



SPV LINEA M4 S.p.A.

Piazza Castello 3
20121 Milano MI
Italia UE

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA
TRASPARENZA**

M4 S.p.A.

AGGIORNAMENTO

2026 – 2028

PARTE GENERALE

Adozione C.d.A. del 29 gennaio 2026

SOMMARIO

IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA DI M4 S.P.A.	5
QUADRO GENERALE	5
I M4 S.P.A.: NATURA, MISSIONE E STRUTTURA	6
II I PRINCIPI GUIDA DEL PIANO	7
III I SOGGETTI COINVOLTI NELL'ELABORAZIONE DEL PIANO	9
IV MODALITÀ DI ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA	12
V METODOLOGIA DI AGGIORNAMENTO DEL PIANO	14
1. ANALISI DEL CONTESTO	16
2. VALUTAZIONE DEI RISCHI	21
3. TRATTAMENTO DEL RISCHIO	22
IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA DI M4 S.P.A.	23
a) <i>Nomina, durata dell'incarico e revoca</i>	23
b) <i>Compenso</i>	23
c) <i>Funzioni, compiti e responsabilità</i>	24
d) <i>Supporto conoscitivo ed operativo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di M4 S.p.A.</i>	25
e) <i>Misura di garanzia per la vacatio – procedura organizzativa</i>	25
ESITI DEL MONITORAGGIO	26
MISURE GENERALI PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE	28
OBIETTIVI STRATEGICI	28
MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E MISURE FACOLTATIVE	29
<i>Modello Operativo di Gestione e Controllo</i>	30
<i>Codice Etico e di Comportamento</i>	30
<i>Protocollo di Legalità, Atto Aggiuntivo in materia di corruzione e protocollo di legalità e Protocollo Operativo Monitoraggio Grandi Opere (MGO)</i>	31
<i>Formazione M4 S.p.A.</i>	32
<i>Whistleblowing</i>	33
<i>Trasferimento ad un diverso ufficio</i>	33
<i>Inconferibilità di incarichi</i>	34
<i>Inconferibilità e Incompatibilità di incarichi</i>	37
<i>Rotazione Straordinaria</i>	38

<i>Disposizioni sul conflitto d'interessi</i>	<i>39</i>
<i>Consultazione web verso gli Stakeholders</i>	<i>40</i>
<i>Accesso civico</i>	<i>40</i>
<i>Accesso civico generalizzato.....</i>	<i>41</i>
<i>Procedure aziendali</i>	<i>43</i>
<i>La rotazione personale.....</i>	<i>43</i>
<i>Tavoli di confronto in materia di anticorruzione e trasparenza con Dirigenti e Responsabili di funzione</i>	<i>44</i>
<i>Pantouflage.....</i>	<i>44</i>
MISURE GENERALI FACOLTATIVE INTRODOTTE 2025.	46
✓ <i>Sviluppo e condivisione di una "piattaforma di legalità" negli appalti:</i>	<i>46</i>
✓ <i>Armonizzazione delle funzioni di Auditing:.....</i>	<i>46</i>
✓ <i>Incremento strumenti contrattuali.....</i>	<i>46</i>
✓ <i>Grado di partecipazione societaria.....</i>	<i>46</i>
MECCANISMI INFORMATIVI.	46
SISTEMA SANZIONATORIO	47
LA TRASPARENZA DI M4 S.P.A. 2024-2026.....	48
✓ <i>L'ADOZIONE DELLA SEZIONE TRASPARENZA DEL PTPCT</i>	<i>50</i>
✓ <i>IL RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA.....</i>	<i>50</i>
✓ <i>IL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI (RPD)</i>	<i>51</i>
✓ <i>PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA.....</i>	<i>52</i>
<i>a) I soggetti coinvolti.....</i>	<i>53</i>
<i>b) Gli obblighi di pubblicazione ex lege.....</i>	<i>53</i>
<i>c) La pubblicazione di dati ulteriori.....</i>	<i>53</i>
<i>d) La vigilanza del Responsabile della Trasparenza</i>	<i>54</i>
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	55

Premessa

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza di M4 S.p.A. - triennio 2026/2028 – viene redatto alla luce degli esiti del monitoraggio semestrale e annuale come emersi dalla relazione presentata dal RPCT, nominato in data 5 marzo 2025. Nel corso del CdA nel gennaio 2026 la RPCT e il Referente (di seguito anche Struttura RPCT) propongono l'aggiornamento delle misure contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2024-2026, adottato dal CdA di M4 S.p.A. il 24 gennaio 2024. In data 10 giugno 2025, infatti, il CdA ha confermato il PTPCT 2024-2026 in coerenza con le semplificazioni previste dal Capitolo 10 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 per gli enti con meno di 50 dipendenti. Tale deliberazione è stata assunta previa verifica dei requisiti-presupposto dichiarati dal Presidente con nota M4 1861/2025 del 24 marzo 2025, attestante l'assenza di episodi corruttivi, disfunzioni amministrative significative, modifiche organizzative rilevanti o variazioni degli obiettivi strategici nel corso dell'anno 2024, alla luce delle indicazioni espresse nella delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) del 16 aprile 2025 agli atti come risposta al quesito posto da M4 Spa.

Per le ragioni sopra esposte il presente piano, pur ponendosi in continuità con i precedenti, aggiorna alcune misure, prima fra tutte quella legata alla nomina di un Referente del RPCT che, in caso di eventuali assenze temporanee del Responsabile, subentra nelle funzioni al fine di garantire la continuità operativa e il costante monitoraggio della strategia di prevenzione. Questa modifica organizzativa rappresenta una misura di prevenzione della corruzione fortemente raccomandata dall'ANAC e descritta in modo puntuale al punto 2, lettera d) del PTPCT. Il Referente, pertanto, in via automatica al manifestarsi di condizioni di assenza prolungata per oltre 15 giorni lavorativi consecutivi, subentrerà automaticamente nelle funzioni fino alla tempestiva nomina di un nuovo RPCT da parte dell'organo di indirizzo-

All'elaborazione del Piano hanno partecipato prevalentemente i responsabili delle funzioni della struttura che detengono una profonda conoscenza dei processi decisionali e dei potenziali relativi rischi. Tra questi particolarmente informati sono la funzione di Segreteria Societaria che presenzia ai CdA e cura le relazioni tra il Presidente e gli altri amministratori dell'organo di controllo, e la dirigente dell'Ufficio Amministrazione. I dipendenti sono stati sollecitati a perseguire gli obiettivi di prevenzione della corruzione e della trasparenza grazie agli aggiornamenti formativi e agli stimoli mensili a segnalare alla Struttura di prevenzione della corruzione e trasparenza eventuali disfunzioni. I dipendenti hanno avuto occasione di proporre suggerimenti attraverso un questionario descritto nella narrativa che segue.

