Proposti +u

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2026/2028

Ai sensi della L. 190/2012 e del d.lgs. 33/2013 modificato dal d.lgs. 97/2016

INDICE DEI CONTENUTI

PREMESSA

1. **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**
2. **Il CONTESTO**
   - 2.1 Contesto esterno
   - 2.2 Contesto interno
     - 2.2.1 La Società
     - 2.2.2 Gli organi che presiedono l'amministrazione e il controllo di Fincalabra S.p.A.
     - 2.2.3 Struttura Organizzativa
     - 2.2.4 I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed i loro compiti
3. **GLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA**
4. **PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**
   - 4.1 Oggetto e finalità
   - 4.2 Piano Triennale Prevenzione della Corruzione
   - 4.3 Aree di rischio: Mappatura di processi
   - 4.4 Monitoraggio
5. **MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**
   - 5.1 Codice Etico e Codice di Comportamento
   - 5.2 Misure di disciplina del Conflitto di Interessi: obbligo di comunicazione e di astensione
   - 5.3 Trasparenza
   - 5.4 Formazione del personale
   - 5.5 Rotazione del personale "ordinaria" o misure alternative
   - 5.6 Rotazione Straordinaria
   - 5.7 Inconferibilità e incompatibilità incarichi ex d.lgs. 39/2013
   - 5.8 Incarichi extraistituzionali
   - 5.9 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (Pantouflage)
   - 5.10 Tutela del dipendente che segnala illeciti – whistleblowing
   - 5.11 Patti di integrità
   - 5.12 Informatizzazione dei processi

Allegati al Piano Triennale Prevenzione della Corruzione:

Tabelle delle Aree a Rischio Corruzione ai sensi della L.190/2012 - Mappatura dei Processi
Reati rilevanti ai sensi della Legge 190/2012
Normativa di riferimento

MISURE PER LA TRASPARENZA 2026/2028

PREMESSA

1. **ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI**
2. **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**
3. **IL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA E RAPPORTI CON IL RESPONSABILE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

3.1 U.O.C. Compliance - U.O. Anticorruzione e Trasparenza

4. **MISURE PER LA TRASPARENZA**

4.1 Principi generali

5. **OBBLIGHI DI TRASPARENZA E PUBBLICITÀ**
6. **SOGGETTI COINVOLTI**

7. **PROCEDURA PER LA PUBBLICAZIONE DEI DATI SU "SOCIETÀ TRASPARENTE"**
7.1 Modalità e formato di pubblicazione dei dati
7.2 Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione
8. **ACCESSO CIVICO SEMPLICE E GENERALIZZATO**
8.1 Accesso civico semplice e generalizzato in materia di contratti pubblici
9. **FORMAZIONE DEL PERSONALE**
10. **SEZIONE SOCIETÀ TRASPARENTE DEL SITO WEB DI FINCALABRA S.P.A.**

Allegati al Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità:
Tabella obblighi di pubblicazione

PREMESSA

Fincalabra S.p.A., società *in house providing* ed ente strumentale della Regione Calabria, soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Regione Calabria, rientra tra le amministrazioni destinatarie delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Di conseguenza, è tenuta ad adottare il Piano Triennale prevenzione e della corruzione e trasparenza (PTPCT), documento programmatico adottato dalla Società in attuazione della L. 6 novembre 2012 n. 190 e del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), alla nomina del Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT), a pubblicare i dati, i documenti e le informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività, assicurando altresì la libertà di accesso di chiunque ai dati e documenti detenuti dalla società (accesso civico generalizzato), secondo quanto previsto nel d.lgs. 33/2013.

Nel piano si intende descrivere l'azione di prevenzione del rischio corruttivo anche potenziale di Fincalabra S.p.A. che riguarda tutti i reati considerati dalla L.190/2012, dal lato attivo e passivo, con riferimento all'attività con un impatto di rilevanza pubblicistica e ai comportamenti in cui è ravvisabile un abuso del potere e/o funzione attribuito ai dipendenti della Società per trarne un vantaggio privato.

Nel PTPCT è definita la strategia di prevenzione del rischio corruttivo, anche potenziale, ed è destinato a tutto il personale che presta a qualunque titolo servizio presso Fincalabra S.p.A. Attraverso il Piano Triennale prevenzione e della corruzione (PTPC) la Società analizza il contesto esterno e interno per ricavarne informazioni sulle principali fonti di rischio corruttivo; effettua una mappatura dei propri processi e procedimenti, così da individuare le aree esposte a maggior rischio; individua misure organizzative specifiche per ciascun processo/procedimento idonee a prevenire i fenomeni corruttivi; adotta sistemi di monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nel medesimo Piano.

La strategia di prevenzione delineata nel presente piano è subordinata ad una definitiva stabilità dell'assetto organizzativo e dei processi per poter delineare misure aggiornate e incisive pienamente rispondenti ai suggerimenti ANAC di cui alla delibera n. 1134 del 2017, richiamate nel PNA 2019-2022, al PNA 2023 e successive delibere ed indicazioni. Il piano di prevenzione della corruzione, dell'illecito e della "cattiva amministrazione" ha l'obiettivo di garantire nel corso del triennio un sistema di prevenzione e vigilanza che vede in stretta correlazione i compiti attribuiti al RPC con quelli affidati all'Organismo di vigilanza ex d.lgs. 231/2001 tali da generare flussi informativi congiunti e audit comuni su aree e attività sensibili, in modo da evitare duplicazioni e sovrapposizioni e finalizzati a controlli efficaci contribuendo a determinare performance efficienti ottimizzando le risorse sia economie che organizzative.

La violazione delle misure individuate dal Piano dà luogo a responsabilità disciplinare (art. 44 L. 190/2012) per il personale e a conseguenze sul rapporto in essere per i terzi.

Parte integrante del presente documento sono le Misure per la Trasparenza, in ottemperanza al d.lgs. 33/2013 di "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", essendo la trasparenza dell'operato uno dei principali strumenti per contrastare l'insorgere di fenomeni corruttivi.

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La legge 6 novembre 2012, n. 190 si inquadra nel solco della normativa internazionale in tema di lotta alla corruzione che ha visto il progressivo imporsi della scelta di prevenzione accanto allo strumento della repressione della corruzione. A fronte della pervasività del fenomeno si è, infatti, ritenuto di incoraggiare strategie di contrasto che anticipino la commissione delle condotte corruttive. La legge 190/2012 non contiene una definizione di "corruzione". Tuttavia, da alcune norme e dall'impianto complessivo della legge è possibile evincere un significato ampio di corruzione al quale si riferiscono gli strumenti e le misure previsti dal Legislatore. L'art. 1, co. 36, della l. 190/2012, laddove definisce i criteri di delega per il riordino della disciplina della trasparenza, si riferisce esplicitamente al fatto che gli obblighi di pubblicazione integrano livelli essenziali delle prestazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad erogare anche a fini di prevenzione e contrasto della "cattiva amministrazione" e non solo ai fini di trasparenza e prevenzione e contrasto della corruzione. Il collegamento tra le disposizioni della L. 190/2012 e l'innalzamento del livello di qualità dell'azione amministrativa, e quindi al contrasto di fenomeni di inefficiente e cattiva amministrazione, è evidenziato anche dai più recenti interventi del legislatore sulla L. 190/2012. In particolare, nell'art. 1, co 8-bis della legge suddetta, in cui è stato fatto un esplicito riferimento alla verifica da

parte dell'organismo indipendente di valutazione alla coerenza fra gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'Anac anche in linea con la nozione accolta a livello internazionale, ha ritenuto che, poiché la L. 190/2012 è finalizzata alla prevenzione e, quindi, alla realizzazione di una tutela anticipatoria, debba essere privilegiata un'accezione ampia del concetto di corruzione, volta a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito, al fine di ottenere vantaggi privati. Al termine "corruzione" è attribuito, dunque, un significato più esteso di quello strettamente connesso con le fattispecie di reato disciplinate negli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale (ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari), tale da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

I principali obiettivi che si devono perseguire nella definizione e nell'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione sono:

- la riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- l'affinamento della capacità di individuare casi di corruzione;
- la creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione.

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è completato con il contenuto dei riferimenti normativi elencati nell'allegato "Normativa di Riferimento"

2. Il CONTESTO

La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno della Società per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

La conoscenza del contesto territoriale e socioculturale è fondamentale per focalizzare l'attenzione sulle potenziali pressioni alle quali può essere sottoposta l'attività svolta da Fincalabra che opera adottando specifiche misure di prevenzione e trattamento dei potenziali rischi corruttivi insiti nei processi. Si evidenzia che in Fincalabra non sono stati segnalati, anche in forma anonima, né individuati eventi di tipo corruttivo e che il proprio personale non è stato sottoposto ad indagine per reati attinenti a tale ambito.

2.1 Contesto Esterno

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di rilevare il livello di incidenza delle caratteristiche dell'ambiente in cui Fincalabra opera rispetto al possibile verificarsi di fenomeni corruttivi che coinvolgano la Società e/o il suo personale interno.

L'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) relativo al 2024, pubblicato da Transparency International l'11 febbraio 2025, evidenzia un peggioramento per l'Italia rispetto agli anni precedenti, un'inversione di tendenza dopo oltre un decennio di miglioramenti.

Situazione dell'Italia (Dati 2025)

- Posizionamento globale: L'Italia occupa il 52 posto su 180 paesi analizzati.
- Punteggio: Il Paese ha ottenuto un punteggio di 54/100, registrando un calo di due punti rispetto all'anno precedente.
- Classifica europea: A livello di Unione Europea, l'Italia si colloca al 19 posto su 27 Stati membri.
- Inversione di tendenza: Questo risultato segna la prima interruzione del trend di miglioramento che durava dal 2012.

Secondo l'analisi di Transparency International Italia e dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), le cause principali di questo calo includono:

1. Riforme legislative critiche
    - Abrogazione dell'abuso d'ufficio: L'eliminazione di questa fattispecie di reato è stata segnalata come un fattore che riduce i presidi di legalità nella Pubblica Amministrazione.
    - Modifiche al traffico di influenze: La riduzione del raggio d'azione di questo reato ha indebolito la capacità di prevenire la corruzione nelle fasi preparatorie.
2. Gestione degli Appalti e Fondi PNRR
    - Procedure semplificate: L'ampio ricorso ad affidamenti diretti e procedure negoziate (deroghe al Codice degli Appalti), introdotto per accelerare l'attuazione del PNRR, ha ridotto la trasparenza e la competitività, aumentando il rischio di infiltrazioni corruttive.
    - Vulnerabilità dei fondi pubblici: La necessità di spendere rapidamente le ingenti risorse europee ha esposto il sistema a una maggiore pressione da parte di gruppi di interesse.

Per quanto attiene invece alle caratteristiche dell'ambiente a livello regionale nel quale la Fincalabra S.p.A. opera, con, l'analisi del contesto esterno per la prevenzione della corruzione in Calabria, delinea un quadro caratterizzato da forti pressioni ambientali e fragilità socio-economiche.

1. Indicatori di Criminalità e Corruzione
    - Indice di Inquinamento: La Calabria si conferma tra le regioni italiane con il più alto numero di indagini per corruzione. Al 2026 si segnala una recrudescenza criminale che ha spinto i rappresentanti delle amministrazioni locali a richiedere interventi coordinati per la sicurezza e la legalità.
    - Infiltrazioni: Il contesto è fortemente condizionato dalla presenza della criminalità organizzata, che mira al condizionamento della Pubblica Amministrazione, specialmente nelle procedure di appalto e nell'erogazione di contributi pubblici.
2. Fattori Socio-Economici (2025-2026)
    - Povertà ed Emarginazione: Il nuovo report Eurostat (dati fine 2025) colloca la Calabria tra le aree più povere d'Europa, con un rischio povertà del 37,2%. Questo degrado socio-economico aumenta la vulnerabilità degli uffici pubblici a fenomeni di favoritismo e clientelismo.
    - Dipendenza dalla PA: La scarsa dinamicità del settore privato rende l'amministrazione pubblica il principale motore economico, elevando il rischio corruttivo legato alla gestione delle risorse pubbliche.

L'ultimo Rapporto Annuale della Banca d'Italia sull'economia della Calabria di giugno 2025 evidenzia un'economia regionale in lieve crescita ma ancora fragile.

I dati più recenti, tratti dall'Aggiornamento Congiunturale di novembre 2025, delineano il seguente quadro per l'anno appena trascorso e l'inizio del 2026:

Andamento Macroeconomico (Dati 2025)
- Crescita del PIL: Nella prima metà del 2025, l'economia calabrese ha registrato un'espansione stimata dell'1,3%, un valore superiore alla media nazionale nello stesso periodo.
- Settori Produttivi: La crescita è stata trainata principalmente dal settore dei servizi e dal turismo, mentre l'attività nel comparto delle costruzioni ha mostrato segnali di rallentamento dopo la fine dei bonus edilizi.
- Mercato del Lavoro: L'occupazione è cresciuta, ma rimane caratterizzata da un'elevata incidenza di contratti a termine e part-time involontario. Il tasso di attività si è mantenuto stabile intorno al 52,7%.

Consumi e Credito
- Consumi delle Famiglie: Nonostante l'aumento dell'occupazione, i consumi sono rimasti deboli a causa della perdita di potere d'acquisto accumulata negli anni precedenti.
- Accesso al Credito: Dopo una fase di contrazione, il credito alle imprese ha mostrato segnali di ripresa verso la fine del 2025, sebbene i tassi di interesse restino elevati.

Prospettive per il 2026
Le stime della Banca d'Italia per il contesto nazionale indicano un'inflazione in ulteriore calo all'1,4% nel 2026 (rispetto all'1,7% del 2025), il che potrebbe favorire una ripresa dei consumi interni anche in Calabria. Tuttavia, l'economia regionale continua a riflettere fragilità strutturali di lungo periodo.
L'ultima relazione di rilievo della DIA è la Relazione Annuale 2024, presentata a metà 2025, che evidenzia un focus sulla lotta alle mafie in Italia, confermando la 'ndrangheta come forza dominante in Calabria, con ingerenze in economia, ma anche il rafforzamento delle altre mafie (Camorra, Cosa Nostra), e sottolineando le nuove strategie di contrasto che includono un approccio più globale e una maggiore digitalizzazione. I dati specifici sulla Calabria nella relazione del 2024 mostrano un'attività di sequestro e confisca beni significativi legati alla 'ndrangheta, con un focus sulle infiltrazioni nell'economia legale.
Viene confermata la tendenza della 'ndrangheta ad agire in modo meno violento ma più pervasivo, infiltrando l'economia legale attraverso l'imposizione di forniture e merci anche nei piccoli esercizi commerciali.
Dai dati della Relazione della DIA È emerso un forte interesse per le grandi opere pubbliche e i fondi del PNRR, con la provincia di Reggio Calabria che rimane la base strategica per le decisioni globali dell'organizzazione.

In questo contesto si inserisce l'ambito di intervento della Società, essa opera nei confronti della Regione Calabria secondo le modalità dell'*in house providing*. La Società, nel rispetto dello statuto sociale e delle disposizioni comunitarie, nazionali e regionali vigenti in materia, è deputata allo svolgimento di attività di valenza regionale per l'attuazione di programmi regionali, nazionali e comunitari affidate dalla Regione Calabria per la creazione e lo sviluppo del tessuto imprenditoriale regionale nell'ambito delle politiche e degli atti programmatici regionali.
In tale contesto la Società intrattiene rapporti con l'Ente Regione, nell'ambito dello svolgimento delle attività delegate dalla Regione stessa, anche nel ruolo di Organismo Intermedio, nonché delle attività di controllo e vigilanza esercitate dall'Ente controllante, nonché con *stakeholders* (ad es. operatori economici, imprese richiedenti agevolazioni) portatori di specifici interessi; rapporti che per frequenza e rilevanza dell'attività amministrativa svolta dalla Società, anche di natura valutativa e decisionale, possono esporre ad influenze esterne di tipo collusivo. Sono tutti elementi considerati ai fini della valutazione del contesto esterno della Società e conseguentemente della sua relazione con il livello di rischio corruttivo analizzato nel documento analisi dei rischi.

2.2 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 e fa emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità organizzativa.
La selezione delle informazioni e dei dati è funzionale all'individuazione di elementi utili a esaminare come le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio della Società.
Per quanto concerne questo aspetto legato alle caratteristiche organizzative, in ossequio alle previsioni di cui all'art. 1 comma 5 lett. a) della L. 190/2012, si riporta di seguito la descrizione della Società e la classificazione delle attività svolte dalla Società per conto della Regione Calabria, l'Organizzazione aziendale e l'Organigramma.

2.2.1 La Società

Fincalabra SpA, società della Regione Calabria, istituita nel 1984 con legge regionale 7/1984 è stata costituita nel 1989.
La Regione Calabria, con la legge regionale 9/2007, ha acquisito la totalità delle azioni di Fincalabra, che è così divenuta organismo in house providing, e ne ha ridefinito compiti e ruoli.
Fincalabra è soggetta all'attività di Direzione e Coordinamento della Regione Calabria.
La società oggi è uno strumento tecnico ed operativo della Regione Calabria più efficace nell'attuazione delle politiche di sviluppo economico.
In particolare, Fincalabra ha tra le sue priorità strategiche lo sviluppo del sistema produttivo e delle PMI operanti su territorio regionale attraverso:

- la creazione di nuova impresa
- l'innalzamento dei livelli di competitività
- il miglioramento delle condizioni di accesso al credito
- la promozione dello sviluppo tecnologico
- il sostegno alla internazionalizzazione
- la qualificazione delle risorse professionali e manageriali
- l'incremento dei livelli occupazionali in Calabria

Fincalabra opera a sostegno del sistema produttivo regionale ponendosi come elemento di raccordo e congiunzione tra le politiche regionali, il sistema del credito e il sistema imprenditoriale.
Fincalabra inoltre gestisce fondi pubblici, per conto del socio unico Regione Calabria, in prevalenza rinvenienti dai programmi operativi POR FESR – POR FSE – PSR, nell'ambito dei regimi di aiuto stabiliti dalla UE.

