantisce l'attuazione delle seguenti misure organizzative alternative alla rotazione del personale: - rigida segregazione delle funzioni; - rigida attribuzione di compiti e responsabilità anche mediante il rilascio di procure iscritte al registro imprese; - riduzione della discrezionalità mediante l'aggiornamento delle procedure interne; - trasparenza interna;	N/A	N/A	N/A	N/A
3	Astenzione in caso di conflitto di interesse	Obbligo fondamentale posto in capo a tutti i dipendenti pubblici, sintetizzato nel disposto dell'articolo 6-bis della legge n. 241/1990 secondo il quale "il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad 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". Tale obbligo è altresì prescritto dall'art. 16 del d. lgs. 36/2023 il quale prescrive che "[...]Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni [...]".			Nell'ambito dell'aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento valutare l'opportunità di Inserire ulteriori ipotesi di astensione in caso di conflitto di interessi.	C.d.A.	31.12.2024	non adottato	Codice Etico e di Comportamento aggiornato approvato dal CdA del 21/10/2025. La Società con delibera n. 1097 del CdA del 18/12/2024 ha adottato la procedura per la gestione del conflitto di interesse. Ad inizio 2025 è stata diffusa l'informativa al personale dipendente.	Nel corso della formazione periodica, in tema anticorruzione, acquisti e appalti, codice etico e di comportamento ecc., si prevede il richiamo alla disciplina per il conflitto di interessi.	N/A	RPCT	continuativa
4	Svolgimento di incarichi d'ufficio ed incarichi extra-istituzionali	Art. 53, comma 5 del d.lgs. 165/2001 come modificato dalla legge n. 190 del 2012			N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A		N/A	N/A
5	Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro	Articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, (comma introdotto dall'art. 1, comma 42, lett. l) della legge n. 190/2012)			Verifica-sul percorso professionale dei soggetti risultati idonei all'assunzione	Commissione di Valutazione	Continuativa		N/A	Secondo il PTPCT, la Società ha circoscritto l'ambito soggettivo di applicazione alle sole figure dirigenziali, e le verifiche sono condotte dalla Commissione di Valutazione dei candidati delle selezioni. Si rende noto che nel corso dell'anno 2024 è stata svolta un'unica procedura di selezione per l'assunzione a tempo indeterminato di una figura dirigenziale.	Verifica-sul percorso professionale dei soggetti risultati idonei all'assunzione Qualora accertata la fattispecie: inserimento nei contratti di assunzione del personale specifiche clausole anti-pantouflage e acquisizione della dichiarazione di impegno a rispettare il divieto di pantouflage da parte di soggetti che rivestono qualifiche potenzialmente idonee all'instestazione o all'esercizio di poteri	Commissione di Valutazione Dirigente del Personale Resp. Ufficio Personale	Continuativa
									Verifiche in caso di mancato rilascio della dichiarazione	RPCT	Continuativa		
									Verifiche nel caso in cui il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno	RPCT	Continuativa		
									Verifiche in caso di segnalazione/notizia circostanziata di violazione del divieto	RPCT	Continuativa		
6	Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna genale per delitti contro la pubblica	Articolo 35-bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012: condizioni ossative per la partecipazione a commissioni di concorso e di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive di uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.			N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
7	Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e e per gli incarichi dirigenziali	Ipotesi di incompatibilità/inconferibilità per amministratori e dirigenti ai sensi del D.lgs. 39/2013			effettuare verifiche a campione sulla veridicità di quanto dichiarato all'atto di assunzione dell'incarico	RPCT	Annuale	adottato	N/A		effettuare verifiche a campione sulla veridicità di quanto dichiarato all'atto di assunzione dell'incarico	RPCT	Annuale
8	Formazione interna sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di anticorruzione	Programmazione ed esecuzione di percorsi formativi che coinvolgano il personale			Definizione di un programma annuale di formazione che tenga conto dell'aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento e della Procedura di whistleblowing	RPCT	31.12.2024	non adottato	Poiché l'azienda, a partire dagli ultimi mesi dell'anno 2024, ha intrapreso il percorso per la certificazione sulla parità di genere, ha deciso di rinviare al primo semestre 2025 la formazione in tema "codice etico e di comportamento" al fine di includere nella medesima sessione anche gli aggiornamenti in tema parità di genere e whistleblowing	N/A	Definizione e attuazione di un programma di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza che tenga conto dell'aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento e della Procedura di whistleblowing	Dirigente del Personale RPCT	31.12.2026
9	Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illeciti (whistleblower)	L'art. 54 bis del d.lgs n. 165/2001, prevede, che il dipendente che segnala illeciti, oltre ad avere garantita la riservatezza dell'identità, non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato o trasferito. In caso di misure ritorsive dovute alla segnalazione, il soggetto interessato (o l'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa) potrà rivolgersi all'ANAC.			Adeguare il sistema di whistleblowing aziendale alle novità normative/regolarie in particolare: Approvazione delle "Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (cd. whistleblowing)" con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 (modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021);	Consiglio di Amministrazione	31.12.2024	adottato	Adozione del D.lgs. 24/2023 che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato Approvazione del nuovo sistema per la segnalazione di violazioni conformemetne al succitato decreto da parte del CdA di APS Holding S.p.A. del 27/12/2023. In data 15/01/24 è stata fornita informazione a tutti i dipendenti a mezzo e-mail.	Formazione in tema whistleblowing per il personale dipendente	Formazione in tema whistleblowing per il personale dipendente	Dirigente del Personale RPCT	31.12.2026