Nell'elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione per il triennio si è tenuto conto di quattro fattori che influenzano le scelte di un ente: • la finalità istituzionale • la struttura organizzativa; • le procedure; • il monitoraggio.

Confermando le scelte redazionali compiute nelle precedenti edizioni, il PTPCT si articola in due macroaree: ✓ Parte generale incentrata sulla programmazione delle attività attuative delle misure di



carattere generale; ✓ Parte II riguardante la misura della trasparenza e relativi allegati con misure speciali anticorruzione e valutazioni del rischio.

IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA DI M4 S.p.A.

Quadro generale

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (per brevità anche solo **Piano**) rappresenta lo strumento attraverso il quale SPV Linea M4 S.p.A. (d'ora in poi anche solo **M4 S.p.A.** o **Società**) – quale società concessionaria del Comune di Milano per la progettazione, costruzione e gestione della Linea 4 della metropolitana di Milano (d'ora in poi, anche, **Opera**) – declina la strategia di protezione del valore pubblico in termini di ricadute positive sul piano sociale nei confronti dei portatori di interesse interni (dipendenti, collaboratori, fornitori, organo di indirizzo e di controllo) e esterni (utenti, cittadini milanesi, enti monitoranti) all'organizzazione attraverso la definizione di obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, adeguandosi alle prescrizioni contenute nella normativa di riferimento, considerando anche le previsioni, raccomandazioni e aggiornamenti contenuti in delibere, determinazioni, linee guida e pareri dell'A.N.AC., che permettono al presente Piano di facilitare il processo di rendere chiari gli indirizzi e i principi ispiratori di M4 Spa nell'esercizio delle proprie funzioni.

Proprio a tal fine il Piano, alla luce delle peculiarità dell'ente, avente meno di 50 dipendenti, dopo un ulteriore anno di misure del triennio 2024-26 confermate e visto l'esito del monitoraggio di giugno e di dicembre 2025, sulla base dei criteri definiti dall'Autorità (pag. 19 aggiornamento 2024 del PNA 2022) si concentra con particolare attenzione sulle attività proprie dell'Area contratti pubblici (affidamenti anche diretti dei lavori, forniture e servizi di cui al D.gs. 36/2023) e dell'area Personale, (una sola ricerca nel corso del 2025 per la sostituzione maternità dell'addetto all'Ufficio Legale andata deserta) e delle concessioni o autorizzazioni agli utenti limitatamente ai controlli svolti dall'Ufficio protocolli e Autorizzazioni prima della contrattualizzazione degli operatori economici o in corso d'opera. Si sottolinea che invece non risultano applicabili al caso specifico le misure legate a contributi e sovvenzioni e alla partecipazione a enti terzi.

Il monitoraggio nel corso del 2025 è stato condotto dalla Struttura di prevenzione della corruzione di promozione della trasparenza (di seguito anche solo la Struttura) semestralmente attraverso incontri diretti per facilitare la condivisione degli sviluppi della vita societaria.

L'orientamento perseguito da M4 S.p.A. verso una legalità sostanziale è fortemente dimostrato dalla attivazione di strumenti protocollari volti a dare costante evidenza dei processi attivi e di facilitare, con il necessario supporto istituzionale e con innovativi strumenti informatici, quali ad esempio la piattaforma di legalità SILEG M4, la verifica in materia di anticorruzione, di trasparenza e di tracciabilità dei flussi finanziari della filiera delle imprese impegnate nella realizzazione dell'Opera.

La Legge 190/2012 ha introdotto una più ampia definizione di “*prevenzione della corruzione*” comprendendo una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l’adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti anche privati. L’Autorità, nel merito, precisa che “*con la legge 190/2012 non si modifica il contenuto tipico della nozione di corruzione ma per la prima volta in modo organico si introducono e, laddove già esistenti, si mettono a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative e individuali – riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione – che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio*”.

Pertanto, il presente Piano vuol riferirsi non solo alle misure di contrasto dei fenomeni corruttivi in senso stretto, ossia quelli direttamente ricollegabili ai comportamenti soggettivi impropri di un soggetto che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma una decisione deviando dai propri doveri d’ufficio, per un vantaggio economico o meno, minando la cura imparziale dell’interesse affidatogli, ma vuole riferirsi, più in generale, anche al compimento di quegli atti che la legge suole definire come mere condotte di natura corruttiva.

L’attenzione della Società per il contrasto alle condotte di natura corruttiva, **nella sua accezione più ampia**, discende dalla maggioritaria partecipazione pubblica e dal perseguimento di finalità di pubblico interesse e dall’uso di denaro pubblico.

i M4 S.p.A.: natura, missione e struttura

M4 S.p.A. è la società per azioni costituita il 16 dicembre 2014 dal Comune di Milano, socio pubblico di maggioranza.

Oggi M4 S.p.A., è passata alla fase gestoria della linea 4 della Metropolitana Milanese, ed è composta dal socio pubblico, il Comune di Milano con il 66,667% delle azioni e da altri soci: ATM S.p.A. (31,546%), Webuild S.p.A. (0,555%), Partecipazioni Italia S.p.A. (0,555%), Hitachi Rail STS S.p.A. (0,651%), Leonardo Global Solutions Spa (0,006%), Mer Mec STE S.r.l. (0,014%), Sirti S.p.A. (0,006%).

Comune di Milano	66,667%
Azienda Trasporti Milanesi Spa	31,546%
Webuild Spa	0,555 %
Partecipazioni Italia Spa	0,555 %
Hitachi Rail STS SPA	0,651%
Leonardo Global Solutions Spa	0,006%
Mer Mec Ste Srl	0,014%
Sirti Spa	0,006%

		A	B	C	A-B+C			
Livello	Inquadramento contrattuale	n. dipendenti al 31/12/2023	n. dipendenti usciti al 31/12/2024	n. nuove assunzioni nel 2024	saldo n. dipendenti al 31/12/2024	costo del personale al 31/12/2023	costo del personale al 31/12/2024	Previsioni assunzioni 2025 (x)
1° liv.	CCNL Edili Industria	0	0	0	0	0	0	0
2° liv.	CCNL Edili Industria	2	2 ⁽¹⁾	1	1	79.770,77	26.129,00	0
3° liv.	CCNL Edili Industria	1	0	0	1	29.653,68	127.181,00	0
4° liv.	CCNL Edili Industria	1	0	0	1	65.492,32	39.633,00	0
5° liv.	CCNL Edili Industria	2	1	0	1	109.251,88	123.669,00	0
6° liv.	CCNL Edili Industria	3	0	0	3	181.019,75	214.391,00	1
7° liv.	CCNL Edili Industria	1	0	0	1	72.999,24	86.677,00	0
7Q	CCNL Edili Industria	3	0	0	3	293.391,04	348.147,00	0
Dirigente	CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi	2	0	0	2	232.907,48	284.919,00	0
Distaccati		6	2	2	6	457.587,00	519.675,00	0