Sotto il profilo giuridico, Fincalabra è una Società per Azioni, posseduta al 100% dalla Regione Calabria ed inquadrata come *Società In House providing e Società strumentale alla Regione Calabria.* Il D.LGS. 19 agosto 2016 n. 175 (Testo Unico delle società partecipate) definisce le società in house:

- ✓ Società in House (art. 2): le società sulle quali un'amministrazione esercita il controllo analogo o più amministrazioni esercitano il controllo analogo congiunto;
- ✓ Controllo Analogo (art. 2): la situazione in cui l'amministrazione esercita su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, esercitando un'influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della società controllata.

e ne stabilisce finalità ed obblighi:

Finalità	Obblighi
Le Società In house hanno come oggetto sociale esclusivo una o più delle seguenti attività (ART.4): ✓ Produzione di un servizio di interesse generale, ivi inclusa la realizzazione e la gestione delle reti e degli impianti funzionali ai servizi medesimi; ✓ Progettazione e realizzazione di un'opera pubblica sulla base di un accordo di programma fra amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 193 del decreto legislativo n. 50 del 2016; ✓ Autoproduzione di beni o servizi strumentali all'ente o agli enti pubblici partecipanti o allo svolgimento delle loro funzioni; ✓ Servizi di committenza	✓ Le società in house ricevono affidamenti diretti di contratti pubblici dalle amministrazioni che esercitano su di esse il controllo analogo solo se non vi sia partecipazione di capitali privati, ad eccezione di quella prescritta da norme di legge e che avvenga in forme che non comportino controllo o potere di veto, né l'esercizio di un'influenza determinante sulla società controllata (ART 16); ✓ Le società In house devono garantire che oltre l'ottanta per cento del loro fatturato sia effettuato nello svolgimento dei compiti a esse affidati dall'ente pubblico o dagli enti pubblici soci

In qualità di società soggetta a controllo pubblico e di società in house, Fincalabra S.p.A.:

- Rientra tra le amministrazioni destinatarie delle misure *di prevenzione della corruzione e di trasparenza (L. 190/2012)* ed ha adottato il Piano Triennale prevenzione e della corruzione e trasparenza (PTPCT), e adottato le opportune procedure per la pubblicazione dei dati, documenti e informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività, assicurando altresì la libertà di accesso di chiunque ai dati e documenti detenuti dalla società, ai sensi del d.lgs. 33/2013.
- Rientra nell'ambito di applicazione del *Codice dei contratti pubblici* (D. lgs.36/2023) ed in ottemperanza alle norme del Decreto è iscritta all'elenco AUSA (Anagrafe Unica Stazioni Appaltanti) e, dal 2018, nell'elenco delle amministrazioni e degli enti aggiudicatori che operano mediante affidamenti diretti alle proprie società in house (art. 192 del d.lgs. n. 50/2016).

- È soggetta alle norme che *disciplinano la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato* (D.lgs.231/2001) e si è dotata dal 2016 di un modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) atto a prevenire il rischio di reati, con lo scopo di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza del proprio operato.
- È inclusa nell'Elenco delle Amministrazioni Pubbliche inserite nel conto economico consolidato ai sensi dell'art. 1, comma 3 della legge 31 dicembre 2009 n. 196 e successive modificazioni, elenco stilato annualmente dall'ISTAT.
- Fa parte dell'Associazione Nazionale delle Finanziarie Regionali (ANFIR) insieme alle altre finanziarie regionali che svolge un intenso lavoro di studio, valutazione, recepimento e condivisione di buone pratiche.

La Regione Calabria per disciplinare il controllo analogo delle società partecipate, enti strumentali e fondazioni ha adottato la Delibera Coordinamento strategico società, fondazioni, enti — Ridefinizione funzioni ed attività delle strutture amministrative. Revisione deliberazione di Giunta regionale n. 763 del 28 dicembre 2023 in particolare l'all.3 "Direttiva sul modello di governance delle società e delle fondazioni in house providing regionali"

Fincalabra opera a sostegno del sistema produttivo regionale ponendosi come elemento di raccordo e congiunzione tra le politiche regionali, il sistema del credito e il sistema imprenditoriale.
La Società ha definito, insieme alla Socio, un insieme di obiettivi strategici ed operativi di ampio respiro in attuazione della Missione aziendale.

Nel Piano industriale 2021/2024 sono stati definiti e pianificati i risultati attesi dell'azione di governo societario sia in termini di impatto sul sistema produttivo ragionale, sia in termini di ottimizzazione ed efficientamento organizzativo interno.
Al fine di rendere significativi gli impatti, siano essi esterni che interni, è stato ridisegnato il modello operativo aziendale rispetto a quattro direttrici principali:

- sostenere la crescita delle imprese attraverso incentivi e servizi,
- sostenere la ricerca e renderla fruibile e scalabile alle imprese,
- generare offerta di lavoro e qualificarne la domanda,
- supportate la PA nei processi di semplificazione e aumento della capacità istituzionale.

Da questa mission deriva la definizione di un modello organizzativo che mette a valore:

- nuove interfacce di comunicazione con l'esterno, basate su piattaforme informative che facilitano e migliorano il sistema di erogazione dei servizi, sia in termini efficacia procedurale che di velocità istruttoria
- nuove interfacce di comunicazione interna, sia essa formale che sostanziale, con la creazione di spazi informativi comuni e aree riservate che contengono e rendono immediatamente fruibili le informazioni personali
- nuove interfacce di condivisione di risorse, informazioni e dati all'interno dei gruppi di lavoro, massimizzando il valore della collaborazione anche nei casi di lavoro a distanza
- nuovi modelli di incentivazione che valorizzino la volontà di migliorare il valore aggiunto del proprio lavoro, che premino gli sforzi e li orientino all'efficacia;
- nuovi modelli di miglioramento delle competenze, pianificate in funzione della mission aziendale, e poste a fondamento del nuovo modello di business di Fincalabra S.p.A.

Per come previsto nel Piano Industriale 2021/2024, la Società sta continuato ad attuare i propri obiettivi strategici di ampliamento dell'operatività e trasformazione organizzativa, anche attraverso l'implementazione di nuovi sistemi di gestione ed infrastrutture tecnologiche per l'efficientamento di gestione.
In particolare, si evidenzia che:

- si sta procedendo al consolidamento delle procedure finalizzate alla definizione del sistema della performance e dell'assesment del personale in corso di completamento;
- si sta proseguendo con le attività inerenti alla ricognizione e all'aggiornamento delle procedure operative aziendali;
- si sta proseguendo con l'attività di implementazione della Intranet aziendale e del nuovo sistema informativo aziendale.

2.2.2 Gli organi che presiedono l'amministrazione e il controllo di Fincalabra S.p.A.

La Regione Calabria, con Decreto del Presidente della Regione n. 48 del 12/09/2024, ha rinnovato l'organo amministrativo che durerà in carica fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2027. In quella sede è stata affiancata alla figura del Presidente del CdA anche quella dell'Amministratore delegato.

Il Presidente e l'Amministratore delegato hanno, in relazione alle deleghe ricevute dal Consiglio di Amministrazione, la rappresentanza legale della società ed esercitano, oltre alle funzioni assegnategli dalle leggi, l'attività di coordinamento generale e supervisione delle attività svolte in coerenza alla mission della Società.

Il sistema delle deleghe ripartisce i poteri di ordinaria amministrazione fra i due rappresentanti del Consiglio e il Direttore Generale

Gli organi che presiedono l'amministrazione e il controllo di Fincalabra S.p.A. sono:

Consiglio di Amministrazione:

avv. Giuseppe Romano	Presidente
avv. Alessandro Zanfino	Amministratore Delegato
dott. Nicola Daniele	Consigliere
dott. Giuseppe Monteleone	Consigliere
dott.ssa Serena Notaro	Consigliere

Collegio Sindacale

dott. Antonio Pagano	Presidente
dott. Domenico Pisano	Sindaco
dott. Giuseppe Roberto Vizzari	Sindaco

Società di Revisione	Audirevi S.r.l.
Organismo di Vigilanza ai sensi della 231/2001	dott.ssa Vanessa Sità
Responsabile Prevenzione della Corruzione	dott.ssa Lia Mollica
Responsabile per la Trasparenza	avv. Giovanna Straface

Il Direttore Generale è il dott**.** Marco Aloise

2.2.3 Struttura Organizzativa

Per dare attuazione alle sopra indicate attività, la società si è dotata di una struttura operativa dislocata su diverse sedi ed unità locali di seguito meglio rappresentate:

Sede Legale

c/o Cittadella Regionale - Viale Europa, Località Germaneto 88100 - CATANZARO

Sedi Operative

Montalto Uffugo 87046 (CS) Località Pianette Via A De Napoli, snc

Catanzaro 88100 Via Pugliese, 30

Lamezia Terme (CZ) Via Area Industriale Snc Cap 88046 Area Industriale Benedetto XVI

Reggio Calabria 89123 Viale Roma 3,

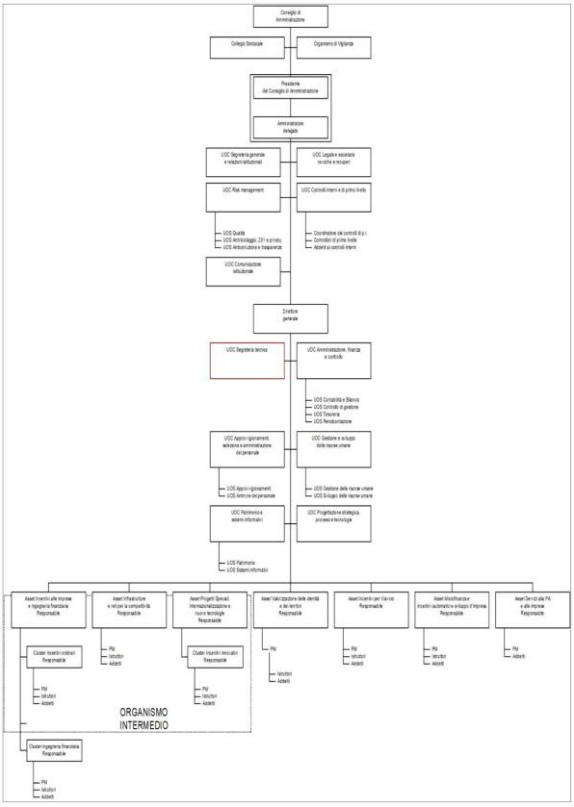
Nel dicembre 2025 la Governance ha proceduto alla revisione del modello organizzativo a seguito dell'attribuzione da parte della Regione Calabria, del ruolo di Organismo Intermedio per l'attuazione del PR 2021-2027 con l'attribuzione delle deleghe di gestione delle misure volte allo sviluppo e al rafforzamento dell'attività di ricerca e di innovazione delle imprese e a sostenere i processi di crescita sostenibile e la competitività delle Piccole e medie imprese, nonché la loro transizione verso un'economia circolare.

Tale ruolo si affianca a quello tradizionalmente svolto di attuatore, per conto della Regione Calabra

- delle procedure di concessione degli incentivi volti a sostenere settori specifici,

- delle azioni volte a favorire nuova imprenditorialità e il rafforzamento organizzativo delle imprese

L'organigramma vigente in FINCALABRA SPA è riportato di seguito:



Si riportano di seguito i dati della dimensione aziendale.

DOTAZIONE ORGANICA FINCALABRA AL 31 dicembre 2025

L'organico della società è composto da 128 dipendenti a tempo indeterminato con i seguenti inquadramenti professionali:

	Tempo indeterminato					
Inquadramento professionale	**Full time**	**Part Time**			**In aspettativa**	**Risorse Totali**
		Verticale	**Orizzontale**	**Misto**		
Dirigente	1	0	0	0	0	1
Quadro Direttivo 4° Livello	1	0	0	0	0	1
Quadro Direttivo 3° Livello	0	0	0	0	0	
Quadro Direttivo 2° Livello	10	0	0	0	0	10
Quadro Direttivo 1° Livello	1	2	0	0	0	3
3° Area 4° Livello	21	0	2	0	0	23
3° Area 3° Livello	4	0	0	0	0	4
3° Area 2° Livello	26	0	0	1	1	28
3° Area 1° Livello	0	0	0	0	0	0
Ex_Area_1 - Ex_Area_2	49	0	2	7	0	58
Totali	113	0	4	8	1	128

DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER SEDE

Inquadramento Professionale	Sede				In aspettativa	Risorse totali
	Catanzaro	Montalto Uffugo	Lamezia Terme	Reggio Calabria		
Dirigente	0	1	0	0	0	1
Quadro Direttivo 4° Livello	1	0	0	0	0	1
Quadro Direttivo 3° Livello	0	0	0	0	0	0
Quadro Direttivo 2° Livello	2	7	0	1	0	10
Quadro Direttivo 1° Livello	0	2	1	0	0	3
3° Area 4° Livello	8	11	3	1	0	23
3° Area 3° Livello	4	0	0	0	0	4
3° Area 2° Livello	5	14	4	4	1	28
3° Area 1° Livello	0	0	0	0	0	0
Ex_Area_1 - Ex_Area_2	14	29	9	6	0	58
Totali	34	64	17	13	1	128

2.2.4 I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed i loro compiti

La vigente disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPC e al monitoraggio. Fermo restando il ruolo di principale coordinatore spettante al RPC, l'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza dipende, in gran parte, dal reale coinvolgimento di tutti coloro che operano nella società e dalla possibilità che si realizzino significative interlocuzioni con il RPC.

La finalità di prevenzione che si intende perseguire presuppone una continua e attenta attività di comunicazione tra tutti i soggetti coinvolti.

Ai sensi dell'art.1 comma 14 della L.190/2012, "la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare". Pertanto, tutto il personale è vincolato all'osservanza del PTPCT e ogni struttura organizzativa deve fornire il proprio contributo al RPC per l'attuazione dello stesso. In conformità alla normativa ed agli indirizzi dell'ANAC.

I soggetti che concorrono all'attuazione del sistema di Prevenzione della Corruzione in Fincalabra sono:

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, organo di indirizzo politico- amministrativo,

- nomina il RPCT e dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurargli funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (L. 190/12, art. 1, comma 7). Come precisato di seguito il Consiglio di Amministrazione di Fincalabra ha inteso separare il ruolo di RPC da quello di RT e di seguito si fa riferimento al Responsabile Prevenzione della Corruzione (RPC).

Inoltre

- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario del PTPCT (art. 1, comma 8 della l.190/2012);
- su proposta del RPCT adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza, e i suoi aggiornamenti e provvede alle relative comunicazioni L. 190/12, art. 1, commi 8 e 60);
- è il destinatario della relazione annuale sull'attività svolta del RPCT (art. 1, c. 14, Legge 190/2012), resa pubblica nella sezione Società Trasparente del sito aziendale;
- per come previsto all'art. 1, c. 7 della Legge 190/2012 il C.d.A., riceve le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione segnalate dal RPCT;
- può inoltre richiedere al RPCT di riferire sull'attività svolta;

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente ha la rappresentanza legale della società ed esercita, oltre alle funzioni assegnategli dalle leggi, l'attività di coordinamento generale e supervisione delle attività svolte in coerenza alla *mission* della Società.

Amministratore Delegato

Oltre alle deleghe attribuite a seguito della nomina in data 8/11/2024 mantiene ad interim la funzione di Responsabile Unità Operativa (UOC) Compliance, e della UOC Comunicazione e Relazioni Istituzionali

Direttore Generale

Il Direttore Generale sovraintende all'organizzazione e alla gestione di Fincalabra ed opera per il raggiungimento dei risultati programmatici, sia in termini di servizio sia in termini economici, sviluppando una struttura organizzativa idonea alla migliore utilizzazione delle risorse. Esecutore delle decisioni del Consiglio di Amministrazione interpretandole ed operando le opportune scelte strategiche, trasmettendole, infine, agli organi subordinati e controllandone la puntuale esecuzione sotto la direzione e la vigilanza dello stesso Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Generale ha la responsabilità di dare attuazione, attraverso la gestione delle risorse umane, economiche e tecniche della Società, agli indirizzi e alle politiche definite dall'organo amministrativo e quindi dall'Assemblea dei soci.

Responsabile Prevenzione della Corruzione

Alla figura del RPCT l'Autorità ha dedicato nel tempo ampi spazi di approfondimento. Il PNA 2023-2025 ha dedicato un ampio spazio al RPCT e alla struttura di supporto nell'Allegato 3, al quale si rimanda e le cui indicazioni sono da recepire nel presente Piano.

Sono da intendersi superate le indicazioni sul RPCT presenti nel PNA 2019, mentre restano confermate le indicazioni fornite dall'Autorità per le società in controllo pubblico nelle Linee Guida n.1134/2017.

Nel citato Allegato par.3 l'Anac ha fornito i principi generali di indirizzo sulla figura del RPCT, validi per tutte le amministrazioni/enti pubblici/enti di diritto privato, dedicando poi il par.4 sulla figura del RPCT nelle società a controllo pubblico e altri enti di diritto privato ad esse assimilati. Si rinvia pertanto a quanto definito nell'Allegato 3 al PNA 2023-2025. In linea con le indicazioni dettate dall'Autorità nell'Allegato 3, si precisa:

1. nell'ipotesi di conflitto di interessi, anche potenziale, del RPC quest'ultimo si astiene dall'attività, segnalando l'eventuale conflitto al Presidente del C.d.A., indicando il possibile sostituto

2. nell'ipotesi di segnalazioni che le segnalazioni di whistleblowing riguardino la condotta tenuta dal RPC, compete all'O.d.V. sostituirlo nella gestione e nell'analisi della segnalazione.

In caso di temporanea assenza e periodi di vacatio del RPC e/o RT la funzione di RPC e/o RT, sarà svolta dal Responsabile dell'UOC Compliance, nelle more della predisposizione una procedura organizzativa interna, sulla base di criteri prestabiliti, che permetta di individuare in modo automatico il sostituto del RPC e RT nell'ipotesi in cui vi sia un'assenza imprevista dello stesso. Quando l'assenza si traduce, invece, in una vera e propria vacatio del ruolo di RPC e/o RT è compito dell'organo di indirizzo attivarsi immediatamente per la nomina di un nuovo Responsabile, con l'adozione di un atto formale di conferimento dell'incarico.

3. Quanto ai rapporti tra RPCT dell'ente controllante e RPCT della Società controllata, escluso un rapporto di sovraordinazione/subordinazione, l'Anac ritiene che ciascuno debba svolgere le proprie funzioni in autonomia secondo le proprie responsabilità e competenze; tuttavia, auspicando leale collaborazione e un raccordo operativo ove emergano aree di sovrapposizione di interessi oppure nei casi di segnalazioni che riguardano ambiti di attività comuni. Spetta all'amministrazione controllante esercitare comunque compiti di impulso e di vigilanza sulla nomina del RPCT e sull'adozione delle misure di prevenzione della Società.

La L.190/2012 art 1 comma 7 stabilisce che il RPCT è individuato dall'organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. Come stabilito dalla L. n. 190/2012 all'esito delle modifiche apportate dal D. Lgs. n.97/2016.

La Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) è la dott.ssa Lia Mollica nominata con delibera del Consiglio di Amministrazione di Fincalabra del 6 febbraio 2017, e poi riconfermata con ordine di servizio del 26 agosto 2019.

La stessa si è iscritta all'interno del Registro degli RPCT istituito con Regolamento approvato dall'Anac con Deliberazione n. 27 del 19 gennaio 2022 e pubblicato sulla G.U. n. 35 dell'11 febbraio 2022. A tal proposito, la RPC è

iscritta nel Registro presso Anac come si evince dalla consultazione del link (cerca cognome): https://dati.anticorruzione.it/#/rpct

Il Consiglio di Amministrazione di Fincalabra ha ritenuto distinguere i due Ruoli di Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) e del Responsabile della Trasparenza (RT) le cui funzioni devono comunque essere svolte in stretta collaborazione e con una costante interlocuzione e coordinamento nell'espletamento delle relative attività.

La Responsabile Prevenzione della corruzione è la dott.ssa Lia Mollica, all'interno dell'Unità Operativa Complessa Compliance, ha il ruolo di Coordinatore dell'Unità Semplice (UOS) Antiriciclaggio, 231 e Privacy.

La Responsabile per la Trasparenza è l'avv. Giovanna Straface e all'interno dell'Unità Operativa Complessa Compliance, ha il ruolo di Coordinatore dell'Unità Semplice (UOS) Anticorruzione e Trasparenza.

Il RPC di Fincalabra è stato individuato in un profilo non dirigenziale che garantisce comunque le idonee competenze, considerato che in Fincalabra, è in organico un unico dirigente (Direttore Generale). Il RPC è un organo che per legge è dotato di autonomia e indipendenza, riferisce all' Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione periodicamente sull'attività svolta al fine anche di consentire al Consiglio di Amministrazione di esercitare la funzione di vigilanza prevista sulle attività, segnalando eventuali problematiche e criticità emerse nello svolgimento delle proprie attività.

Per il corretto esercizio delle proprie funzioni, il RPC di Fincalabra dovrà avere il supporto dell'UOS Anticorruzione e Trasparenza che ha il compito di assicurare la predisposizione e cura degli adempimenti in materia di Trasparenza (D.lgs. n. 33/2013); la predisposizione e cura degli adempimenti in materia di Prevenzione della Corruzione (Legge n. 190/2012); la puntuale esecuzione delle verifiche interne finalizzate al monitoraggio della compliance ai sistemi di gestione di propria competenza; la predisposizione dei flussi reportistici periodici e del RT anche per il suo ruolo di coordinatore dell'UOS Anticorruzione e Trasparenza, e si dovrà relazionare altresì con l'Organismo di Vigilanza, considerata la stretta relazione tra le misure adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e quelle previste dalla L. 190/2012.

La delibera ANAC 840/2018 ha quindi chiarito che i poteri di vigilanza e controllo del RPC sono stati delineati come funzionali al ruolo principale che il legislatore assegna al RPC che è quello di proporre e di predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi. Precisando inoltre che tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni anche al fine di contenere fenomeni di *maladministration*. In tale quadro, è escluso che al RPC spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione sono tenuti a fornire la necessaria collaborazione al RPC, fornendo le informazioni richieste per l'adeguato espletamento dell'incarico da parte del RPC, sia nella fase di elaborazione ed aggiornamento che in quella di monitoraggio e controllo delle misure di prevenzione della corruzione.

Al fine di garantire verso il RPC un adeguato e continuo supporto formativo, è necessario che la Società - con cadenza periodica e, comunque, annuale – assicuri al RPC percorsi di formazione mirata e specialistica, di taglio teorico (aggiornamento sulla normativa e la prassi di riferimento) e tecnico-operativo (metodologie per l'implementazione dei modelli di gestione del rischio).

Responsabile della Trasparenza

Si rimanda alla sezione "Misure per la Trasparenza"

Unità Operativa Complessa (UOC) Compliance

Ha il compito di assicurare la piena e continua conformità della Società alle norme cogenti in tema di controllo amministrativo e volontarie in termini di Qualità, Privacy, Antiriciclaggio, Anticorruzione, Trasparenza, Prevenzione dei reati, attraverso un processo costante di mitigazione del rischio.

Per l'attuazione delle misure di Anticorruzione e promozione della Trasparenza, l'Unità Operativa Compliance, il cui Responsabile è ad interim l'Amministratore Delegato, si avvale dell'unità operativa semplice Anticorruzione e Trasparenza che ha il compito di supportare la Governance, e il RPC e di assicurare la piena e continua conformità della Società alle

norme cogenti e volontarie in materia di Anticorruzione e Trasparenza. assicurando la predisposizione e cura degli adempimenti in materia di Trasparenza (D.lgs. n. 33/2013); la predisposizione e cura degli adempimenti in materia di Prevenzione della Corruzione (Legge n. 190/2012); la puntuale esecuzione delle verifiche interne finalizzate al monitoraggio della compliance ai sistemi di gestione di propria competenza; la predisposizione dei flussi reportistici periodici

Dirigenti ed Responsabili di UOC/Asset:

- partecipano alla realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione e supportano il RPC nell'individuare e valutazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione fornendo i dati e le informazioni per la catalogazione dei processi, la valutazione, il trattamento del rischio, il monitoraggio delle misure e l'annuale aggiornamento del PTPC;
- osservano le misure contenute nel PTPC; hanno la responsabilità dell'attuazione delle misure programmate nel PTPC e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del personale a loro assegnato;
- segnalano al RPC i possibili episodi di corruzione o violazioni delle misure previste nel PTPC;
- curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e Regolamento Conflitti d'Interesse e verificano le ipotesi di violazione.

Ai fini dell'esercizio della funzione del RPC va mantenuto con i Responsabili delle UOC/Asset un costante raccordo e coordinamento operativo e dinamico mediante un meccanismo di comunicazione/informazione. I Responsabili delle UOC/Asset, anche attraverso i "referenti" per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, se individuati, sono tenuti ad assicurare, ciascuno per la propria competenza, i dovuti flussi informativi, collaborare alla implementazione delle strategie anticorruttive, svolgendo, inoltre, un'attività informativa nei confronti del RPC e RT affinché abbiano gli elementi e i riscontri dall'intera organizzazione della società necessari alle attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nonché a garantire la corretta attuazione delle procedure e delle misure di prevenzione adottate.

Devono essere trasmesse al RPC, da parte di tutti i destinatari del Piano, informazioni di qualsiasi genere attinenti ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Piano stesso o dei documenti correlati o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società nonché inerenti alla commissione di reati.

Deve, altresì, essere trasmesso ogni altro documento che possa essere ritenuto utile ai fini dell'assolvimento dei compiti del RPC.

Il coinvolgimento di tutto il personale della Fincalabra è essenziale per assicurare l'effettività delle misure previste nel piano, pertanto, l'attività del RPC deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione della società.

Soggetti destinatari delle indicazioni del PTPCT

Destinatari delle indicazioni del PTPCT sono tutti coloro che prestano servizio a qualunque titolo presso la Fincalabra (art. 1, c. 2-bis, Legge 190/2012); la violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza ivi previste, compresi i doveri contenuti nel codice di comportamento, è fonte di responsabilità disciplinare (art. 1, c. 14 e 44, Legge 190/2012).

Organismo di Vigilanza

La funzione di Organismo di Vigilanza (O.d.V.) ai sensi del D.lgs. 231/2001 è svolta dalla dott.ssa Vanessa Sità, Organo monocratico, nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2022.

L'Organismo di Vigilanza di Fincalabra ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e di curarne il suo aggiornamento. L'O.d.V. per quanto di competenza, si dovrà coordinare con la RPC che ha anche la funzione di coordinatore dell'UOS Antiriciclaggio, 231 e Privacy.

In considerazione di quanto indicato dall'ANAC ed atteso che il Modello deve recare misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della Legge n. 190/2012, l'O.d.V. è coinvolto attivamente nel sistema di gestione della prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'O.d.V. deve, quindi, partecipare al processo di gestione del rischio di corruzione per quanto di competenza, offrendo al RPC ed agli altri attori un supporto metodologico e collaborando con il RPC e coordinandosi con lo stesso in caso di eventi rilevanti ai sensi della L. 190/2012 e del D. Lgs. 231/01 e s.m.i., oltre che nella gestione dei flussi e nella ricezione delle segnalazioni. Inoltre, l'O.d.V. deve assicurare, in coordinamento con il RPC, il recepimento dei contenuti degli atti normativi e dell'ANAC nel Modello e relativi allegati, ai fini dell'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e del rispetto degli obblighi di trasparenza e, più in generale, garantisce uno stretto coordinamento della propria attività con quella del RPC, prevedendo anche un costante scambio delle informative di competenza in occasione delle riunioni periodiche dell'Organismo. Infine, l'O.d.V. si coordina con il RPC, ove occorra, ai fini dell'aggiornamento delle tematiche in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Codice etico e di comportamento e della relativa diffusione nonché del monitoraggio sull'attuazione dello stesso.

Responsabile della Protezione dei dati personali (RDP)

In ottemperanza al RGDP/2016, per Fincalabra S.p.A., è stata designata Responsabile della Protezione dei dati (RDP) l'avv. Gilda Summaria, dipendente della Fincalabra. La RDP, per quanto di competenza, si coordinerà con la RPC che ha anche la funzione di coordinatore dell'UOS Antiriciclaggio. 231e Privacy

Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)

Secondo le previsioni dell'art. 33 ter, comma 1, del D.L. n. 179/2012, l'ANAC ha istituito nel 2013 il sistema l'anagrafe unica delle stazioni appaltanti -AUSA. Il sistema comprende i dati anagrafici delle stazioni appaltanti e dei relativi Rappresenti legali. L'aggiornamento del PNA 2016 ha previsto tra le misure organizzative di trasparenza per la prevenzione della corruzione l'individuazione del RASA.

Al RASA (Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante) spetta la responsabilità della verifica iniziale o compilazione delle informazioni contenute nell'AUSA e dell'aggiornamento annuale dei dati identificativi della stazione appaltante. Il già menzionato art. 33-ter, comma 1, prevede l'obbligo a carico delle stazioni appaltanti, di iscrizione e di aggiornamento annuale dei propri dati identificativi pena la nullità degli atti adottati e la responsabilità amministrativa e contabile dei funzionari responsabili.

La Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante di Fincalabra S.p.A. è l'avvocato Giovanna Straface, responsabile per la trasparenza, il cui profilo risulta correttamente registrato e attivato nella specifica sezione del sito A.N.A.C..

Società di revisione legale dei conti

La revisione legale dei conti, per il triennio 2024/2026, è svolta da Audirevi Spa. nominata nella seduta dell'assemblea del 12 settembre 2024.

3. GLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA PROPOSTA

L'art. 1, comma 8, della L. 190/2012 (modificato dal d.lgs. n. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione" che costituiscono "contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT".

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per Fincalabra si inseriscono in un contesto normativo e istituzionale sempre più orientato alla responsabilizzazione, alla lotta alla corruzione e alla promozione della trasparenza nella gestione delle risorse pubbliche. Fincalabra, in quanto ente che opera con risorse pubbliche, è soggetto a specifica normativa che richiede l'adozione di politiche e azioni concrete per garantire l'integrità e la trasparenza.

L'Amministratore Delegato, con Determina del 14 gennaio 2026, ha preso atto della nota del Direttore Generale avente ad oggetto "Aggiornamento annuale PTPCT note obiettivi strategici e misura formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza" ed ha preso atto della nota del 28.11.2025 del RPC e del RT; e approvato, ai fini del recepimento

nel PTPCT 2026/2028, lo schema degli obiettivi strategici e relativi indicatori di monitoraggio, in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, da realizzarsi secondo le tempistiche ivi previste e così individuati e specificati:

1. **Riduzione delle opportunità di corruzione**

- Revisione e aggiornamento degli atti generali interni, assicurando coerenza tra Modello 231, PTPCT e procedure aziendali.
- Monitoraggio e aggiornamento della mappatura dei processi a rischio e delle relative misure di mitigazione.
- Sensibilizzazione del personale sull'osservanza delle procedure interne e delle misure preventive.
- Verifica di misure organizzative alternative alla rotazione nelle aree a maggiore rischio, al fine di garantire continuità operativa.
- Integrazione degli obiettivi del PTPCT nel Piano della Performance.
- Rafforzamento del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione, con particolare riferimento alla loro efficacia.
- Potenziamento dei controlli interni mediante strumenti di monitoraggio continuo e audit periodici.
- Il monitoraggio dell'attuazione delle misure costituisce fase essenziale del sistema di prevenzione e deve essere orientato alla gestione effettiva del rischio.

2. **Formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza**

Realizzazione di iniziative formative rivolte al personale, con priorità per le aree maggiormente esposte al rischio corruttivo.

3. **Garanzia dei livelli obbligatori di trasparenza**

Ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, permane l'obbligo di adottare e attuare il Programma della Trasparenza all'interno del PTPCT. La mancata attuazione degli obblighi rileva ai fini della responsabilità dell'Ente e del Responsabile della Trasparenza (art. 46, d.lgs. 33/2013).

- aggiornamento continuo della sezione "Società Trasparente".
- miglioramento della qualità dei dati pubblicati, con riferimento a tempestività, completezza e fruibilità.
- valutazione della pubblicazione di "dati ulteriori" nelle aree a rischio.
- monitoraggio degli adempimenti da parte degli uffici competenti.
- iniziative di studio e formazione in materia di trasparenza e anticorruzione.
- promozione dell'innovazione e dell'efficienza organizzativa quali strumenti di prevenzione.
- utilizzo di soluzioni digitali che favoriscano tracciabilità, accesso ai dati e partecipazione degli stakeholder.
- miglioramento del sito istituzionale con attenzione ai requisiti di accessibilità.
- pubblicazione completa e sistematica degli atti di gara e degli affidamenti, anche mediante piattaforme digitali idonee al monitoraggio delle procedure.

4. PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

4.1 Oggetto e finalità

Il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) rappresenta il documento in cui è definita la strategia di prevenzione alla corruzione che si intende adottare all'interno di Fincalabra S.p.A. È da intendersi come documento programmatico finalizzato a valutare il diverso livello di esposizione degli uffici delle Società al rischio di corruzione e a definire le azioni di prevenzione che Fincalabra S.p.A. intende adottare tenendo conto anche delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione e nelle Linee guida adottate dall'ANAC.

Il PTPCT di Fincalabra, elaborato dal Responsabile della Prevenzione corruzione (RPC) e dal Responsabile per la trasparenza (RT) per la sezione dedicata alla trasparenza, è adottato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, entro il 31 gennaio, ed ha validità triennale (art. 1, co. 8, della l. 190/2012) e deve essere anche pubblicato sul sito web societario in apposita sezione "Società Trasparente – Disposizioni Generali – Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" unitamente all'inserimento di apposito link alla sottosezione "Altri contenuti – Anticorruzione" e rimanere pubblicato sul sito unitamente a quelli degli anni precedenti.

Quest'anno il termine per la predisposizione e pubblicazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2026-2028 è fissato al 31 gennaio 2026.

Inoltre, come esplicitamente previsto per le società *in house*, in particolare dalle Linee Guida ANAC ogni società deve dotarsi di un modello di organizzazione e gestione ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e che le misure di contrasto alla corruzione e alla illegalità possono integrare il modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231/2001, mantenendo, tuttavia, una propria autonomia. Per questo motivo, il presente documento è indipendente dal MOG che, pur richiamando la disciplina anticorruzione, nella sostanza non opera alcuna programmazione delle misure a seguito della mappatura dei processi.

Al fine coordinare i plurimi profili di responsabilità relativi ad una stessa fattispecie di reato derivanti da entrambe le normative e di ridurre al minimo le relative sovrapposizioni, UOC Compliance, RPC, RT e ODV di Fincalabra dovranno collaborare strettamente sia a fini procedurali che di sistemi di controllo. Tale attività di integrazione si dovrà concretizzare nell'introduzione nelle procedure ex d.lgs. 231/2001, in corso di revisione, dei disposti di cui alla L. 190/2012, e nel monitoraggio delle misure messe in atto dalla società.