⁽¹⁾ dipendenti passati da 2° liv. a 3° liv. nel 2024

Totale dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2024 = 10

Totale dipendenti a tempo determinato al 31/12/2024 = 5

Totale dipendenti fulltime al 31/12/2024 = 12

Totale dipendenti parttime al 31/12/2024 = 3

Costo per il personale a tempo indeterminato nel 2024 = 956.621,00

Costo per il personale a tempo determinato nel 2024 = 294.125,00



Alessandro Lamberti
M4 S.p.A.
Presidente

La struttura organizzativa è aggiornata ad evento e i dati riferiti alla dotazione organica sono aggiornati sul sito in occasione dell'approvazione del bilancio.

La Convenzione di concessione dell'opera pubblica, da realizzarsi mediante finanza di progetto, è stata stipulata con il Comune di Milano, in qualità di Concedente, il 22 dicembre 2014. Da quella data M4 S.p.A. ha acquisito a tutti gli effetti la qualifica di società concessionaria della progettazione, costruzione e gestione della linea M4.

La Società ha come oggetto sociale: la progettazione, costruzione, manutenzione e gestione tecnica, amministrativa, economica e finanziaria della linea metropolitana 4 di Milano, nonché l'erogazione del relativo servizio di trasporto pubblico, in concessione dal Comune di Milano. La società, si specifica, non può, ad oggi, svolgere alcuna attività diversa da quelle indicate nell'oggetto sociale, né attività extra moenia e/o assumere partecipazioni in altre società.

Il Piano si propone di realizzare un modello completo, interdisciplinare ed efficace di contrasto alla corruzione, da aggiornare e modificare nel tempo in rapporto all'evoluzione della normativa applicabile e delle vicende della Società.

ii I principi guida del Piano

Il presente Piano tiene conto dell'organizzazione societaria attuale e include le indicazioni del PNA 2019 e PNA 2022. Il Piano mette in evidenza che la prevenzione della corruzione e trasparenza è da considerarsi innanzitutto come leva di creazione del Valore Pubblico e rappresenta uno strumento utile al miglioramento della qualità della vita non solo dell'ente ma in generale del benessere

economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder e dei destinatari del servizio.

A. Principi Strategici

- *Coinvolgimento dell'organo di indirizzo* che deve assumere un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo e contribuire alla creazione di un contesto istituzionale e organizzativo di reale supporto al RPCT;

Nel caso di M4 Spa l'organo di indirizzo viene aggiornato semestralmente degli esiti delle attività di monitoraggio sul piano triennale. Nel corso del 2025 l'organo di indirizzo è stato coinvolto nella fase di nomina della nuova struttura di Prevenzione della corruzione e a presidio della trasparenza anche alla luce della conferma del PTPC precedente approvato a seguito di parere acquisito dall'ANAC. Il Presidente ha direttamente coinvolto il personale nelle attività di aggiornamento stimolando riflessioni sulla formazione e alla partecipazione alla giornata della Trasparenza del 3 dicembre 2025 presso l'Università Cattolica di Milano, in occasione della presentazione della ricerca sulle attività di controllo della filiera durante la costruzione dell'Opera.

- *Cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio* corruttivo appartenente a tutta la società e non solo al RPCT e alla Struttura mediante una responsabilizzazione diffusa e una cultura consapevole dell'importanza della gestione del rischio e delle correlate responsabilità;

La struttura di Prevenzione ha coinvolto i responsabili di funzione in incontri semestrali per il monitoraggio e ha inviato con regolarità spunti di riflessione attraverso la condivisione di materiale al personale sui temi di anticorruzione e di trasparenza.

- *Collaborazione tra amministrazioni* che operano nello stesso comparto o nello stesso territorio al fine di favorire la sostenibilità economica e organizzativa del processo di gestione del rischio anche tramite la condivisione di metodologie, di esperienze, di sistemi informativi e di risorse.

Il RPCT partecipa alle riunioni della Direzione Partecipate del Comune di Milano al fine di condividere buone pratiche ed esperienze e coinvolge eventuali responsabili in base all'odg. Il sistema SILEG M4, applicativo gestionale della filiera delle imprese fornitrici, è stato oggetto di interesse da parte delle altre partecipate.

B. Principi Metodologici

- *Prevalenza della sostanza sulla forma* che permetta l'adozione di specifiche misure sostanziali, e non meramente formali, calibrate sulla specificità del contesto esterno e interno;
- *Semplificazione sulla programmazione delle misure e mappature dei processi* come indicato dall'Autorità nel PNA 2022, trattandosi peraltro di ente con meno di 50 dipendenti si può indirizzare verso una semplificazione.

- *Gradualità* tra le diverse fasi di gestione del rischio mediante un approccio che consenta di migliorare progressivamente e continuativamente l'entità e la profondità delle analisi del contesto nonché la valutazione e il relativo trattamento dei rischi;
- *Selettività* che consenta di individuare le priorità di intervento per ottenere una trattazione del rischio con interventi specifici e puntuali volti ad incidere sugli ambiti maggiormente esposti;
- *Integrazione* tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della *performance* (Nel merito si evidenzia la Società non ha adottato un Piano della Performance);
- *Miglioramento e apprendimento continuo* del processo di gestione del rischio mediante il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva situazione e dell'efficacia delle misure adottate nonché attraverso una riflessione periodica della efficacia complessiva del sistema di prevenzione.

iii I soggetti coinvolti nell'elaborazione del Piano

Si descrivono qui di seguito, in breve, i compiti e le funzioni principali dei soggetti coinvolti nella predisposizione del Piano.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ("RPCT") e il Referente

Il RPCT ha un importante ruolo di impulso e coordinamento del processo di gestione del rischio ed è titolare in esclusiva del potere di predisposizione e di proposta del Piano all'organo di indirizzo.