Il mancato rispetto del Piano può dar luogo alle sanzioni disciplinari (legge 190/2012, art. 1 c.14), parimenti a quanto previsto per il modello ex 231/2001 e ne dovrà essere data evidenza anche nella parte generale del modello ex 231/2001.

Il PTPCT 2026–2028 è stato adottato con determina dell'Amministratore Delegato in data 29/01/2026.

PTPCT Diffusione e Partecipazione					
Stato di attuazione al 1° gennaio 2026	**Azioni**	**Tempistica di attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Valori attesi**	**Responsabile dell'attuazione**
DA ATTUARE	Pubblicazione Avviso per acquisire suggerimenti da parte degli stakeholder da valutare in fase di redazione del nuovo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Dal 1 al 31 dicembre	Pubblicazione su sito aziendale	100%	Responsabile Trasparenza, Referente sito web
DA ATTUARE	Predisposizione PTPCT	Annualmente come da indicazioni Anac	Approvazione CdA/AD e Pubblicazione sul sito aziendale	100%	Responsabile Prevenzione della Corruzione, Responsabile per la Trasparenza, CdA/AD
DA ATTUARE	Pubblicazione del PTPCT sulla homepage del portale istituzionale, nella sezione "Società trasparente"	Successivamente all'approvazione del PTPCT come da indicazioni dell'Anac	Pubblicazione su sito aziendale	100%	Responsabile Trasparenza e Referente sito web
DA ATTUARE	Comunicazione a tutto il personale e all'OdV di avvenuta pubblicazione sul sito	Successivamente all'approvazione del PTPCT	Mail intranet	100%	Responsabile Prevenzione della Corruzione e Responsabile Trasparenza
DA ATTUARE	Diffusione del PTPCT con Consegna del documento al personale neoassunto e ai consulenti/collaboratori	All'atto dell'attribuzione dell'incarico	mail	100%	Responsabile UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane - Responsabile UOC Approvvigionamenti e Amministrazione del Personale
DA ATTUARE	contributo per la predisposizione del nuovo PTPCT a cura dei Responsabili/Referenti UOC/Asset e Referenti	Entro il 30 novembre di ciascun anno	Mail/intranet	100%	Responsabile Prevenzione della Corruzione e Responsabile Trasparenza Responsabili UOC/Asset

4.2 Piano Triennale Prevenzione Corruzione

Il Piano Triennale Prevenzione Corruzione (PTPC) rappresenta la definizione di una strategia concreta di prevenzione del fenomeno corruttivo, basata su una preliminare fase di analisi dell'organizzazione e delle sue regole, tramite la ricostruzione

dei processi organizzativi, con particolare attenzione alle aree sensibili nel cui ambito possono verificarsi episodi di corruzione.

I destinatari del presente Piano di prevenzione della corruzione sono:

- il personale (per tale intendendosi anche eventuali lavoratori operanti in società in regime di distacco, collaboratori a progetto, stagisti, lavoratori interinali);
- i componenti del Consiglio di Amministrazione della società;
- i componenti effettivi del Collegio Sindacale della Società (nonché i membri supplenti);
- l'Organismo di Vigilanza;
- il personale della società incaricata della revisione dei conti;
- i consulenti della Società;
- i soggetti legati alla Società da contratti di fornitura e/o servizi (nei limiti di quanto espressamente formalizzato in specifiche clausole contrattuali).

Nel processo di aggiornamento del presente Piano si è tenuto conto delle risultanze dell'attività condotta nel corso dei precedenti anni di attuazione dello stesso e del fatto che nel corso dell'anno 2025 non sono stati riscontrati fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative. In particolare, si evidenzia che:

- al RPC non sono pervenute segnalazioni di possibili fenomeni corruttivi;
- non sono state rilevate irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo;
- non sono state irrogate sanzioni e non sono state rilevate irregolarità da parte degli organi esterni deputati al controllo contabile, né sono pervenute segnalazioni al RPC.

Pertanto, si procede al presente aggiornamento apportando modifiche/integrazioni in relazione ai nuovi riferimenti normativi e tenendo conto che la governance sta attuando un percorso di riorganizzazione della società che ha reso necessario l'approvazione dell'aggiornamento della Disposizione Organizzativa a dicembre 2025 a seguito dell'attribuzione del ruolo di organismo intermedio , che nel 2023 ha avviato il processo di assessment del personale non ancora concluso ed ha attivato il sistema di misurazione delle performance al quale è collegato il sistema di premialità. Le performance sono definite quale trasposizione misurabile degli obiettivi stabiliti nel piano industriale della società per il triennio in corso. Il sistema premiante si configura come "Premio variabile di risultato" ai sensi dell'art. 55 del CCNL aziendale.

L'attività di attuazione del Piano è stata articolata principalmente nell'attuazione delle misure di prevenzione. Si evidenzia la necessità di migliorare le misure riguardanti la formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione in maniera più specifica tenuto anche conto del nuovo ruolo di Organismo Intermedio nonché il sistema di auditing interno, la trasmissione dei report periodici al RPC e la circolarità delle informazioni tra le unità organizzative della società e si sottolinea la necessità dell'attuazione degli obiettivi strategici. Si auspica che l'utilizzo dell'intranet possa migliorare la trasmissione delle informazioni tra le unità organizzative della società.

4.3 Aree di rischio: Mappatura di processi

Pilastro fondamentale su cui si regge l'intera impalcatura del PTPC è la mappatura dei processi, che consiste nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dalla società venga gradualmente esaminata al fine di identificare le attività nell'ambito delle quali, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, è più elevato il rischio di corruzione e valutare gli specifici presidi organizzativi e di controllo adottati dalla Società per prevenire la commissioni di fenomeni corruttivi.

La prevenzione della corruzione non riguarda solo per i reati di corruzione *stricto sensu,* ma per l'intera gamma dei reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II del Capo I della Parte Speciale del Codice Penale, e altresì tutte quelle situazioni in cui – a prescindere dalla concreta rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento della società o un danno alla sua immagine o all'immagine della Pubblica Amministrazione a causa dell'uso improprio delle funzioni attribuite (cfr. circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

Per quanto riguarda la fase di valutazione del rischio, in particolare la mappatura dei processi, preso atto che al RPC non sono arrivate segnalazione di eventi corruttivi, considerato, il processo di riorganizzazione e revisione della società, l'attribuzione alla Società a fine 2024, della funzione di Organismo Intermedio, il processo di informatizzazione delle attività

della società, la necessità di procedere all'aggiornamento del MOG ai sensi della 231/2001 ne hanno consigliato la posticipazione.
Atteso quanto sopra, si è mantenuta la stessa mappatura dei processi la cui revisione ed implementazione sarà effettuata, come già previsto nel precedente piano, nel triennio a seguito dell'aggiornamento del MOG 231, tenendo conto della revisione delle procedure aziendali nel rispetto anche degli standard di qualità ISO 9001, a seguito della predisposizione del Piano della Performance e dell'avvio nel 2023 del processo di assessment del personale non ancora concluso.
Dal monitoraggio è emerso che alcune procedure sono state revisionate e/o integrate atteso il ruolo di Organismo Intermedio anche al fine di minimizzare il rischio che ogni sistema di gestione possa autorappresentarsi senza integrarsi con gli altri. Le suddette revisioni/integrazioni sono state recepite nell'allegata Mappatura dei rischi
La Società, tenuto conto anche del ruolo di Organismo Intermedio, sta implementando il sistema di compliance, che rappresenta l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a garantire una sana e prudente gestione delle attività della Società, conciliando, nel contempo, il raggiungimento degli obiettivi aziendali, il corretto e puntuale monitoraggio dei rischi ed un'operatività improntata su criteri di correttezza, che vede il coinvolgimento del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, RPC, RT e delle apposite funzioni di controllo interno, oltre all'Organismo di Vigilanza.

4.4 Monitoraggio

Il RPC ha il compito di svolgere una costante e stabile attività di controllo sulla corretta l'applicazione delle misure anticorruzione e sull'attuazione di quanto previsto nel PTPC.
L'analisi della esperienza fin qui maturata e le criticità rilevate, rispetto allo svolgimento delle attività di monitoraggio hanno sollecitato una riflessione sulle modalità fino ad ora utilizzate e sulla loro adeguatezza; da questa riflessione nasce l'esigenza di sistematizzare, anche a seguito del processo di riorganizzazione e revisione della società con l'entrata in vigore a fine 2025 dell'aggiornamento della Disposizione organizzativa, le attività di monitoraggio al fine di verificare con maggiore precisione lo stato di attuazione delle misure ma anche di far emergere eventuali malfunzionamenti o casi di "maladministration" nell'ambito di specifici processi organizzativi, creando così le condizioni per realizzare una effettiva riduzione del livello di esposizione ai rischi corruttivi, coniugata con criteri di efficienza ed efficacia complessiva della Società.
Come precisato dall'Anac la responsabilità del monitoraggio è in capo al RPCT.
Per il prossimo triennio si prevede di pianificare, con la collaborazione/supporto della UOC Compliance e nello specifico dell'UOS Anticorruzione e trasparenza, dell'ODV e dei Responsabili delle UOC/Asset/Cluster e dei Referenti ove indicati:

- un monitoraggio di primo livello, che sarà effettuato, in autovalutazione dai responsabili delle UOC/Asset, con il supporto dei Referenti, che hanno la responsabilità di attuare le misure di prevenzione della corruzione;
- un monitoraggio di secondo livello, che dovrà essere attuato dal RPC, supportato dal Referente UOS Trasparenza e Anticorruzione che è anche Responsabile per la Trasparenza, coadiuvato dall'O.d.V., con l'ausilio delle altre figure a vario titolo coinvolte nella U.O.C. Compliance attraverso verifiche a campione sui risultati del monitoraggio di primo livello, valutando l'opportunità dei necessari approfondimenti.

Il RPC procederà alle verifiche delle attività non pianificate, che saranno attuate a seguito di eventuali segnalazioni pervenute tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità. L'insieme delle informazioni raccolte saranno utilizzate ai fini del riesame periodico della funzionalità complessiva del Sistema anticorruzione della Fincalabra e per fornire elementi utili per la predisposizione del nuovo PTPC e della relazione alla Governance.

5. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Si riportano di seguito le misure organizzative e di controllo adottate da Fincalabra S.p.A. che per come sopra precisato saranno aggiornate ed integrate a seguito del nuovo Modello Organizzativo, in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente per la prevenzione del rischio di corruzione.
L'individuazione delle misure deve avvenire con il coinvolgimento della struttura organizzativa, valutando e recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), e promuovendo opportuni canali di ascolto degli stakeholder.

La proposta di misure di prevenzione della corruzione non deve essere considerato compito esclusivo del RPCT, ma deve pervenire dai responsabili delle UOC/Asset aziendali che, in quanto competenti per il proprio ufficio sono a conoscenza dei processi e delle rispettive attività. Il responsabile UOC/Asset è il soggetto più idoneo a individuare misure realmente incisive per prevenire gli specifici rischi. Si auspica un confronto continuo tra RPC e RT e i vari Responsabili al fine di trovare soluzioni concrete e a evitare misure astratte, poco chiare o irrealizzabili.
La Società sta implementando il sistema di controllo interno che rappresenta l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a garantire una sana e prudente gestione delle attività della Società, conciliando, nel contempo, il raggiungimento degli obiettivi aziendali, il corretto e puntuale monitoraggio dei rischi ed un'operatività improntata su criteri di correttezza, che prevede il coinvolgimento del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato, Direttore Generale, delle apposite funzioni di controllo interno, oltre all'Organismo di Vigilanza.

5.1 Codice Etico e Codice di Comportamento

Tra le misure di prevenzione della corruzione il codice di comportamento riveste nella strategia delineata dalla L. 190/2012 (nuovo art. 54 del d.lgs. 165/2001) un ruolo importante, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i piani anticorruzione e con le carte dei servizi. A tal fine la L. 190/2012 ha attuato una profonda revisione del preesistente codice di condotta, che ha riguardato i contenuti, la imperatività sotto il profilo giuridico, le modalità di adozione e adattamento alle diverse situazioni proprie di ciascuna amministrazione.
Fincalabra S.p.A. nel proprio Codice di Comportamento ha attribuito particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione, secondo quanto precisato dalla Delibera ANAC n. 1134/2017 e dal D.P.R. n. 62/2013. Nel Codice di Comportamento è stato introdotto lo specifico dovere di collaborare attivamente con il RPC e il RT.
Il Codice Etico ed il Codice di Comportamento contengono i principi etici e le regole comportamentali cui devono attenersi tutti i dipendenti, i collaboratori (tra cui, a mero titolo di esempio, consulenti, fornitori, ecc.) e chiunque, a vario titolo, intrattenga rapporti di lavoro con la Società.
Tali principi comportamentali costituiscono i principi etici fondamentali che devono permeare ogni processo del lavoro quotidiano e sono indicati dal Codice Etico e dal Codice di Comportamento della Società, cui si rimanda integralmente.
Le attività devono essere svolte nel rispetto delle leggi vigenti, delle regole contenute nel Codice di Comportamento, nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione e Gestione e nel presente Piano, espressione dei valori e delle politiche della Società.
In linea generale il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, trasparenza, comunicazione e separazione dei ruoli.
Si precisa che al RPC non sono pervenute segnalazioni di non rispetto del Codice di Comportamento.
Nell'ambito dell'aggiornamento del MOG 231, anche a seguito del ~~nuovo~~ ruolo di Organismo Intermedio attribuito alla Società, si dovrà procedere anche all'aggiornamento del Codice di comportamento, non solo ai fini dell'adeguamento alla normativa vigente e valutare se, per ciascuna misura proposta, l'articolazione dei doveri di comportamento sia sufficiente a garantire il successo delle misure, ovvero se non sia necessario individuare ulteriori doveri di comportamento, da assegnare a determinate UOC/Asset o a determinati dipendenti (o categoria di dipendenti).

Codice di comportamento					
Stato di attuazione al 1° gennaio 2026	**Azioni**	**Tempistica di attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Valori attesi**	**Responsabile dell'attuazione**
Da attuare	Valutazione in merito all'aggiornamento del Codice	Contestualmente all'aggiornamento del MOG ex d.lgs. n.231/2001 e del Piano	Aggiornamento Codice	100% (valutazione del codice) Diffusione della cultura della legalità	Responsabile UOC Compliance in raccordo con RPC e RT e l'Organismo di Vigilanza e con il supporto dell'UOS Anticorruzione e Trasparenza

Da attuare	Trasmissione del Codice (unitamente al PTPCT vigente) a tutti i dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi	Al conferimento del contratto	Report di verifica	100%	Responsabile UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane - Responsabile UOC Approvvigionamenti e Amministrazione del Personale
Da attuare	Vigilanza del rispetto delle prescrizioni del Codice	Continuo	Report di verifica	100%	Responsabili UOC/Asset
Da attuare	Inserimento specifica clausola nei contratti con fornitori sul rispetto del Codice di Comportamento	Continuo	Report di verifica	100%	Responsabile UOC Approvvigionamenti e Amministrazione del Personale
Da attuare	Relazione al RPC - Dati relativi ai procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento	Annuale	Report di verifica	100%	Responsabile UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane - Responsabile UOC Approvvigionamenti e Amministrazione del Personale, Consiglio di disciplina

5.2 Misure di disciplina del Conflitto di Interessi: obbligo di comunicazione e di astensione

Tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti, nei loro rapporti interni ed esterni con clienti, fornitori, contraenti e concorrenti, devono curare gli interessi della Società rispetto a ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale anche di natura non patrimoniale. Il Responsabile del procedimento, i titolari degli uffici competenti a adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, nonché i dipendenti destinati a operare nei settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione, devono, in caso di conflitto di interessi, astenersi dall'attività, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale. Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa risultare di pregiudizio per la Società.

Tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti sono tenuti ad astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito/debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Sono tenuti ad astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Il Regolamento per l'identificazione, per la verifica, per il monitoraggio e per la gestione di possibili situazioni di conflitto di interesse adottato dalla Fincalabra S.p.A., stabilisce che la segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al Responsabile di UOC/Asset e al Responsabile UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, il Responsabile dell'UOC/Asset, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Qualora il conflitto di interessi riguardasse un Responsabile la segnalazione dovrà essere indirizzata al Direttore Generale in sua assenza al Consiglio di Amministrazione e al RPC.

Il destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte del dipendente.

L'attribuzione alla Società della funzione di Organismo Intermedio ha reso necessario il rilascio da parte del personale coinvolto nella gestione dei fondi strutturali di idonee dichiarazioni volte ad attestare l'assenza di situazioni di conflitto di interesse il monitoraggio è effettuato utilizzando il sistema Arachne che ha lo scopo di verificare la veridicità delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse.

L'utilizzo delle piattaforme per la gestione dei Bandi ha reso obbligatoria l'acquisizione, anche ai fini anche delle verifiche con il sistema Arachne, nei fascicoli di progetto delle dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di situazioni di conflitto di

interesse rese dalle risorse umane direttamente incaricate dello svolgimento delle attività istruttorie o di attuazione (es. istruttori, monitor), così come delle dichiarazioni dei componenti dei/delle Comitati/Commissioni di valutazione.
Considerato quanto sopra, anche a seguito dell'attribuzione della funzione di Organismo Intermedio, oltre il vigente Regolamento per l'identificazione, verifica, monitoraggio e gestione di possibili situazioni di conflitto di interesse adottato dalla Fincalabra S.p.A, tenendo conto anche di quanto previsto dal Documento "Programma Regionale Calabria FESRFSE+ 2021-2127. Linee guida sul Conflitto d'interessi. Versione1.0", appendice tematica al Manuale delle procedure di Selezione delle Operazioni e al Manuale delle procedure di controllo dell'Autorità di Gestione, sono state predisposte nel corso del 2025 le LG04 -Linee Guida per la verifica e gestione dei conflitti di interesse
Nell'ambito dell'aggiornamento del MOG 231 si dovrà procedere anche all'aggiornamento del Regolamento per l'identificazione, verifica, monitoraggio e gestione di possibili situazioni di conflitto di interesse adottato dalla Fincalabra S.p.A tenendo conto anche di quanto previsto dal Documento "Programma Regionale Calabria FESRFSE+ 2021-2127. Linee guida sul Conflitto d'interessi. Versione1.0", appendice tematica al Manuale delle procedure di Selezione delle Operazioni e al Manuale delle procedure di controllo dell'Autorità di Gestione.