Il RPCT è inoltre tenuto a svolgere una serie di attività, con il supporto del **Referente**, da cui dipendono delle rispettive e puntuali responsabilità, per la cui trattazione si rimanda al PNA 2019 – Parte IV – *Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza* e all'Allegato 3 "*Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)*" ed al PNA 2022 – Parte "Programmazione e Monitoraggio PIAO e PTPCT". Per l'esercizio delle sue funzioni è necessario che il RPCT e la Struttura vengano informati regolarmente delle iniziative che riguardano la società nel corso dell'anno, per garantire la verifica dell'adeguatezza tra contenuti del Piano e le implicazioni attuative in ottica di prevenzione. Tale attività deve essere fortemente implementata, per questa ragione la Struttura ha valutato che il metodo degli incontri semestrali siano più adeguati a garantire un allineamento sulle vicende societarie. RPCT ha, inoltre, l'obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'OdV *Organismo di Vigilanza* le disfunzioni relative all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.

L'Organo di Indirizzo

si impegna a creare un contesto istituzionale e organizzativo favorevole alla politica di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che sia di reale supporto al RPCT, sia di condizioni che ne favoriscano l'autonomia.

L'organo di indirizzo è tenuto a:

- nominare il RPCT ed eventuale Referente per assicurare un supporto concreto, in termini di risorse umane e digitali adeguate, al fine di consentirgli il corretto perseguimento delle proprie funzioni e di svolgere il proprio incarico con piena autonomia ed effettività;
- adottare il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) che definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del Piano
- valorizzare il processo di gestione del rischio attraverso la formulazione di indirizzi e di strategie coerenti con la realtà societaria;
- Promuovere una cultura della valutazione del rischio incentivando percorsi formativi e di sensibilizzazione all'etica pubblica e alla creazione di valore pubblico;
ricevere la relazione annuale del RPCT e le segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

Titolari degli uffici di diretta collaborazione e dei titolari di incarichi amministrativi di vertice

Queste figure, attualmente non presenti in M4 S.p.A., ma che si citano per mera completezza di esposizione, svolgono compiti di supporto conoscitivo e di predisposizione degli schemi di atti per gli organi di indirizzo, sia compiti di coordinamento e di interpretazione degli atti di indirizzo. Il PTPCT è elaborato con la piena collaborazione e l'attiva partecipazione di tali figure.

Responsabili degli uffici o delle funzioni

I Responsabili degli Uffici e delle funzioni hanno una visione pragmatica e quotidiana delle attività e sono i veri garanti della buona riuscita della politica di prevenzione dei rischi corruttivi. **Maggiore è il coinvolgimento diretto più sarà sostenibile la politica di prevenzione della corruzione ampiamente intesa e più efficaci e concrete saranno le misure programmate.** L'organo di indirizzo e la RPCT e il Referente attraverso la collaborazione dei Responsabili degli Uffici e dei collaboratori dei medesimi hanno la possibilità di comprendere il grado di adesione reale e la capacità di sostenere l'intera politica di prevenzione. Sono tenuti a collaborare con il RPCT sia in sede di mappatura dei processi, sia in fase di stesura del PTPCT:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative concorrere, coordinandosi opportunamente con il RPCT, alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione fornendo, fra l'altro, le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione

- promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT
- operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale tener conto, in sede di valutazione delle performance ove richiesto, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT
- Verificano insieme a Struttura RPCT l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività per le quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione
- avviano i procedimenti disciplinari per violazioni o mancanza collaborazione nei confronti dei dipendenti

Molto importante è la collaborazione con l'Ufficio Legale al fine di verificare la coerenza con la compliance.

Dipendenti

Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio è decisivo per la qualità del Piano e delle relative misure, così come l'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione e dei valori che sono alla base del Codice etico e di Comportamento.

Rapporti con organi di controllo

Il periodico scambio di flussi informativi con l'OdV è utile e supporta sia il RPCT che gli organi di controllo e vigilanza nei rispettivi compiti che può consentire di mettere meglio a fuoco le problematiche significative emerse nel corso dello svolgimento delle verifiche e valutare l'adeguatezza delle misure adottate nonché le eventuali azioni di miglioramento che possono essere intraprese. Gli incontri ciclici con l'OdV permettono alla struttura di Prevenzione di avere uno sguardo più completo della vita societaria e delle criticità che emergono nel corso dell'anno. La condivisione delle informazioni e delle eventuali segnalazioni permettono di avere un approccio completo alla compliance, sotto la supervisione dell'organo di indirizzo.

Rapporti con il Responsabile della protezione dei dati

Per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il Responsabile dei Dati costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, ad esempio, nel caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato e l'eventuale richiesta di parere al Garante Privacy.

Rapporti con il Responsabile unico del progetto (RUP)

Il RUP in presenza di anomalie emerse nel corso dell'affidamento o esecuzione del contratto ne dà comunicazione al RPCT affinché quest'ultimo possa svolgere successive verifiche, eventualmente a campione. Analogamente, il RPCT può rappresentare un utile supporto per il RUP nella valutazione

circa la sussistenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi che dovessero insorgere nelle diverse fasi di affidamento ed esecuzione del Contratto.

iv Modalità di adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza.

In attuazione, dunque, dell'art. 1, comma 9, L. n. 190/2012 e s.m.i. (in particolare con il Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 capo II") il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di M4 S.p.A.:

- i) individua le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e le relative misure di contrasto anche raccogliendo le **proposte** dei dirigenti e dei responsabili di funzione (vd. I rischi per gli enti sotto i 50 dipendenti) e l'analisi delle indicazioni ANAC;
- ii) prevede, per le già menzionate attività, meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni, nonché meccanismi di **formazione** idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- iii) prevede, con particolare riguardo alle attività di cui al punto i), obblighi e modalità per la gestione delle **informazioni nei confronti del Responsabile**, il quale è chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- iv) definisce **modalità di monitoraggio** del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- v) definisce modalità di monitoraggio dei rapporti tra la Società e i soggetti con cui si stipulano i contratti o che siano interessati a procedimenti, anche verificando relazioni di parentela o affinità di titolari, soci, dirigenti, amministratori, dipendenti degli stessi soggetti con dirigenti e dipendenti della Società (**conflitto di interesse, inconferibilità e incompatibilità, rotazione, sistema sanzionatorio**);
- vi) individua specifici obblighi **di trasparenza** ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge come rivisti specificamente dalla Determinazione 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*";
- vii) attua un adeguato **flusso informativo** al fine di consentire il monitoraggio sull'applicazione del Piano da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, del Comune di Milano e dell'A.N.AC.

Il presente Piano avrà validità a seguito dell'adozione da parte del Consiglio di Amministrazione che definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Esso sarà aggiornato annualmente, secondo le indicazioni ANAC e in ogni caso **entro il 31 gennaio di ciascun anno**, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 8, L. n. 190/2012.

Nel proporre l'**aggiornamento** del Piano, il Responsabile dovrà tener conto dei seguenti fattori:

- l'efficacia dell'attuazione del Piano e l'idoneità dello stesso a seguito di attività di verifica (art. 1 comma 10, L.190/2012);
- le eventuali modifiche della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza; del Piano Nazionale Anticorruzione e del Codice penale, segnatamente nell'ambito dei delitti contro la Pubblica Amministrazione (artt. 314-360 c.p.);
- le eventuali modifiche verificatesi nell'organizzazione di M4 S.p.A.;
- l'emersione di fattori di rischio non precedentemente considerati nella predisposizione del Piano, o non sufficientemente presidiati, alla luce di eventuali segnalazioni pervenute dal personale di M4 S.p.A. o di ogni circostanza rilevante;
- le eventuali violazioni delle prescrizioni contenute in questo Piano;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione. Considerata la struttura snella della società tutti i dipendenti parteciperanno alla attività di sensibilizzazione e di formazione. Per quanto concerne l'organo di indirizzo si segnala che la presentazione della relazione semestrale e delle iniziative di anticorruzione e trasparenza sono considerati momenti di scambio per la definizione di strategie condivise per indicare al RPCT e definire entro il 31 gennaio di ciascun anno procedure appropriate per selezionare e formare *“dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1 comma 10, L.190/2012). Le attività a rischio di corruzione devono essere svolte, ove possibile, dal personale di cui al comma 11”*.

Il Piano deve quindi recepire le indicazioni sul contenuto come previsto dal PNA da ultimo adottato dall'Autorità, ponendosi come **documento programmatico** adottato dal C.d.A. per individuare obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione per aree funzionali e per introdurre modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività.

In tal senso il RPCT deve:

- a. effettuare monitoraggi, almeno con cadenza semestrale, sul rispetto delle misure di prevenzione alla corruzione e sul rispetto degli obblighi di pubblicità adottate nel Piano;
- b. proporre al C.d.A., per ciascun anno di aggiornamento del Piano, l'adeguamento e/o l'individuazione di nuove misure di prevenzione alla corruzione al fine di rendere il Piano il più aderente possibile alle dinamiche organizzative, operative e ambientali entro cui opera e agisce M4 S.p.A.;
- c. proporre al C.d.A., per ciascun anno di aggiornamento del Piano, l'adeguamento e/o l'individuazione di nuovi ed ulteriori obblighi di pubblicità al fine di garantire, per quanto compatibile, la massima trasparenza di M4 S.p.A.

L'efficacia dell'attività della RPCT e del Referente è direttamente proporzionata alla volontà di condividere gli obiettivi aziendali e le azioni conseguenti.

v Metodologia di aggiornamento del Piano

L'aggiornamento della stesura del presente Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza si è articolato in tre fasi specifiche:

1. analisi del contesto esterno ed interno
2. valutazione dei rischi: identificazione, analisi e ponderazione dei rischi;
3. trattamento dei rischi: messa a sistema delle misure di prevenzione con relativa programmazione;



affiancate da due fasi trasversali:

- a. Il sistema di consultazione interna ed esterna
- b. il monitoraggio semestrale

Le fasi trasversali sono garantite secondo le modalità di seguito espresse:

- a. **Sistema di consultazione e comunicazione interna:** La struttura di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha implementato un processo partecipativo con la somministrazione nella prima settimana di giugno 2025, tramite Comunicazione Interna del Presidente, di un questionario nell'ottica del perseguimento del valore sociale che si realizza attraverso la concreta applicazione del principio della condivisione e del rapporto dialogico tra ente e stakeholder. Questo strumento, articolato in due sezioni sulla conoscenza del PTPCT e del Codice Etico, ha avuto lo scopo di valutare la consapevolezza aziendale e di recepire proposte per l'incremento e l'aggiornamento degli strumenti volti

all'applicazione dei principi e dei comportamenti anti-corruttivi ed etici. Tale iniziativa ha attivato un processo di coinvolgimento diretto volto a promuovere un sistema virtuoso di controllo e di responsabilizzazione. È emersa la necessità di sensibilizzare alcune tematiche con una comunicazione più sintetica e chiara. Il Codice Etico, risulta noto, ma è necessario intensificare le attività di sensibilizzazione con incontri mentre il PTPCT risulta essere meno conosciuto, in particolare la parte speciale. Tale iniziativa ha in ogni caso attivato un processo di coinvolgimento diretto volto a promuovere un sistema virtuoso di controllo e di responsabilizzazione. La Struttura ha pertanto deciso di inviare brevi informazioni attraverso piccole pillole a cadenza ciclica per permettere una conoscenza più mirata nel corso dell'anno. Nonostante sia emersa la necessità di una formazione più incisiva da farsi in presenza e di breve durata, dalla interlocuzione con l'Ufficio del Personale, alla luce del budget sono stati eseguite le seguenti attività formative:

- Giugno/Novembre 2025 *Trasparenza, privacy e anticorruzione* promosso nell'ambito del Progetto "Syllabus";
- Settembre/Ottobre 2025 Mini-Master *"Il codice dei contratti pubblici (D.lgs. 36/2023)"* erogato da Promo P.A. Formazione;
- 18-20 novembre 2025 *Anticorruzione, Trasparenza, Privacy e Antiriciclaggio negli Appalti* tenuto dalla Format S.r.l. in due giornate;
- Dicembre 2025 *Flussi informativi e segnalazioni: evoluzione ed emancipazione* promosso da Tavoli 231 – Plenum S.r.l. in collaborazione con l'OdV di M4 S.p.A.;

e sistema di Consultazione esterna:

Con l'intendimento di creare valore sociale ovvero un circuito virtuoso di attenzione alle pratiche e ai comportamenti etici e di legalità aziendale, il RPCT prende parte ai tavoli di lavoro organizzati dal Comune di Milano con i responsabili anticorruzione delle società in house, al fine di comprendere se gli obiettivi trasversali per le annualità 2025 e 2026 di prevenzione alla corruzione e di trasparenza promossi siano già stati adottati da M4 o possano essere proposti per una futura adozione in via facoltativa. In tale contesto, è emerso che M4 ha già attivato la misura dello sviluppo e la condivisione di una "piattaforma di legalità" per le procedure di appalto ed è, anzi, chiamata a condividere il know-how attraverso la verifica della fattibilità della sperimentazione di un protocollo di collaborazione con una delle società in House del Comune di Milano. Si evidenzia come elemento di particolare pregio che con riferimento all'obiettivo di armonizzazione della gestione dei subappalti a cascata, la Responsabile dell'Ufficio Acquisti ha partecipato alla riunione con il Committente per acquisire indirizzi sulle bozze di capitolato relative ad affidamenti e subappalti, con particolare riguardo alla disciplina del subappalto a cascata, alla soglia di subappalto per le piccole e medie imprese, ai contratti collettivi applicati e ai criteri di osservanza delle clausole di inclusione lavorativa come verificato nel corso della riunione in data 13 gennaio 2026 con la funzione responsabile.