Conflitto di Interessi					
Stato di attuazione al 1° gennaio 2026	**Azioni**	**Tempistica di attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Valori attesi**	**Responsabile dell'attuazione**
Da attuare	Valutazione in merito all'eventuale aggiornamento del Regolamento	Contestualmente all'aggiornamento del MOG ex d.lgs. n.231/2001 e del Piano	Aggiornamento Regolamento	100% (valutazione del regolamento) Diffusione della cultura della legalità	Responsabile UOC Compliance in raccordo con RPC e l'Organismo di Vigilanza e con il supporto dell'UOS Anticorruzione e Trasparenza
Da attuare	Acquisizione dichiarazioni relative di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte degli Amministratori	Al momento del conferimento dell'incarico e successivamente annualmente	Report Referenti	100%	Organo di Indirizzo, Responsabile UOC Legale e societario, revoche e recuperi, Responsabile UOC U.O.C. di Segreteria generale e Relazioni Istituzionali
Da attuare	Acquisizione dichiarazioni relative di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a Responsabile del procedimento amministrativo/RUP	Al momento del conferimento dell'incarico/ Al verificarsi della situazione	Report Referenti	100%	Responsabili UOC/Asset
Da attuare	Acquisizione dichiarazioni relative di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte di personale esterno (consulenti, co.co.co., collaboratori occasionali)	Al conferimento dell'incarico	Report Referenti	100%	Responsabile UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane - Responsabile UOC Approvvigionamenti e Amministrazione del Personale Referenti
Da attuare	Monitoraggio dei casi di conflitto di interesse	Continuo	Report Referenti verifica con sistema Arachne	100%	Responsabili UOC/Asset RPC
Da attuare	Controllo a campione, sulla veridicità delle	Continuo	Report Referenti	100%	Responsabili UOC/Asset, Referenti

	dichiarazioni acquisite secondo quanto previsto dal Regolamento per l'identificazione, verifica, monitoraggio e gestione di possibili situazioni di conflitto di interesse "Autovalutazione del Rischio"				UOC Compliance con il supporto dell'UOS Anticorruzione e Trasparenza
Da attuare	Verifica della avvenuta pubblicazione delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi	Al conferimento incarico Successivamente annualmente	Pubblicazione i "Società Trasparente"		RT, Referente sito web

5.3 Trasparenza

Il rispetto dei principi di Trasparenza, intesa, non solo come conoscibilità di tutta l'attività svolta, ma anche come assenza di interferenze che compromettono l'imparzialità dell'agire amministrativo e come strumento che impedisce conflitti d'interessi, anche potenziali, e incompatibilità è la condizione necessaria per combattere la corruzione e per assicurare l'integrità.

5.4 Formazione del personale

La formazione del personale rientra tra le misure generali di prevenzione della corruzione e per la trasparenza fissate dall'ANAC.

La L 6 novembre 2012, n. 190 all'articolo 1, comma 8, prevede l'obbligatorietà dell'attività di formazione nei confronti del personale dipendente. Analogo obbligo è contenuto nell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – nel testo sostituito dal comma 44, articolo 1, della legge 190/2012 – in materia di codici di comportamento.

La formazione riveste un ruolo centrale e strategico tra le misure di prevenzione della corruzione e dei fenomeni di illegalità, al fine di consentire la diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Società in materia di etica, integrità, trasparenza ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

In questa ottica, tra gli obiettivi strategici a contrasto dei fenomeni corruttivi, proposti dal RPC e RT, vi è l'obiettivo:

Formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza: Realizzazione di iniziative formative rivolte al personale, con priorità per le aree maggiormente esposte al rischio corruttivo.

L'Amministratore Delegato, con Determina del 14 gennaio 2026, ha preso atto della nota del Direttore Generale avente ad oggetto "Aggiornamento annuale PTPCT note obiettivi strategici e misura formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza" ed ha preso atto della nota del 28.11.2025 del RPC e del RT; e approvato, ai fini del recepimento nel PTPCT 2026/2028, il Programma Formativo Triennale 2026/2028, destinato al personale, articolato su 2 livelli: a) Formazione generale b) Formazione specifica

L'ipotesi formativa, per il triennio 2026/2028 consenta un maggiore approfondimento delle tematiche, anche in maniera differenziata rispetto agli uditori e al loro ruolo nell'ambito dell'organizzazione societaria. Ciò affinché la formazione in materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza non rappresenti soltanto il mero adempimento di un obbligo di legge.

Il programma è articolato su due livelli:

A. Formazione generale (obbligatoria per tutto il personale)

Finalizzata a garantire una base conoscitiva comune su:

- sistema normativo anticorruzione e trasparenza;
- PNA e PTPCT;
- codice di comportamento e conflitti di interesse;
- whistleblowing;
- trasparenza e accesso civico (L. 241/1990, FOIA);
- principi di risk management;
- obblighi di pubblicazione;
- elementi di MOG 231 e responsabilità amministrativa degli enti;
- nozioni fondamentali su appalti pubblici e rotazione del personale.

B. Formazione specifica
Destinata a: dirigenti, responsabili di UOC/UOS/Asset, responsabili del procedimento, componenti organismi di controllo, RPC e RT.
Contenuti principali:

- redazione, attuazione e monitoraggio del PTPCT;
- misure di prevenzione nelle aree a rischio;
- tecniche di analisi e valutazione del rischio (incl. ISO 31000);
- trasparenza avanzata e adempimenti del RT;
- prevenzione nell'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- gestione delle incompatibilità ex D.lgs. 39/2013;
- operatività dei flussi informativi e reporting;
- monitoraggio dei procedimenti e gestione dei tempi;
- adempimenti whistleblowing;
- responsabilità dirigenziali e sistema sanzionatorio.

Formazione specifica per RPC e RT
Percorso avanzato orientato al learning by doing, volto a supportare:

- aggiornamento annuale del PTPCT;
- revisione degli obblighi di pubblicazione;
- gestione dell'accesso civico e dell'accesso documentale;
- trattamento delle segnalazioni di whistleblowing;
- revisione periodica delle aree a rischio;
- definizione dei flussi informativi e degli standard di monitoraggio;
- predisposizione delle relazioni periodiche e della relazione annuale;
- coordinamento con MOG 231, Piano della Performance e sistemi di controllo interno.

Modalità di erogazione

- formazione in presenza e/o FAD sincrona e asincrona;
- utilizzo di casi studio e simulazioni operative;
- attestazione finale della partecipazione;
- tracciamento delle presenze e degli esiti di apprendimento;
- predisposizione di materiali didattici standardizzati;
- registrazione delle attività ai fini del monitoraggio RPCT.

Monitoraggio della misura
Il monitoraggio sarà effettuato mediante:

- report periodici delle presenze;
- questionari di valutazione dell'apprendimento;
- verifica annuale dei contenuti e degli aggiornamenti normativi;
- raccordo con il sistema della performance;
- indicatori di efficacia (es. riduzione errori, tempestività pubblicazioni, flussi informativi completi).

Formazione del personale					
Stato di attuazione al 1° gennaio 2026	**Azioni**	**Tempistica di attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Valori attesi**	**Responsabile dell'attuazione**
Da attuare	Predisposizione Piano annuale di formazione del personale	2026	Report attuazione corso di formazione	100%	Direttore Generale/ Responsabile UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Da attuare	Attuazione del Piano	Entro fine anno	Report attuazione	100%	Responsabile UOC

	annuale di formazione		corso di formazione		Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane/UOS Risorse Umane
Da attuare	Monitoraggio dei livelli qualitativi degli interventi formativi attuati	Al termine di ogni intervento	Report di verifica	100%	RPC e RT Responsabile UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Da attuare	Monitoraggio e verifica relativi allo stato di attuazione del Piano annuale di formazione	Semestrale	Report di verifica	100%	RPC e RT Responsabile UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

5.5 Rotazione del personale "ordinaria" o misure alternative

La rotazione del personale è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione.

La rotazione del personale, definita come "ordinaria", è stata inserita dal legislatore come una delle misure organizzative idonee a prevenire la corruzione e può essere adottata nei confronti dei dipendenti della pubblica amministrazione che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione; ciò per limitare 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. L'alternanza, infatti, riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa fondare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali. Dal vigente quadro normativo (legge 190/2012), dalle Linee Guida ANAC e dai PNA adottati da ANAC, emerge con evidenza che non sussiste, per le società in house, espressa disposizione normativa relativa alla rotazione ordinaria del personale, misura invece obbligatoria per le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. 165/2001. Va tuttavia rilevato che ANAC, nelle proprie Linee Guida, auspica che la misura della rotazione sia attuata anche all'interno delle società a controllo pubblico, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa e che non deve "tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività di elevato contenuto tecnico".

La Società è consapevole che una adeguata segregazione dei ruoli, compiti e responsabilità unita all'avvicendamento del personale nell'assunzione delle decisioni riduce i rischi di fenomeni corruttivi.

- Fincalabra, in considerazione della complessità e peculiarità delle attività cui è deputata, adotta, come richiamato anche nella Delibera ANAC 1134/17, misure alternative alla rotazione ordinaria del personale "quali quella della articolazione delle competenze (c.d. "segregazione delle funzioni")
- il lavoro è organizzato nel rispetto del principio di segregazione delle funzioni, affinché siano svolti da soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento delle istruttorie e accertamenti, b) adozione di decisioni, c) attuazione delle decisioni prese, d) effettuazione delle verifiche.
- controllo a più livelli su pratiche e procedimenti di competenza, a garanzia della correttezza e della legittimità, mediante la doppia sigla e/o sottoscrizione degli atti, sia da parte del soggetto istruttore che delle figure apicali di riferimento. Si ha così una supervisione finale del procedimento da parte del superiore gerarchico, soggetto terzo rispetto a chi ha istruito la pratica.

Nelle stesse Linee Guida è stato chiarito che le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione "compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente" (ad esempio, diritti sindacali) e che la rotazione deve essere correlata "all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico". A tal proposito, l'Anac ha specificato che la rotazione ordinaria è esclusa quando implica "il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa" come nei casi di "infungibilità derivante

dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche" ovvero nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione "è direttamente correlata al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo".
Nell'ambito di una mission ove coesistono diverse direttrici di sviluppo, la Governance a dicembre 2025 ha aggiornato il modello organizzativo con l'intento da un lato di ottimizzare i sistemi di funzionamento eliminando ridondanze e inefficienze, dall'altro assicurare appropriate policy di separazione delle funzioni per come il ruolo di Organismo Intermedio richiede. L'evoluzione del ruolo di Fincalabra a quello di Organismo Intermedio presuppone, per i circoscritti ambiti cui questo stato è concesso, l'integrazione verticale, a monte e a valle, di funzioni in precedenza svolte dall'Autorità di Gestione della misura, che vengono quindi incorporate all'interno dei flussi operativi della finanziaria regionale che assicura l'osservanza del principio della separazione delle funzioni relativamente ai compiti di attuazione con quelli delegati di rendicontazione, supervisione e sorveglianza. La Governance ha ritenuto utile, dunque, un "aggiustamento" del funzionigramma aziendale che contempli in modo esplicito quanto disciplinato dal Reg. (UE) n. 1060/2021: con un'evoluzione dalla struttura mista matriciale in struttura strettamente funzionale, eliminando ogni rischio di incompatibilità tra ruoli per effetto della separazione tra le funzioni. La separazione di cui trattasi è assicurata: - per quanto riguarda la dimensione "personale" delle assegnazioni di responsabilità, attraverso l'adozione di policy in base alle quali una persona non può assumere determinati ruoli/mansioni se ne ha attualmente in carico o ne ha assunti in passato altri che sono incompatibili - per quanto riguarda la dimensione "strutturale", attraverso l'attribuzione delle operazioni di assistenza tecnica nell'alveo della mission di specifici Asset di Servizio, ovvero rientrare nella mission degli Asset "Infrastrutture e reti per la competitività" e "Progetti speciali, Internazionalizzazione e nuove tecnologie" laddove tali operazioni non vadano in conflitto con le attività da questi svolte in qualità di soggetto gestore e/o OI.
Qualora la rotazione del personale dovesse ritenersi necessaria, la valutazione dell'applicazione di tale misura sull'organizzazione e sulla funzionalità della Società dovrà essere fatta di concerto tra l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, RPC, Responsabile UOC Compliance, Responsabile UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.

Rotazione del Personale					
Stato di attuazione al 1° gennaio 2026	**Azioni**	**Tempistica di attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Valori attesi**	**Responsabile dell'attuazione**
DA ATTUARE	Segregazione delle funzioni	In occasione della redazione e/o aggiornamento delle procedure aziendali	Risultanze procedura adottata, conferente al principio di segregazione dei poteri	100% (ad evento, per le procedure) limitazione del rischio di concentrazione di potere in capo ad un solo soggetto	Direttore Generale, RPC -Responsabile UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane - Responsabile UOC Approvvigionamenti e Amministrazione del Personale,
DA ATTUARE	Verifica applicazione della segregazione delle funzioni	Annualmente, a campione anche in occasione di audit	Report di verifica	100% (ad evento, per le procedure) limitazione del rischio di concentrazione di potere in capo ad un solo soggetto	RPC, con il supporto dell'UOS Anticorruzione e Trasparenza e O.d.V.
DA ATTUARE	Verifica procedure aziendali: conformità codice etico, presidi ex d.lgs. 231/2001 e anticorruzione	Prima dell'emissione delle procedure	Risultanze procedura adottata	Rafforzamento controllo	UOC Compliance, RPC, con il supporto dell'UOS Anticorruzione e Trasparenza, O.d.V.

5.6 Rotazione Straordinaria
L'istituto della rotazione straordinaria del personale non è una misura di prevenzione della corruzione. È una misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi ed è attuata nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per

condotte di natura corruttiva. La misura della rotazione straordinaria riguarda tutti coloro che abbiano un rapporto di lavoro con l'amministrazione, ovvero dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, con contratto a tempo indeterminato o determinato, dirigenti non generali e dirigenti generali.

La rotazione straordinaria, obbligatoria al verificarsi delle condizioni di legge, è oggi disciplinata dalla Delibera Anac n. 215/2019. "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"

Nella suddetta Delibera, e relativamente alle società in controllo pubblico sono precisati i termini delle due principali forme di rotazione straordinaria:

a) la rotazione straordinaria di cui all'art. art. 3, comma 1, della l. n. 97/2001 (c.d. trasferimento obbligatorio), è una misura obbligatoria a tutti gli effetti, per le società in controllo pubblico, in quanto "enti a prevalente partecipazione pubblica";
b) la rotazione straordinaria invece disciplinata dall'art. 16, co. 1, lett. l quater, del D.lgs. n. 165/2001 trova diretta applicazione soltanto per le PA; tuttavia, l'Autorità ne ha raccomandato l'applicazione anche alle società in controllo pubblico.

a. la rotazione straordinaria ex art. 3, co. 1, della l. n. 97/2001

L'art. 3, co. 1, della Legge 27 marzo 2001, n. 97, recante "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", stabilisce che "quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319- ter, 319- quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza".

Più precisamente:

- la norma ha introdotto per tutti i dipendenti - a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) - l'istituto del trasferimento ad ufficio diverso da quello in cui prestava servizio per il dipendente rinviato a giudizio per i delitti richiamati (si tratta di una serie di reati molto più ristretta rispetto all'intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale, come richiamati sopra nella descrizione del significato di "corruzione" ai sensi della Legge 190/2012);
- il trasferimento obbligatorio salva la scelta, lasciata all'Ente, "in relazione alla propria organizzazione", tra il "trasferimento di sede" e "l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente", in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'Ente stesso può ricevere da tale permanenza" (art. 3, co. 1, cit.).
- "qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza" (art. 3, co. 2, cit.);
- in caso di sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, "e in ogni caso, decorsi cinque anni" dalla sua adozione (art. 3, comma 3), il trasferimento perde efficacia. Ma l'Ente, "in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo", "può non dare corso al rientro" (art. 3, co. 4, cit.);
- in caso di condanna, per gli stessi reati di cui all'art. 3, co. 1, anche non definitiva, i dipendenti "sono sospesi dal servizio" (art. 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (art. 4);
- in caso di condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni per gli stessi delitti, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 5);

- nel caso di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni si applica il disposto dell'articolo 32-quinquies, c.p. In base a quanto precede, e a quanto previsto dalla citata Delibera A.N.AC., con riferimento alle conseguenze del procedimento penale sul sottostante rapporto di lavoro del dipendente di Fincalabra, in relazione ai delitti previsti dagli artt. 314, comma 1, 317, 318, 319, 319- ter, 319-quater e 320, c.p. e dall'art. 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, ove concretamente integrabili, si prevede che:
  a) in caso di rinvio a giudizio, per i reati previsti dal citato art. 3, la Società, con decisione del Consiglio di Amministrazione, trasferisce il dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza; tuttavia, in caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento;
  b) in caso di condanna non definitiva, il dipendente, con decisione del Consiglio di Amministrazione, è sospeso dal servizio (ai sensi del richiamato art. 4);
  c) in caso di sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere disposta a seguito di procedimento disciplinare (ai sensi del richiamato art. 5).