Il sistema di confronto con l'OdV è stato agevolato dallo scambio informativo relativo alle verifiche svolte per i processi legati all'attività autorizzativa dei controlli ai sensi del Protocollo di legalità e Protocollo MGO, quale misura di armonizzazione delle funzioni di Auditing.

b. Monitoraggio semestrale e riesame

La struttura di Prevenzione, ogni semestre convoca o attiva canali di comunicazione con i responsabili al fine di comprendere lo stato di attuazione delle misure generali e speciali nonché verificare se gli adempimenti a garanzia della trasparenza siano stati attuati. Tale approccio, permette di conoscere l'evoluzione degli obiettivi aziendali, valutare l'efficacia delle misure individuate, lo stato di consapevolezza interna e, con l'acquisizione documentale per la verifica a campione, a comprendere se sia necessario riorientare le proposte strategiche in vista del nuovo Piano Triennale con indicazioni di proposte di riorganizzazione.

1. Analisi del Contesto

1.1) Analisi del contesto esterno in M4 S.p.A.

Analisi del contesto esterno per descrivere gli elementi e i fattori che potenzialmente favoriscono o agevolano l'esposizione di M4 Spa al rischio.

Nel corso del mese di maggio dell'anno 2020 è stata condotta una survey, diretta a tutti i responsabili di funzione di M4, per raccogliere i loro pareri e impressioni circa la posizione assunta dalla Società nel contesto esterno anche in relazione alla intensità e frequenza dei rapporti con i suoi interlocutori preferenziali. Il fine era quello di individuare gli ambiti e le circostanze nelle quali M4 possa trovarsi esposta al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

La *survey* verteva su:

- ambito geografico di rilevanza delle attività di M4 S.p.A. (Comune, Provincia/Regione, Nazionale e Internazionale);
- tipologia degli interlocutori di M4 S.p.A. per ambito geografico (Pubblica Amministrazione, Operatori Economici e Privati Cittadini).

Dalla analisi delle sole risposte fornite emerge che l'ambito geografico percepito come il più rilevante è quello comunale, seguito poi da quello provinciale, regionale, nazionale e, in minima parte, anche da quello internazionale. Si rileva quindi che, stante la forte connotazione locale della Linea 4 nel tessuto urbano di Milano, le interazioni della Società verso l'esterno non si limitano ai soli confini comunali ma si estendono anche ad ambiti geografici sempre più ampi ma con interazioni via via più ridotte.

M4 S.p.A. potrebbe quindi trovarsi esposta al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi diretti non solo con soggetti localizzati nel territorio comunale ma anche con soggetti che operano in aree geografiche differenti e le cui attività sono comunque connesse a quelle di M4.

In relazione alla natura degli interlocutori di M4, la *survey* ha evidenziato che i soggetti pubblici, quali istituzioni, persone politicamente esposte, società pubbliche, etc., da un lato, e soggetti privati, quali fornitori e consulenti di M4, dall'altro, sono i principali interlocutori di M4 S.p.A.

Ai fini del verificarsi dei fenomeni di corruzione o di *maladministration*, i colleghi che hanno partecipato all'indagine non hanno invece ritenuto rilevanti le interazioni che M4 ha con i privati cittadini.

Riguardo le attività, per le quali si ritiene vi siano maggiori rischi per il verificarsi di fenomeni corruttivi, ossia che possano favorire l'insorgere di fenomeni di corruzione, sono state indicate quelle legate alle attività di approvvigionamento di servizi e forniture (in ambito comunale e provinciale/regionale) e le attività di marketing e pubblicità (in ambito nazionale). Non viene segnalata alcuna altra situazione a livello internazionale.

In ultimo, quale situazione che possa favorire l'insorgenza di fenomeni corruttivi a livello comunale, è stata indicata anche quella relativa alle sollecitazioni che la Società riceve per la conclusione delle istruttorie avviate e gestite dalla funzione che cura la gestione e l'applicazione del Protocollo di Legalità.

1.1.A) Analisi del fenomeno corruttivo aggiornato al 2025

Al fine di trarre elementi utili alla valutazione dell'influenza che il contesto territoriale può esercitare, in potenza, sulle attività della M4 Spa, si sono considerati i documenti che seguono.

Relazione Annuale ANAC 2024 presentata al Parlamento nel maggio 2025- <https://www.anticorruzione.it/-/relazione.annuale.2025>- il Presidente ANAC Dr. Brusia nelle conclusioni ribadisce la necessità di operare uno sforzo congiunto volto sempre a *“coniugare l'anticorruzione con l'efficienza e con la buona amministrazione. Una prevenzione, dunque, che non freni ma che, al contrario, punti alla celerità e all'efficacia dell'agire pubblico, nella ferma convinzione che la prevenzione della corruzione non è solo uno strumento per evitare infiltrazioni criminali e danni ingentissimi legati allo sciupio di denaro pubblico, ma offre alle amministrazioni un potentissimo vantaggio organizzativo in termini di efficienza; presupposto indispensabile per lo sviluppo del Paese ed il benessere della collettività.”* Ne deriva, si cita, che l'apatia, sia la peggiore nemica della libertà e per tale ragione risulta strategico l'incremento delle tutele del whistleblowing applicato in ambito pubblico anche nel settore privato. Aiuta a migliorare l'ambiente e la qualità dei rapporti, consente di superare insane connivenze che inquinano i luoghi di lavoro e distraggono dal perseguimento dei fini sociali e dalla crescita di lungo periodo, e riduce il rischio di danni reputazionali. Nel contesto di M4 Spa, a partecipazione pubblica e privata, tale misura permette di agevolare il perseguimento di un orientamento culturale univocamente condiviso.

Nella relazione viene sottolineato che il dato nazionale relativo all'incidenza numerica degli affidamenti diretti, sul totale delle acquisizioni di servizi e forniture del 2024, è risultata essere di circa il 98%. Il crescente addensamento degli affidamenti non concorrenziali tra i 135.000 e i 140.000 euro, a ridosso della soglia è più che triplicato rispetto al 2021, quando il valore-limite era di 75.000 euro. Il rischio sotteso è legato al moltiplicarsi di casi di frazionamenti artificiosi degli appalti, finalizzati a mantenere gli importi al di sotto delle soglie di legge e, spesso, anche ad eludere l'obbligo di qualificazione delle stazioni appaltanti. **In tale contesto, con riferimento al sistema di qualificazione, si segnala che la M4 Spa in applicazione del Protocollo di**

legalità e di tracciabilità di flussi finanziari aventi ad oggetto tutti i livelli della filiera dei fornitori.

Tale modus operandi risponde ad un preciso orientamento e rappresenta una misura di mitigazione del rischio connesso alle citate modifiche normative relativamente alle violazioni delle norme su salute e sicurezza nel 2024, che a livello nazionale hanno avuto un pericoloso incremento del 43% rispetto al 2023 e del 87% rispetto al 2022.

Nell'ultima indagine ISTAT LA CORRUZIONE IN ITALIA| ANNO 2022-2023 (<https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/06/Report-CORRUZIONE-21-giugno-2024.pdf>) si riscontra una diminuzione dal 2,7% al 1,3% delle richieste ricevute dalle famiglie nel triennio precedente l'intervista rispetto all'edizione del 2015-2016; **i cali più consistenti riguardano i settori lavoro, uffici pubblici, sanità e giustizia**. Nel corso della vita si stima che il 5,4% delle famiglie abbia ricevuto richieste di denaro, favori, regali o altro in cambio di agevolazioni, beni o servizi; le richieste più frequenti al Centro (6,8%), meno nelle Isole (3,6%).

Preme sottolineare il dato relativo ai 2,9mln gli imprenditori e liberi professionisti che ritengono che capitino sempre o spesso di pagare per ottenere alcuni servizi, che sottolinea che la relazione tra **mondo imprenditoriale e PA è caratterizzata da diffidenza reciproca**, mitigabile con la misura della trasparenza. L'attività di verifica semestrale sul grado **di adesione agli adempimenti della trasparenza** risulta prioritaria.

L'Indice di Percezione della Corruzione (CPI), presentata nel corso del 2025 da Transparency International che nell'edizione 2024 <https://www.transparency.it/indice-percezione-corrruzione> nel settore pubblico assegna un punteggio a 180 Paesi e territori di tutto il mondo in base alla percezione della corruzione nel settore pubblico, utilizzando dati provenienti da 13 fonti esterne. Il punteggio dell'Italia nel **CPI 2024 è di 54 e colloca il Paese al 52°** posto nella classifica globale ed al 19° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea. Nell'ambito di una tendenza alla crescita, con +14 punti dal 2012, il CPI 2024 **segna il primo calo dell'Italia (-2)**. Transparency International attribuisce questo calo alle più recenti riforme ed alcune questioni irrisolte stanno indebolendo i progressi nel contrasto alla corruzione. Tra i fattori che ancora incidono negativamente sulla capacità del sistema di prevenzione della corruzione nel settore pubblico: la mancanza di una regolamentazione in tema di conflitto di interessi nei rapporti tra pubblico e privato, l'assenza di una disciplina in materia di lobbying e il perdurare del rinvio all'implementazione del registro dei titolari effettivi che potrebbe limitare l'efficacia delle misure antiriciclaggio. **A tal riguardo si segnala che la M4 Spa consapevole della necessità di attenzione sul tema del conflitto di interessi ha adottato una procedura specifica e sta implementando altre misure ad essa correlate.**

Al fine di verificare lo stato di influenza che il territorio lombardo potrebbe avere sul rischio corruttivo interno, si sono letti i dati delle segnalazioni di illeciti pervenute attraverso la piattaforma digitale ALAC - Allerta Anticorruzione di Transparency International – che è una associazione sviluppata per aiutare nella individuazione percorso più tutelante da parte dei

segnalanti. Nel 2024 -<https://www.transparency.it/alac/-si> è registrato un incremento di segnalazioni e la regione nella quale si è riscontrato il **maggior numero di segnalazioni è la Lombardia (21%)**, in linea con i dati raccolti nel 2023 (20%) e nel 2022 (41%). A seguire la Sardegna e la Sicilia (13%) e Friuli-Venezia Giulia, Lazio e Piemonte (8%).

Il report di Libera - https://www.libera.it/it-schede-2790-corrruzione_italia_sotto_mazzetta- che ha censito **le inchieste su corruzione** e concussione dal 1° gennaio al 1° dicembre 2025 per un totale di 96, **circa 8 al mese** (erano 48 nel 2024). A indagare sono state 49 procure, attive in 16 regioni italiane. Le persone indagate sono complessivamente 1.028 (588 nel 2024), per reati che vanno dalla corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio al voto di scambio politico-mafioso, dalla turbativa d'asta all'estorsione aggravata dal metodo mafioso. *“Dall'analisi delle inchieste – ancora in corso e quindi senza un accertamento definitivo delle responsabilità individuali – emerge una corruzione strutturata e spesso sistemica, regolata da “regole del gioco” garantite, di volta in volta, da alti dirigenti, faccendieri, imprenditori con relazioni trasversali, boss mafiosi o politici d'affari. Sono 53 i politici indagati, pari al 5,5% del totale”*. Sul piano territoriale, le regioni del Sud e le isole concentrano il maggior numero di indagini (48), seguite dal Centro (25) e dal Nord (23). La Campania è prima per numero di inchieste (18) e di persone indagate (219). Tra le regioni del Nord, la prima per persone coinvolte è la Liguria (82). Il sistema corruttivo al Nord compare in termini di indagini, con la conseguenza che le attività investigative si stanno orientando anche nell'area settentrionale.