Si evidenzia che, secondo la Delibera richiamata, come confermata dal P.N.A. 2019, il trasferimento di ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, non hanno natura sanzionatoria, ma sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell'immagine di imparzialità della Società, diversamente dalla disposta estinzione del rapporto di lavoro, la quale ha carattere di pena accessoria.
Si precisa altresì che l'elencazione dei reati per i quali è prevista tale prima forma di rotazione ha carattere tassativo.
A prescindere dai flussi informativi tra l'Autorità giudiziaria e la Società è fatto obbligo, a tutti i dipendenti della Società, di comunicare l'avvio di qualunque procedimento penale nei loro confronti, sin dal primo atto del procedimento penale di cui possa essere a conoscenza dell'interessato, in veste di indagato o, comunque, di iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, del c.p.p. La violazione di tale norma costituisce, oltre che violazione del presente Piano, grave illecito disciplinare.
La misura del trasferimento obbligatorio si applica nei confronti di tutto il personale dipendente di Fincalabra e, comunque, a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori co.co.co, stagisti, tirocinanti, assegnisti di ricerca, laureandi, studenti, etc.).

b. La rotazione straordinaria ex art. 16, co. 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001

La rotazione straordinaria, in senso stretto, di cui all'art. 16, co.1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, consiste in un provvedimento dell'Ente cui afferisce il dipendente, adeguatamente motivato, con il quale, a fronte della (mera) iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, c.p.p. in relazione ai delitti di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione e con il quale, conseguentemente, viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.
Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immeditata adozione di misure di tipo cautelare.
Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile, in relazione a Fincalabra, davanti al giudice ordinario territorialmente competente.
La norma che disciplina la misura (art. 16, co. 1, lett. 1-quater, del d.lgs. 165/2001) non specifica i reati presupposto rilevanti per la sua applicazione, e si riferisce genericamente a "condotte di natura corruttiva". Ai fini dell'individuazione di tali condotte è necessario rinviare, innanzitutto, all'art. 7 della legge n. 69 del 2015 che riguarda l'informazione sull'esercizio dell'azione penale per fatti di corruzione, da parte del Pubblico Ministero al Presidente dell'Autorità. In tale norma sono individuati i delitti previsti dagli artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346 bis, 353, 353 bis del Codice penale. Al ricorrere di tali reati l'Amministrazione è obbligata all'adozione di un provvedimento motivato con il

quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. L'adozione del provvedimento sulla rotazione è invece facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. 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 del 2013, all'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e al d.lgs. n. 235 del 2012.
L'amministrazione ha l'obbligo di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa 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 al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.
Fincalabra - ferma restando la piena applicazione della misura del trasferimento obbligatorio di cui al D.Lgs. 97/2001 - valuterà se, acquisita la notizia della avvenuta iscrizione del dipendente nel registro di cui all'art. 335, c.p.p., procedere o meno all'adozione del provvedimento motivato onde stabilire se applicare ed in che termini la rotazione di cui al D.Lgs. 165/2001 (i.e. rotazione straordinaria in senso stretto).
Nel corso del 2024 la Società non ha avviato procedimenti disciplinari per fatti di natura corruttiva, né ha ricevuto comunicazioni di avvio di procedimenti penali a carico dei suoi dipendenti. Non si sono pertanto verificate le condizioni per l'adozione di provvedimenti di rotazione straordinaria del personale.

5.7 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi ex d.lgs. 39/2013

Il D.lgs. 39/2013 è stato introdotto per prevenire conflitti di interesse nelle pubbliche amministrazioni. Nello specifico, il decreto stabilisce cause di inconferibilità e incompatibilità per incarichi pubblici, si applica a incarichi di vertice, dirigenziali e amministrativi in enti pubblici e privati controllati e costituisce un mezzo di prevenzione della corruzione, con misure specifiche per garantire imparzialità e buon andamento.
Il D.Lgs. n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- le cause di inconferibilità di incarichi di amministrazione (Presidente e amministratori con deleghe gestionali, organi di indirizzo) e dirigenziali o assimilati, quale preclusione temporanea e permanente a ricevere l'incarico, per coloro che siano stati destinatari di sentenze di condanna, anche non definitive, per delitti con la pubblica amministrazione di cui al capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, per coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di quest'ultimi e a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico;
- le cause di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi di amministrazione e dirigenziali o assimilati, vale a dire il divieto di ricoprire contemporaneamente due diversi incarichi. Il soggetto al quale viene conferito l'incarico deve scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, uno degli incarichi incompatibili.

Il d.lgs. n. 39/2013 prevede che all'atto del conferimento dell'incarico di amministrazione o dirigenziale deve essere verificata l'insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità e successivamente, annualmente, la sussistenza di una o più cause d'incompatibilità.
L'Anac con la delibera n. 464 del 26 novembre 2025, in sostituzione della precedente n. 833 del 3 agosto 2016, ha inteso fornisce indicazioni aggiornate sull'esercizio del potere di vigilanza e accertamento in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, ai sensi del d.lgs. n. 39/2013, alla luce delle normative e giurisprudenza recenti. Come precisato da Anac la delibera sostituisce la precedente e si integra con il PNA 2025 di prossima adozione. La delibera si pone l'obiettivo di essere di ausilio ai RPCT e di tutti gli utenti, contiene importanti novità che si traducono in particolare in: Chiarimenti sulla natura giuridica del potere di Anac e dei suoi provvedimenti Chiarimenti sui rapporti tra i poteri di Anac ("vigilanza esterna") e i compiti dei RPCT ("vigilanza interna"), in un'azione sinergica e contestuale sia in via preventiva sia in fase di accertamento Una schematizzazione del flusso di attività per i doveri connessi con le dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità (art. 20 del d.lgs. n. 39/2013).

Nel caso in cui la nomina di amministratori in enti controllati sia proposta o effettuata direttamente dalle pubbliche amministrazioni (p.a.) controllanti, le verifiche sulla sussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità spettano

al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) della medesima amministrazione controllante.

In particolare, secondo gli orientamenti consolidati dell'ANAC e la normativa vigente:

- Le verifiche di Inconferibilità devono essere svolte dalla p.a. che effettua la nomina o propone il candidato. Il controllo deve avvenire prima del conferimento dell'incarico, basandosi sulla dichiarazione presentata dall'interessato.
- Anche per verifiche di Incompatibilità la vigilanza è affidata al RPCT dell'amministrazione controllante. L'amministratore nominato è tenuto a presentare una dichiarazione annuale sull'insussistenza di tali cause.
- Il RPCT ha il dovere di vigilare sul rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 39/2013. In caso di irregolarità, il RPCT contesta l'eventuale situazione di inconferibilità o incompatibilità all'interessato.

Qualora il controllo riguardi dichiarazioni rese dallo stesso RPCT (nel caso ricopra altri ruoli), la verifica viene solitamente delegata a un altro dirigente o settore competente, come quello delle Risorse Umane. L'ANAC mantiene comunque un potere di vigilanza generale e può intervenire d'ufficio o su segnalazione per accertare violazioni.

Attesa la recente approvazione della delibera n. 464 del 26 novembre 2025, a seguito dell'adozione del PNA 2025 si provvederà ad adeguare la modulistica attualmente in essere e ad aggiornare le procedure interne.

Non sono emerse negli anni situazioni di inconferibilità o incompatibilità degli incarichi.

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi ex d.lgs. 39/2013					
Stato di attuazione al 1° gennaio 2026	**Azioni**	**Tempistica di attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Valori attesi**	**Responsabile dell'attuazione**
DA ATTUARE	Acquisizione della dichiarazione sull'insussistenza delle cause di inconferibilità e delle cause di incompatibilità dai componenti del CdA, del Direttore Generale e soggetti esterni	Al momento del conferimento dell'incarico E successivamente annualmente	Comunicazione al RPC e pubblicazione nella sezione Società Trasparente del sito aziendale	100%	Organo di Indirizzo, Responsabile UOC Legale e societario, revoche e recuperi, Responsabile UOC U.O.C. di Segreteria generale e Relazioni Istituzionali Responsabile UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane - Responsabile UOC Approvvigionamenti e Amministrazione del Personale
DA ATTUARE	Controllo sulla veridicità delle dichiarazioni acquisite	Continuo	Report di verifica	100%	Organo di Indirizzo Responsabile UOC Legale e societario, revoche e recuperi, Responsabile UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, Responsabile UOC Approvvigionamenti e Amministrazione del Personale Responsabile UOC Compliance
DA ATTUARE	Verifica della avvenuta pubblicazione delle dichiarazioni sull'insussistenza delle cause di inconferibilità e delle cause di	Al conferimento dell'incarico Successivamente annualmente	pubblicazione nella sezione Società Trasparente del sito aziendale	100%	RT, referente web, Responsabile UOC U.O.C. di Segreteria generale e Relazioni Istituzionali, Responsabile UOC

	incompatibilità				Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, Responsabile UOC Approvvigionamenti e Amministrazione del Personale

5.8 Incarichi extraistituzionali

Lo Statuto della Fincalabra all' Articolo 22 – "Incompatibilità - Conflitto di interessi - Cumulo degli incarichi" comma 2 prevede "Allo stesso Direttore Generale, nonché ai dirigenti, funzionari ed agli impiegati della Società sono inibiti, inoltre, qualsiasi impiego privato o pubblico e l'esercizio di qualunque professione o commercio o industria". Sull'argomento si evidenzia la necessità di doversi adeguarsi al nuovo CCNLL ABI, all'art 41 è stato eliminato il comma 7 a) "Al personale è vietato in particolare di: a) prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell'impresa, o svolgere attività comunque contraria agli interessi dell'impresa stessa o incompatibile con i doveri di ufficio."

In occasione dell'aggiornamento del MOG e del Codice di Comportamento si dovrà, pertanto, stabilire una procedura per regolamentare lo svolgimento di eventuali incarichi extra-istituzionali da parte dei dipendenti. Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dipendente può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

5.9 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (Pantouflage)

Tra le misure di prevenzione della corruzione, particolare rilievo assume il divieto di pantouflage (alla francese) o revolving doors (all'inglese). È il fenomeno del passaggio dei funzionari pubblici dal settore pubblico a quello privato, per sfruttare la loro posizione precedente presso il nuovo datore di lavoro. Il divieto di pantouflage agisce sulla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una pubblica amministrazione.

Si tratta di un'ipotesi d "incompatibilità" successiva che si affianca e si aggiunge ai meccanismi di "inconferibilità", ossia i divieti temporanei di accesso ad una carica o ad un incarico, e di "incompatibilità", ossia il divieto di cumulo di più cariche o incarichi, previsti dal d.lgs. 39/2013. Tali misure hanno il comune fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa.

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter l'art. 53, comma 16-che vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

ANAC, alla luce delle problematiche interpretative e applicative riscontrate nello svolgimento dei propri compiti istituzionali ha ritenuto necessario formulare osservazioni in merito alla disciplina del pantouflage, contenuta nel suddetto art. 53, segnalando altresì la necessità di un intervento urgente del legislatore.

Ad integrazione di quanto già previsto nel PNA 2022, Anac a settembre 2024 ha emanato le Linee Guida per l'applicazione del divieto di pantuflage, allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato, orientando ancor meglio le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione del pantouflage.

Per quanto riguarda gli enti di diritto privato in controllo pubblico, sono sottoposti al divieto di pantouflage coloro che rivestono uno degli incarichi di cui all'art.1 del D.gs.39/2013, secondo quanto disposto dall'art. 21 del medesimo decreto, ovvero gli amministratori e i direttori generali. Non è consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal D.Lgs. 39/2013. Presupposto perché vi sia pantouflage è l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, pertanto, l'estensione del divieto di pantouflage non sembra essere applicabile ai dirigenti ordinari, a meno che agli stessi non siano attribuiti specifici

poteri autoritativi o negoziali in base allo statuto o a specifiche deleghe. Nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.
Sono escluse dall'ambito di applicazione del pantouflage le società 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 nell'interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l'assenza di 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. Pertanto, l'applicazione del divieto di pantouflage alle società in house quali enti in destinazione è di norma da ritenersi escluso, salvo che non si accerti nel caso concreto la sussistenza di un dualismo di interessi.
Con riferimento alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al D.Lgs. n. 36/2023 (Codice dei contratti pubblici) e ai contratti d'opera intellettuale, in applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 36/2023 e dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, la società acquisisce specifica dichiarazione, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, in merito all'insussistenza del divieto ex art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001.
La misura viene attuata attraverso acquisizione della dichiarazione circa l'inesistenza di contratti di lavori o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001 e smi, in sede di stipula del contratto ed è ritenuta adeguata a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.
Attesa l'emanazione delle suddette Linee Guida dell'Anac e con l'adozione del PNA 2025, si dovranno integrare/aggiornare le procedure aziendali per prevenire il fenomeno del pantouflage, prevedendo, quale misura volta a rafforzare l'attuazione dell'istituto, nelle gare relative agli affidamenti di contratti pubblici, l'impegno per l'operatore economico concorrente di mettere a disposizione, in caso di aggiudicazione e di eventuale stipula del contratto, i nominativi del proprio personale all'interno dell'organigramma aziendale, assunti negli ultimi tre anni. In caso di assunzione di ex dipendenti pubblici, con esclusione di quelli provenienti dall'amministrazione controllante, sarà richiesta una specifica dichiarazione da parte dell'interessato di non aver esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione nei confronti di Fincalabra.

Pantouflage					
Stato di attuazione al 1° gennaio 2026	**Azioni**	**Tempistica di attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Valori attesi**	**Responsabile dell'attuazione**
Da attuare	Valutazione in merito all'eventuale predisposizione/aggiornamento di Linee guida a seguito dell'adozione del PNA 2025	Contestualmente all'aggiornamento del MOG ex d.lgs. n.231/2001 e del Piano	Predisposizione Linee Guida	100%	Responsabile UOC Compliance in raccordo con RPC e RT e l'Organismo di Vigilanza con il supporto dell'UOS Anticorruzione e Trasparenza
Da attuare	Adeguamento atti di conferimento di incarico / contratto di lavoro	Nel triennio	Aggiornamento Atti Standard	100%	Direttore Generale, Responsabile UOC U.O.C. di Segreteria generale e Relazioni Istituzionali Responsabile UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, Responsabile UOC Approvvigionamenti e Amministrazione del Personale
Da attuare	Acquisizione della dichiarazione da parte del soggetto a cui viene conferito incarico/assunzione	Al momento del conferimento dell'incarico/assunzione	Report di verifica	100%	Direttore Generale, Responsabile UOC U.O.C. di Segreteria generale e Relazioni Istituzionali

					Responsabile UOC Responsabile UOC Legale e societario, revoche e recuperi, Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, Responsabile UOC Approvvigionamenti e Amministrazione del Personale
Da attuare	Controllo sulla veridicità delle dichiarazioni acquisite Flussi informativi verso il RPC relativamente alle irregolarità riscontrate	Ad evento	Flussi informativi verso il RPC relativo alle irregolarità riscontrate	100%	Tutte le strutture competenti
Da attuare	Verifica inserimento della Clausola Pantouflage nei bandi gara (a campione)	Annualmente	Report di verifica	100%	RPC, UOC Compliance con il supporto dell'UOS Anticorruzione e Trasparenza
Da attuare	Verifica sottoscrizione dichiarazione Pantouflage nei contratti assunzione dirigenti	Al momento del conferimento dell'incarico/assunzione	Report di verifica	100%	RPC UOC Compliance con il supporto dell'UOS Anticorruzione e Trasparenza
Da attuare	Verifica sottoscrizione dichiarazione Pantouflage nei contratti assunzione conferito incarico (a campione)	Annualmente	Report di verifica	100%	RPC, UOC Compliance con il supporto dell'UOS Anticorruzione e Trasparenza

5.10 Tutela del dipendente che segnala illeciti – Whistleblowing

Il decreto legislativo n. 24/2023, provvedimento attuativo della Direttiva UE n. 2019/1937, 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, raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Nello specifico, il sistema di protezione contemplato dal decreto prevede:

- La tutela della riservatezza;
- Misure di sostegno;
- Limitazioni della responsabilità;
- Protezione dalle ritorsioni.

Per come previsto dal decreto le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso uno dei seguenti canali:

1. Canale interno (in capo a Fincalabra. S.p.A.);
2. Canale esterno (gestito da A.NA.C.);
3. Divulgazione pubblica (a mezzo stampa o social media);
4. 4. Denuncia all'autorità giudiziaria o contabile (magistratura e Corte dei conti).

Ai sensi del suddetto decreto, è possibile segnalare alla Società violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società stessa, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è il soggetto responsabile della gestione del canale di segnalazione interna, così come previsto dal D. Lgs. n. 24 del 2023 all'art. 4 comma 5.

In Fincalabra il ruolo di Responsabile della Corruzione è distinto da quello di Responsabile per la trasparenza e il CdA ha affidato la gestione delle segnalazioni whistleblowing al Responsabile Prevenzione della Corruzione.

La "segnalazione interna" così come previsto dal decreto deve essere effettuata in via telematica a mezzo piattaforma informatica.
Il decreto prevede anche la possibilità di "segnalazione interna orale" "su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole" con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.
Nel corso del 2025 non sono pervenute al RPC segnalazioni.

5.11 Patti di integrità

L'art. 1, co. 17, della l. 190/2012 prevede espressamente l'opportunità di introdurre negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, clausole di rispetto della legalità la cui inosservanza è passibile di sanzione. Nelle linee guida adottate dall'ANAC con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici è stato suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente.
Il Patto di Integrità è strumento che mira a rendere più trasparente il processo di una gara d'appalto, istituendo un "patto" di fiducia e reciproco impegno a principi di correttezza, lealtà e trasparenza tra tutti gli attori in gara.
Il contenuto del "Patto di integrità" deve essere portato a conoscenza, con le forme più opportune, di tutto il personale della Società impiegato, sotto qualunque forma di rapporto contrattuale previsto dalla vigente normativa, nell'ambito delle procedure di gara, nonché nella fase di esecuzione del conseguente contratto.
È un documento che viene siglato dall'ente appaltante, da tutte le società partecipanti alla gara. Prevede un controllo incrociato e sanzioni nel caso in cui si cerchi di eluderlo. Si applica immediatamente, dalla fase preliminare di analisi dei bisogni, fino alla fine dell'esecuzione, non complica l'iter burocratico e non comporta nessun costo.
Il suddetto documento è inserito a cura del Responsabile Unico del Procedimento, nella documentazione di tutte le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, di qualsiasi importo ed anche in caso di affidamento diretto, per essere, poi, obbligatoriamente prodotto da ciascun partecipante debitamente sottoscritto per accettazione.
Ai fini del monitoraggio del RPC verrà previsto che, almeno annualmente, il Responsabile UOC Approvvigionamenti e Amministrazione del Personale attesti che la misura è applicata in tutte le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, di qualsiasi importo ed anche in caso di affidamento diretto.

Patti di integrità negli affidamenti					
Stato di attuazione al 1° gennaio 2026	**Azioni**	**Tempistica di attuazione**	**Indicatori di monitoraggio**	**Valori attesi**	**Responsabile dell'attuazione**
DA ATTUARE	Monitoraggio e verifica in ordine alla attuazione della misura	Contestuale alla procedura	Report di verifica	100%	Tutti i responsabili che gestiscono contratti di lavori, forniture e servizi
DA ATTUARE	Monitoraggio e verifica in ordine alla attuazione della misura	Annualmente	Report di verifica	100%	Responsabile UOC Approvvigionamenti e Amministrazione del Personale RPC

5.12 Informatizzazione dei processi

L'informatizzazione dei processi è una misura, come detto nel PNA 2019, volta a garantire la tracciabilità dei processi e l'individuazione delle responsabilità per le diverse fasi. L'adozione di sistemi digitali mira a:

- Ridurre la discrezionalità: L'automazione di alcune fasi dei procedimenti limita l'intervento umano "arbitrario", vincolando l'azione amministrativa a regole predefinite dal software.
- Garantire la tracciabilità: Ogni operazione lascia un'impronta digitale (log), rendendo possibile ricostruire chi ha fatto cosa, quando e perché.
- Aumentare la trasparenza: I sistemi informatici facilitano la pubblicazione dei dati in formato aperto, permettendo il controllo sociale (come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione di ANAC).

La Società sta continuando l'attività di informatizzazione e digitalizzazione dei processi per la gestione dei procedimenti di gestione delle sovvenzioni e contributi affidati dal socio Regione Calabria.
Tali misure sono, a mero titolo esemplificativo, il rilascio da parte del personale coinvolto nella gestione dei bandi di idonee dichiarazioni volte ad attestare l'assenza di situazioni di conflitto di interesse, l'utilizzo di check list e griglie di valutazione al fine di ridurre l'elemento di discrezionalità nel corso delle istruttorie e per la selezione dei progetti, la tracciabilità delle istanze in fase di ricezione e protocollazione delle stesse a mezzo utilizzo protocollo elettronico, l'utilizzo di procedure telematiche nei rapporti coi beneficiari a mezzo pec e/o della piattaforma avvisi.
Si sta proseguendo nell'implementazione della Intranet Aziendale e del nuovo sistema informativo aziendale
Nella più ampia strategia di comunicazione aziendale e di rafforzamento dell'immagine della Società, si sta procedendo alla riorganizzazione dei contenuti dei siti.
Inoltre è in continua evoluzione l'utilizzo e l'implementazione di piattaforme e di strumenti tecnologici in grado di facilitare la gestione del lavoro per i dipendenti e la verifica delle performance e del rispetto delle norme da parte della Società.
In un modello di lavoro che sposta il focus dall'attività al risultato, diventa fondamentale poter dotare i dipendenti di tutti gli strumenti per poter fare bene il proprio lavoro e l'azienda di quegli strumenti necessari a valutare questo lavoro.
Per queste ragioni, l'azienda ha introdotto e sta implementando un set di strumenti:

- Un'applicazione *per la gestione degli accessi da remoto*;
- Un'applicazione per facilitare la *rendicontazione del lavoro dei dipendenti su commessa*, attività o centro di costo;
- Applicazioni, ma anche hardware, che supportino la collaborazione tra i dipendenti anche a distanza (*stanze virtuali* condivise, calendari integrati, processi condivisi di pianificazione delle attività).

Tali misure dovranno essere oggetto di approfondimento a seguito della revisione delle procedure ex 231/2001, e anche in occasione della revisione/aggiornamento della mappatura dei processi, nel rispetto della normativa privacy e degli standard di qualità ISO 9001.
Per il prossimo futuro la Società intende continuare ad investire nella evoluzione dei servizi applicativi e delle piattaforme digitali già in gestione, concepite fin dalla loro ideazione per garantire il massimo accesso e la piena fruibilità dell'intero portafoglio di servizi messi a disposizione del sistema produttivo regionale.

MISURE PER LA TRASPARENZA
Triennio 2026/2028

Ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 modificato dal d.lgs. 97/2016

PREMESSA

Il *decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33* riordina gli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza, identificando i contenuti che la Pubblica Società e tutti gli enti di diritto privato che svolgono attività di interesse generale con l'utilizzo di risorse pubbliche sono tenuti a pubblicare sul proprio sito istituzionale e a tenere aggiornati.

L'art. 2-bis "Ambito soggettivo di applicazione" Ai fini del presente decreto, per "pubbliche amministrazioni" si intendono tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, […] 2. La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche, in quanto compatibile: […] b) alle società in controllo pubblico come definite dal decreto legislativo emanato in attuazione dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124; […] 3. La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica, in quanto compatibile, limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, alle società in partecipazione pubblica come definite dal decreto legislativo emanato in attuazione dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124. Il principio secondo cui anche gli Enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni sono tenuti al rispetto degli obblighi di pubblicazione e per le quali si applicano, a maggior ragione, le norme di prevenzione della corruzione ai sensi della L.190/2012, è consacrato nella delibera ANAC n. 1134 approvata nell'adunanza 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".

Il d.lgs. n. 33/2013 pone, quindi, in capo alle società in controllo pubblico specifici adempimenti in materia di trasparenza, la cui corretta attuazione viene assicurata dalla redazione ed attuazione del "Programma per la trasparenza e l'integrità".

L'Autorità Nazionale Anticorruzione controlla l'adempimento degli obblighi di trasparenza e ha dato indicazioni in merito alla redazione del Programma Triennale, attraverso la Delibera n.1310 del 4 luglio 2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016", elencando nell'Allegato 1 tutti gli obblighi di pubblicazione indicati dal d.lgs. 33/2013.

Il presente Programma stabilisce le principali azioni e regola le linee di intervento che Fincalabra S.p.A. intende seguire in tema di trasparenza. Infatti, Fincalabra S.p.A., società in house providing strumentale della Regione Calabria, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n.33 del 14 marzo 2013, è tenuta ad assicurare il rispetto dell'obbligo di trasparenza previsto per la Pubblica Amministrazione dalla L. 190 del 6 novembre 2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) e dal citato d.lgs. n. 33/2013.

1. ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI

Fincalabra è una società in house providing interamente partecipata dalla Regione Calabria e soggetta all'attività di direzione e coordinamento dell'ente Regione stesso, pertanto, come previsto espressamente all'art. 2-bis comma 2 del d.lgs. 33/2013, in qualità di società a controllo pubblico ha l'onere di applicare la normativa in materia di trasparenza.

Gli organi che presiedono l'amministrazione e il controllo di Fincalabra S.p.A. sono:

- il Consiglio di Amministrazione;
- l'Amministratore Delegato;
- il Collegio Sindacale;
- il Direttore Generale.

Nel dicembre 2025 la Governance ha proceduto alla revisione del modello organizzativo a seguito dell'attribuzione da parte della Regione Calabria, del ruolo di Organismo Intermedio per l'attuazione del PR 2021-2027 con l'attribuzione delle deleghe di gestione delle misure volte allo sviluppo e al rafforzamento dell'attività di ricerca e di innovazione delle imprese e a sostenere i processi di crescita sostenibile e la competitività delle Piccole e medie imprese, nonché la loro transizione verso un'economia circolare.

Tale ruolo si affianca a quello tradizionalmente svolto di soggetto attuatore, per conto della Regione Calabra.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La disciplina della trasparenza è regolata principalmente dal d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, dal d.lgs. n. 175/2016 e dalle successive integrazioni normative.

Il decreto legislativo n. 33/2013 integra la legge n. 190/2012, perseguendo la finalità della trasparenza intesa come accessibilità totale ai dati e ai documenti detenuti dai soggetti destinatari della normativa, al fine di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione e favorire il controllo diffuso sull'operato amministrativo e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La normativa prevede l'istituzione, sul sito istituzionale, della sezione "Società Trasparente", nella quale sono pubblicati i dati e i documenti oggetto di obbligo di pubblicazione, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC, anche attraverso atti di indirizzo e linee guida.

Il quadro normativo di riferimento risulta articolato e in continua evoluzione, richiedendo un costante monitoraggio delle fonti legislative e regolatorie, nonché degli orientamenti interpretativi dell'ANAC.

3. RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA E RAPPORTI CON IL RESPONSABILE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

In conformità all'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, alle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione vigente e alle Linee guida ANAC per le società in controllo pubblico, Fincalabra S.p.A. ha individuato il Responsabile per la Trasparenza (RT), cui competono funzioni di impulso, controllo e coordinamento in materia di adempimento degli obblighi di pubblicazione e di attuazione dell'accesso civico.

Il ruolo del RT è mantenuto distinto da quello del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT/RPC), in coerenza con l'assetto organizzativo della Società, ferma restando la necessaria e costante collaborazione tra le due funzioni, secondo un modello di integrazione funzionale raccomandato dal PNA.

Il Responsabile per la Trasparenza è l'avv. Giovanna Straface, nominata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 6 febbraio 2017 e successivamente confermata. Con l'adozione del nuovo modello organizzativo, la stessa ricopre anche il ruolo di Coordinatore dell'U.O.S. Trasparenza e Anticorruzione all'interno della U.O.C. Compliance.

Il RT svolge in via continuativa attività di vigilanza sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza, l'aggiornamento e la conformità dei dati pubblicati, anche sotto il profilo della tutela dei dati personali. In caso di inadempimento o adempimento parziale, il RT provvede alle segnalazioni previste dall'art. 43 del d.lgs. 33/2013 agli organi societari competenti, all'Organismo di Vigilanza e, nei casi previsti, all'ANAC.

3.1 U.O.C. COMPLIANCE - U.O. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il nuovo modello organizzativo ha istituito l'Unità Operativa Complessa Compliance, con il compito di assicurare la conformità della Società alle norme in materia di qualità, privacy, anticorruzione e trasparenza.

Per l'attuazione delle misure di anticorruzione e trasparenza, la U.O.C. Compliance si avvale dell'Unità Operativa Anticorruzione e Trasparenza, che supporta la Governance, il RPC e il RT nello svolgimento delle rispettive funzioni.

4. MISURE PER LA TRASPARENZA

In qualità di ente di diritto privato in controllo pubblico, Fincalabra S.p.A. è tenuta:

- alla pubblicazione dei dati previsti dalla legge n. 190/2012 e dal d.lgs. 33/2013, limitatamente alle attività di pubblico interesse;
- all'aggiornamento costante della sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale;
- all'attivazione di sistemi di controllo e monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- a garantire risposte tempestive alle richieste di accesso civico.

All'attuazione delle misure concorrono tutti gli uffici della Società, attraverso procedure organizzative e flussi informativi idonei a garantire completezza, tempestività e qualità delle informazioni pubblicate.

5. OBIETTIVI DI TRASPARENZA E PUBBLICITÀ

Il Consiglio di Amministrazione definisce gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, in coerenza con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione.

Nel triennio 2026–2028, Fincalabra S.p.A. persegue, in particolare, i seguenti obiettivi:

- aggiornamento continuo della sezione "Società Trasparente".
- miglioramento della qualità dei dati pubblicati, con riferimento a tempestività, completezza e fruibilità.
- valutazione della pubblicazione di "dati ulteriori" nelle aree a rischio.
- monitoraggio degli adempimenti da parte degli uffici competenti.
- iniziative di studio e formazione in materia di trasparenza e anticorruzione.
- promozione dell'innovazione e dell'efficienza organizzativa quali strumenti di prevenzione.
- utilizzo di soluzioni digitali che favoriscano tracciabilità, accesso ai dati e partecipazione degli stakeholder.
- miglioramento del sito istituzionale con attenzione ai requisiti di accessibilità.
- pubblicazione completa e sistematica degli atti di gara e degli affidamenti, anche mediante piattaforme digitali idonee al monitoraggio delle procedure.

Il perseguimento degli obiettivi strategici permetterà di consolidare il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, assicurando continuità alle misure programmate, conformità alla normativa vigente e coerenza con gli indirizzi del PNA.

6. SOGGETTI COINVOLTI

L'attuazione delle misure di trasparenza richiede il coinvolgimento coordinato di diversi soggetti, tra cui:

- l'Amministratore Delegato;
- Direttore Generale;
- l'Organismo di Vigilanza;
- il Responsabile per la Trasparenza;
- il Coordinatore dell'U.O.S. Trasparenza e Anticorruzione;
- il Responsabile Prevenzione della Corruzione;
- i Responsabili delle Unità Operative, in qualità di Responsabili della produzione dei dati;
- il Referente del sito web;
- il Responsabile della Protezione dei Dati.

Ciascun soggetto opera secondo le competenze e le responsabilità attribuite dalla normativa e dalle procedure interne.

7. PROCEDURA PER LA PUBBLICAZIONE DEI DATI SU "SOCIETÀ TRASPARENTE"

Il Responsabile della produzione dei dati effettua il monitoraggio di tutti i dati di propria pertinenza (come individuati all'Allegato 1 al PTPCT) mediante la consultazione periodica (almeno trimestrale) del sito, verificandone la presenza, l'aggiornamento, la correttezza e la qualità.

Nel caso in cui dall'attività di monitoraggio emerga la necessità di pubblicazione, integrazione o adeguamento, il Responsabile della produzione dei dati chiederà al Referente per la pubblicazione la trasmissione dei dati o documenti, già pronti per la pubblicazione senza ulteriori necessità di elaborazione, al referente per il sito web che ne curerà la pubblicazione sul sito entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento.

Qualora il Referente per la pubblicazione rilevi che il referente per il sito web non provvede alla pubblicazione nei termini previsti dei dati trasmessi, dovrà in prima battuta sollecitarne la pubblicazione allo stesso entro il termine di 10 giorni lavorativi, decorsi i quali senza avere ottenuto la pubblicazione, invierà formale segnalazione al Responsabile per la Trasparenza alla e-mail trasparenza@fincalabra.it, specificando i dati non pubblicati con riferimento in particolare a

"denominazione del singolo obbligo" e "contenuti dell'obbligo". Tempistiche maggiormente stringenti dovranno essere assicurate nel rispetto delle scadenze stabilite da ANAC.
Il Responsabile per la Trasparenza interverrà nell'effettuazione delle verifiche del caso e se necessario a sollecitare formalmente al referente per il sito web l'attuazione delle proprie spettanze. Il referente per il sito web avrà a disposizione dieci (10) giorni lavorativi dalla sollecitazione del RT per pubblicare i dati o motivare adeguatamente la non pubblicazione. Qualora ciò non avvenisse nei tempi necessari o la motivazione addotta non sia ritenuta adeguata dal Responsabile della Trasparenza, lo stesso invierà apposita segnalazione agli organi aziendali di vertice ed all'ODV, per le valutazioni ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, dell'eventuale trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili e l'adozione di eventuali ulteriori provvedimenti.
Il Responsabile per la Trasparenza nell'ambito della procedura svolge un ruolo di indicazione e di consulenza in caso di dubbi interpretativi rispetto alle caratteristiche di qualità o tipologie di dati oggetto di pubblicazione. Il Responsabile della produzione dei dati e il Referente per la pubblicazione potranno quindi rivolgersi al Responsabile per la Trasparenza in caso di dubbi o necessità. Il Responsabile per la Trasparenza potrà inoltre di spontanea iniziativa anche a seguito delle attività di monitoraggio del sito, indirizzare suggerimenti, disposizioni, istruzioni operative, finalizzate a migliorare l'aderenza dell'attività di pubblicità e trasparenza allo spirito delle norme applicabili.
Considerato che la BDNCP dal 1° gennaio 2024 assicura la pubblicazione dei dati individuati all'art.
28, co. 3, del nuovo codice, tra cui quelli già previsti dall'art. 1, co. 32, della legge 190/2012 pertanto
abrogato dal nuovo codice, l'Autorità chiarisce che non è più prevista, per alcuna procedura contrattuale, la predisposizione del file XML e l'invio ad ANAC della PEC, entro il 31 gennaio, con indicazione del luogo di pubblicazione di detto file; di conseguenza, perdono di efficacia le relative specifiche tecniche che disciplinavano le modalità di compilazione e pubblicazione del file XML e di invio ad ANAC della dichiarazione di adempimento.

7.1 MODALITÀ E FORMATO DI PUBBLICAZIONE DEI DATI

Sul sito istituzionale di Fincalabra S.p.A., nella sezione "Società Trasparente", sono pubblicati i documenti, le informazioni e i dati concernenti l'organizzazione della Società e la sua attività istituzionale, in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente in forza della natura giuridica della Società stessa.
Attualmente la pubblicazione dei dati sul Sito istituzionale avviene in modalità manuale. Obiettivo della Società è rivedere l'iter dei flussi manuali per la pubblicazione dei dati, per sostituirlo, almeno in parte, con un flusso informatizzato mediante applicativi onde assicurare la costante integrazione dei dati già presenti. Si evidenzia anche la necessità di procedere alla gestione dematerializzata degli atti amministrativi della Società (deliberazioni del consiglio, atti amministrativi interni).
In linea con la normativa di riferimento, le modalità di pubblicazione adottate intendono assicurare l'accessibilità, la completezza e la semplicità di consultazione dei dati, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio e protezione dei dati personali. Tenuto conto anche dell'entrata in vigore nel maggio 2018 del Regolamento Europeo per la sicurezza e la Privacy 2016/679.
La sezione "Società Trasparente" ed i relativi contenuti sono in costante aggiornamento in relazione alla periodicità dei dati da pubblicare. Essa si articola in specifiche sottosezioni, organizzate in conformità con quanto disciplinato dall'allegato A del D. Lgs. n. 33/2013 "*Struttura delle informazioni sui siti istituzionali*" e Delibera Anac n. 1134 del 8/11/2017 "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*". Tali sottosezioni sono compilate nel rispetto dell'ambito soggettivo di applicazione degli obblighi previsti per gli enti di diritto privato in controllo pubblico e dunque con l'esclusione delle disposizioni applicabili esclusivamente alle Pubbliche Amministrazioni in senso stretto. Inoltre, il legislatore nel d.lgs. 33/2013 ha chiarito che la sezione "Società trasparente" deve essere organizzata in modo che cliccando sull'identificativo di una sottosezione sia possibile accedere ai contenuti della sottosezione stessa, o all'interno della stessa pagina "Società trasparente" o in una pagina specifica relativa alla sottosezione. L'obiettivo di questa organizzazione è l'associazione univoca tra una sottosezione e uno specifico dato in modo che sia possibile raggiungere direttamente dall'esterno la sottosezione di interesse. A tal fine è necessario che i collegamenti ipertestuali associati alle singole sottosezioni siano mantenuti invariati nel tempo, per evitare situazioni di "collegamento non raggiungibile" da parte di accessi esterni.

Nel medesimo decreto è stato inoltre chiarito che nel caso in cui sia necessario pubblicare nella sezione "Società trasparente" informazioni, documenti o dati che sono già pubblicati in altre parti del sito, è possibile inserire, all'interno della sezione "Società trasparente", un collegamento ipertestuale ai contenuti stessi, in modo da evitare duplicazione di informazioni all'interno del sito web medesimo. L'utente deve comunque poter accedere ai contenuti di interesse dalla sezione "Società trasparente" senza dover effettuare operazioni aggiuntive.
I singoli obblighi di trasparenza previsti per le società a controllo pubblico sono dettagliatamente riportati all'allegato 1 alla Delibera Anac 1134/2017 con indicazione delle specifiche scadenze. Ciascuna U.O.C./ASSET/CLUSTER, per la parte di propria competenza, provvede alla raccolta, alla elaborazione e all'aggiornamento dei dati, informazioni e documenti relativamente alle competenti attività soggette agli obblighi di trasparenza. Il processo di aggiornamento e implementazione delle informazioni è di diretta responsabilità dei responsabili di U.O.C./ASSET/CLUSTER nella loro qualità di Responsabili della Produzione dei dati.
La legge 190/2012 all'art.1, commi 32, 35 e 42 disciplina il formato delle pubblicazioni.
In particolare, il comma 35 stabilisce che "per formati di dati aperti si devono intendere almeno i dati resi disponibili e fruibili on line in formati non proprietari, a condizioni tali da permetterne il più ampio riutilizzo anche a fini statistici e la ridistribuzione senza ulteriori restrizioni d'uso, di riuso o di diffusione diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità".
L'Anac con la delibera n. 495/2024, "*Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi*", ha posto le condizioni per migliorare la trasparenza e l'efficacia nella pubblicazione dei dati attraverso:

- l'approvazione di tre schemi per la pubblicazione di dati relativi all'utilizzo delle risorse pubbliche, all'organizzazione e ai controlli, come previsto dal decreto legislativo n. 33/2013;
- l'adozione di un documento con istruzioni operative per garantire la corretta pubblicazione dei dati, comprensivo di indicazioni su qualità, validazione e controlli;
- la previsione di un periodo transitorio di 12 mesi per permettere alle amministrazioni e agli enti di aggiornare le sezioni relative agli schemi approvati, mantenendo comunque l'obbligo di rispettare le normative esistenti;
- la disponibilità di ulteriori schemi non definitivi per facilitare la pubblicazione di vari dati, consentendo all'Autorità di perfezionarli attraverso un periodo di sperimentazione;
- la possibilità di apportare modifiche agli schemi e definire specifiche tecniche per migliorare la codifica e la riutilizzabilità delle informazioni.

7.2 MONITORAGGIO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Nel corso del 2023 il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione ai sensi delle previsioni del d.lgs. 33/2013, sulla totalità dei dati, è stato costantemente svolto dal Responsabile della Trasparenza. I risultati del monitoraggio sono stati comunicati ai soggetti incaricati e alla Governance e riportati nella Relazione Annuale dei Responsabili Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Il monitoraggio sui dati oggetto di verifica *ex* delibera Anac n. 203 del 17 maggio 2023 non è stato svolto da OdV, organismo deputato all'adempimento.
Anche nel corso dell'anno 2024, il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013, sarà organizzato su due livelli, fatta eccezione per l'attestazione degli obblighi di pubblicazione che dovrà essere effettuata da OdV, in assenza di diverse indicazioni:

1) **Monitoraggio di Primo Livello (autovalutazione dei Soggetti Incaricati):** Il soggetto incaricato, tenuto conto dell'allegato A al presente Piano e delle previsioni del piano stesso, provvederà al monitoraggio delle pubblicazioni di competenza secondo le tempistiche indicate. Gli esiti del monitoraggio saranno trasmessi a RT e al Coordinatore della U.O. Anticorruzione e Trasparenza e per conoscenza al Responsabile della U.O.C. Compliance.

2) **Monitoraggio di Secondo Livello (costante monitoraggio di RT):** Rt, anche con l'ausilio delle altre figure a vario titolo coinvolto nella U.O.C. Compliance, provvederà al monitoraggio dei dati oggetto di obbligo di pubblicazione. In particolare, il monitoraggio dovrà riguardare il formato, la chiarezza, la completezza,

l'aggiornamento e la rispondenza con la disciplina in materia dei dati personali, secondo le indicazioni del Garante, del dato pubblicato.

8 ACCESSO CIVICO SEMPLICE E GENERALIZZATO

Tra le novità introdotte dal D. Lgs. n. 33/2013, una delle principali riguarda l'istituto dell'accesso civico (art. 5). La normativa prevede, da un lato, l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di rendere noti una serie di documenti, di informazioni e di dati; dall'altro, il diritto di chiunque a richiedere la pubblicazione delle informazioni mancanti. L'istituto dell'Accesso civico, pertanto, consente a chiunque il diritto di richiedere, gratuitamente e senza necessità di motivazione, i documenti, le informazioni o i dati che la normativa prevede siano pubblicati, nel caso in cui non dovessero essere stati pubblicati nella sezione Società Trasparente del sito www.fincalabra.it. Al fine di garantire l'efficacia di tale istituto, Fincalabra ha adottato il Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, per la gestione delle diverse tipologie di accesso agli atti e accesso civico corredato dalla modulistica utile a inoltrare le istanze. Tutte le istanze pervenute e relativi esiti sono annotate nel Registro degli accessi e pubblicate nella sezione "Società Trasparente" – "Altri Contenuti" - "Accesso Civico".

Ferme restando le ipotesi riconducibili all'istituto dell'accesso documentale di cui agli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241 ("Nuove norme sul procedimento amministrativo") l'accesso civico ex art 5 dlgs 33/2013 si distingue in:

- l'accesso civico "semplice", disciplinato dal comma 1 dell'art.5, che sancisce il diritto di chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridiche soggettive, di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che l'ente abbia omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo ai sensi del citato decreto;
- l'accesso civico "generalizzato", disciplinato dal comma 2 dell'art.5, che comporta il diritto di chiunque di accedere a dati, documenti ed informazioni detenuti dall'ente, ulteriori rispetto a quelli per i quali è previsto l'obbligo di pubblicazione, esclusi quelli sottoposti al regime di riservatezza. A tal proposito va però precisato che la Società risponderà alle richieste sulla base di atti e documenti già detenuti non essendo tenuta a reperire informazioni di cui non è in possesso. Le uniche operazioni di rielaborazione possibili sono quelle volte all'oscuramento dei dati sensibili, laddove presenti.

La gestione ed evasione delle istanze di Accesso Civico semplice è affidata al Responsabile della Trasparenza.

Il monitoraggio delle istanze di Accesso Civico generalizzato è affidato alla UOC Legale e societario, revoche e recuperi l'evasione delle richieste è invece affidata alla UOC/ASSET/CLUSTER che detiene i dati oggetto dell'istanza. Il riesame sarà gestito dal Responsabile della Trasparenza.

Le istanze andranno presentate agli indirizzi di posta elettronica e ordinaria indicato nel ciato Regolamento e nell'apposita sottosezione di "Società Trasparente" sul sito istituzionale della Società. La Società, in osservanza delle Linee guida ANAC n. 1309/2016 recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, del D. Lgs. 33/2013, ha istituito il "registro degli accessi", atto a contenere tutte le richieste di accesso pervenute, distinte per numero di protocollo, con l'indicazione dell'oggetto e della specifica sulla tipologia di accesso di cui trattasi, della data del ricevimento dell'istanza e del relativo esito con la data della decisione.

Il registro degli accessi sarà pubblicato, oscurando i dati personali, sul sito web istituzionale della Società, nella sezione "società trasparente" e aggiornato tempestivamente.

Nel corso del 2025 non sono pervenute a RT richieste di accesso civico.

8.1 ACCESSO CIVICO SEMPLICE E GENERALIZZATO IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI

In caso di mancata pubblicazione dei dati, atti e informazioni nella BDNCP o in "Società Trasparente" si applica la disciplina sull'accesso civico semplice di cui all'articolo 5, comma 1, decreto trasparenza.

Nel caso in cui sia stata omessa la pubblicazione nella BDNCP, la richiesta di accesso civico di cui al comma 1 del presente articolo è presentata al Responsabile della Trasparenza al fine di verificare se tale omissione sia imputabile ai soggetti tenuti all'elaborazione o trasmissione dei dati.

Ove sia appurato che la stazione appaltante/ente concedente abbia effettivamente trasmesso i dati alla BDNCP per il tramite della PCP, la richiesta di accesso di cui al precedente comma è presentata al RPCT di ANAC, in qualità di amministrazione titolare della BDNCP.
Alla scadenza del termine di durata dell'obbligo di pubblicazione, la BDNCP, la stazione appaltante e l'ente concedente, per quanto di rispettiva competenza, sono tenuti a conservare e a rendere disponibili i dati, gli atti e le informazioni al fine di soddisfare – in conformità all'articolo 35 del codice - eventuali istanze di accesso civico generalizzato ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del decreto trasparenza.
L'inadempimento degli obblighi di trasmissione alla BDNCP è sanzionato secondo quanto indicato nel provvedimento di cui all'articolo 23 del codice degli appalti. Quando la mancata trasmissione alla BDNCP dipenda dal soggetto responsabile dell'elaborazione dei dati e delle informazioni come individuato ai sensi del comma 1, si applicano gli articoli 43 e 46 del decreto trasparenza.

9 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Gli obblighi di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, sono previsti da specifiche disposizioni, contenute nell'articolo 1, della legge 6 novembre 2012, n. 190.
Al fine di garantire una generale diffusione della cultura della legalità e trasparenza Fincalabra deve assicurare specifiche attività formative rivolte al personale dipendente, anche a tempo determinato, in materia di trasparenza, pubblicità e integrità.

10 SEZIONE SOCIETÀ TRASPARENTE DEL SITO WEB DI FINCALABRA S.P.A

In ottemperanza a quanto disposto dal d.lgs. 33/2013, Fincalabra ha realizzato sul proprio sito web istituzionale www.fincalabra.it una sezione apposita denominata *Società Trasparente*. I dati previsti dal d.lgs. 33/2013 sono, pertanto, ivi pubblicati.
Il menu della citata sezione riproduce integralmente l'elenco di contenuti obbligatori indicato nell'allegato A del decreto legislativo n.33/2013, incluse le sottosezioni non applicabili a Fincalabra. La ragione dell'obbligo di pubblicazione integrale del menu va ricercata nella volontà del legislatore di facilitare la ricerca di contenuti nei siti web di enti che svolgono attività di pubblico interesse, uniformandone l'alberatura. L'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013, per le società a partecipazione pubblica, prevede che debba applicarsi la materia della trasparenza in quanto compatibile e limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse. Anche la delibera Anac 1134/2017 al paragrafo 2.3.2. ha ribadito il concetto secondo il quale per le società soltanto partecipate:
"(…) si applichi la medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni, in quanto compatibile e limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea".
Il concetto è stato ribadito al paragrafo 1.2 della parte V del PNA 2019 (delibera n. 1964 del 13 novembre 2019) ove si afferma che:
"*Le società partecipate dalle pubbliche amministrazioni non in controllo, come definite dal d.lgs. 175/2016, e le associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, che, fermo restando il requisito del bilancio superiore a 500.000 euro, esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni o di gestione di servizi pubblici, sono sottoposti, secondo il criterio della compatibilità, ai soli obblighi di trasparenza previsti per le pubbliche amministrazioni, limitatamente ai dati e documenti inerenti l'attività di pubblico interesse*".
Le sottosezioni ed i contenuti delle pubblicazioni da implementare nel sito web delle società partecipate sono state individuate nell' Allegato 1 alla Determinazione Anac 1134/2017. Di seguito l'alberatura della sezione Società Trasparente del sito web istituzionale di Fincalabra.
Le sezioni verranno costantemente e tempestivamente aggiornate. Per le sezioni non ancora implementate verrà utilizzata la dicitura "La sezione è in fase di allestimento". Per le sezioni non applicabili a Fincalabra verrà specificato che esse non rientrano nell'ambito soggettivo di applicazione.
La pubblicazione dei dati avviene attraverso il referente per il sito internet. In alternativa, il Responsabile della trasparenza, ricevuti i dati dai Responsabili d'Area o loro delegati, trasmette al referente per il sito internet i dati da pubblicare specificandone i tempi, il formato, la sezione e la sottosezione in cui inserirli. I responsabili delle diverse Aree depositari

delle informazioni da pubblicare devono garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, anche al fine del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Per ciascun dato inserito, sarà necessaria l'indicazione della data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l'arco temporale cui lo stesso dato o categoria di dati si riferisce. I dati saranno aggiornati secondo le seguenti quattro frequenze:

1. cadenza annuale, per i dati che, per loro natura, non subiscono modifiche frequenti o la cui durata è tipicamente annuale;
2. cadenza semestrale, per i dati che sono suscettibili di modifiche frequenti ma per i quali la norma non richiede espressamente modalità di aggiornamento eccessivamente onerose in quanto la pubblicazione implica per l'amministrazione un notevole impegno;
3. cadenza trimestrale, per i dati soggetti a frequenti cambiamenti;
4. aggiornamento tempestivo, per i dati che è indispensabile siano pubblicati nell'immediatezza della loro adozione. Infatti, laddove le norme non menzionino in maniera esplicita l'aggiornamento, si deve intendere che la società sia tenuta alla pubblicazione e, di conseguenza, ad un aggiornamento tempestivo.

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti (salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto disposto dall'art. 14, c. 2, e dall'art. 15, c. 4, D. Lgs. 33/2013). Alla scadenza del termine di durata dell'obbligo di pubblicazione, i documenti, le informazioni e i dati sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di una specifica sezione "Archivio" del sito www.fincalabra.it per la durata di tre anni. Decorsi detti termini, la trasparenza è assicurata mediante la possibilità di presentare l'istanza di accesso civico ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013. L' utilizzo da parte degli utenti della sezione "Società Trasparente" è monitorato dal 2016 tramite il sistema open source Analytics di Google.

Allegati al Programma:

1. Tabella obblighi di pubblicazione

La "Tabella degli obblighi di pubblicazione" allegata al Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza riprende l'articolazione in sottosezioni e livelli della sezione del sito istituzionale "Società Trasparente" ed è basata sull'allegato 1 della citata delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016".

Per ogni singolo obbligo di pubblicazione vengono indicati:

- la sezione o sottosezioni di pubblicazione;
- i riferimenti normativi;
- i contenuti dell'obbligo;
- la tempistica prevista per gli aggiornamenti;
- il responsabile della produzione dei dati, inteso quale responsabile della U.O.C./ASSET/CLUSTER deputata alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione;
- il referente per la pubblicazione.

Per quanto concerne la tempistica di pubblicazione, dovranno essere considerate valide le indicazioni riportate, in relazione a ciascun obbligo, nella "Tabella obblighi di pubblicazione" allegata al Piano.

In tutti i casi in cui nella suddetta Tabella sia indicato:

- "Aggiornamento *tempestivo*", il termine massimo per la pubblicazione è da intendersi di trenta giorni decorrenti dal momento in cui il documento o il dato arrivi nella disponibilità del responsabile della trasmissione.
- "Aggiornamento *trimestrale, semestrale, annuale*", la pubblicazione deve essere effettuata entro il termine massimo di trenta giorni successivi alla scadenza.