La Relazione sull'attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nel 2024, presentata dal Ministro dell'Interno al Parlamento - <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/#relazione-sullattivita-nel-2024/1/> sottolinea che la situazione generale della **criminalità organizzata in Lombardia è immutata rispetto al passato**. Le organizzazioni criminali di tipo mafioso hanno implementato strategie di infiltrazione e pratiche corruttive, sostituendole all'uso della violenza e delle intimidazioni. Esse hanno altresì saputo intercettare e sfruttare le trasformazioni tecnologiche e i fenomeni economico-finanziari anche grazie agli strumenti tecnologici connessi al metaverso, alle piattaforme di comunicazioni criptate e in generale al web. Relativamente al settore dei contratti pubblici, la Lombardia risulta la regione con il maggior numero di affidamenti diretti (29,23%) e destinataria del maggior numero di appalti (4,7%); il 5,3% del valore complessivo dei servizi è localizzato proprio in regione. Si conferma il trend di delittuosità nel territorio lombardo, ma, rispetto agli anni precedenti, vi è una ripresa dei reati contro il patrimonio e di quelli collegati **all'uso di nuove tecnologie. Il tasso di delittuosità lombardo si attesta per l'anno 2023 sopra la media nazionale (39,7%) e oltre la metà delle denunce riguarda la città di Milano**. Il tessuto imprenditoriale della Lombardia, rappresentando uno dei principali motori economici del Paese, attira l'interesse delle organizzazioni criminali, che vedono nella regione l'opportunità per il riciclaggio di proventi illeciti e di altre attività criminose. Una ricerca condotta dall'Università Cattolica del Sacro Cuore-Transcrime ha sviluppato una metodologia per identificare le imprese a rischio di infiltrazione criminale. Il progetto si è basato sull'analisi delle caratteristiche delle imprese lombarde, dei soggetti che le gestiscono e delle loro pratiche amministrative e i rischi

sono stati definiti sulla base di studi pregressi, evidenze raccolte da forze dell'ordine e letteratura scientifica. Tra i principali domini di rischio figurano la struttura proprietaria delle imprese, la composizione anagrafica, la gestione economico-finanziaria e il contesto territoriale. M4 Spa ha attivato una convenzione al fine di condividere il know-how e per analizzare la filiera delle imprese coinvolte nella grande opera anche alla luce degli indicatori internazionali individuati per valutare i punti di forza messi in atto nell'attività di presidio e i punti critici utili per le implementazioni delle funzioni di monitoraggio. **Gli strumenti di carattere tecnologico, come ad esempio il potenziamento della Piattaforma di Legalità SILEG M4 sono certamente buone pratiche perché permettono di tracciare e valutare in corso di esecuzione l'evoluzione della filiera nel suo complesso.**

Sulla base dell'analisi dettagliata dei dati forniti (ANAC, ISTAT, Transparency International, Libera e DIA), si possono estrapolare le seguenti aree strategiche da presidiare per M4 Spa. L'obiettivo è trasformare la conformità normativa in un vantaggio organizzativo, passando da una prevenzione "frenante" a una "abilitante" che garantisca efficienza e tutela reputazionale.

Temi evidenziati analisi contesto esterno	Rischi	Strumenti M4
Affidamenti diretti	Evitare che gli affidamenti si addensino appena sotto le soglie di legge (140.000 €) per evitare i frazionamenti artificiosi.	M4 ridotte esigenze di servizi e forniture di importo superiore al 140.000 euro
	Effettuare verifiche stringenti sui subappalti "a cascata", per neutralizzare i rischi derivanti dalla semplificazione normativa e mantenere elevati standard di qualificazione per evitare di eludere i requisiti tecnici e organizzativi	Adempiere alle previsioni di controllo del Protocollo di Legalità, Anticorruzione e MGO per tracciare tutta la filiera
Whistleblowing	Sensibilizzare all'utilizzo dei canali di segnalazione informando circa le tutele a favore dei segnalanti.	Svolge formazione mirata ai dipendenti continuativa nel corso dell'anno. Invio di "pillole" informative. Aggiornamento della procedura (all'attenzione dell'Ufficio Legale)

gestione del Conflitto di Interessi	Mantenere alta l'attenzione sulla procedura interna sul Conflitto di Interessi, pantouflage, inconfiribilità ed incompatibilità e codice etico e di comportamento e rotazione del personale	L'Ufficio Legale attivato per la valutazione dell'incremento delle misure e la coerenza con la natura della società e tra le procedure in vigore
Cyber-Security e Monitoraggio Tech:	Incrementare il rispetto delle raccomandazioni conseguenti alla procedura	Presente una procedura sulla sicurezza e ciclico invio di e-mail da parte di Referente IT
Verifiche Antimafia	Mantenere la procedura con alto livello di rigore secondo	M4 svolge per ogni contratto richiesta di informativa antimafia tramite BDNA o canali di verifica sui siti istituzionali per WL.

1.2) Analisi del contesto interno sulla base dell'articolazione organizzativa dell'amministrazione in base ai ruoli e delle responsabilità attribuite.

L'articolazione organizzativa dell'ente composto da meno di 50 dipendenti è rappresentata nell'organigramma pubblicato nella sezione trasparenza e rappresentata nella parte introduttiva del presente Piano.

Il Responsabile e il Referente nel corso dell'attività di vigilanza periodica, **prevista con cadenza almeno semestrale**, effettuano incontri con i responsabili delle funzioni aziendali a capo dei processi soggetti come tracciati nell'allegato relativamente all'applicazione delle misure di prevenzione per verificarne il grado di consolidamento e di metabolizzazione sia per valutare congiuntamente la necessità di introdurre nuove misure specifiche per le diverse aree aziendali.

Tale modalità operativa ha permesso di valutare meglio se le misure di prevenzione del Piano siano calibrate rispetto alle peculiarità delle finalità istituzionali perseguite e alle attività svolte e da svolgere, di raccogliere eventuali percezioni di coerenza tra le misure adottate e/o da adottare ed eventuali proposte e contestualmente di sensibilizzare ulteriormente i soggetti coinvolti sui temi della prevenzione della corruzione e sulla trasparenza.

2. Valutazione dei rischi

2.1) Identificazione del rischio

Riguardo alla identificazione del rischio è stata applicata la metodologia riferita all'Allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" del PNA 2019 con le integrazioni

anche della mappatura dei processi, rischi conseguenti e misure di mitigazione concordate con i responsabili delle funzioni a seguito delle attività di monitoraggio semestrali.

2.2) Analisi e 2.3) ponderazione del rischio

Tale sistema comprende la definizione delle strategie di risposta al rischio e la progettazione delle azioni specifiche da implementare al fine di diminuire il profilo di rischio, come risultante dall'analisi svolta secondo le modalità di cui al paragrafo che precede, portandolo al livello di rischio considerato accettabile.

Il rischio viene considerato **accettabile** qualora possa presumersi che le misure individuate per prevenire i rischi rilevati in base alle operazioni di valutazione sopra descritte portino il livello di rischio nella classe inferiore.

Nel sistema di analisi del rischio è necessario operare la correlazione con il trattamento del rischio ovvero **tutte quelle azioni che contribuiscono a ridurre la probabilità di manifestazione dei reati di corruzione oppure a limitarne l'impatto.**

L'analisi tiene conto anche della mappatura obbligatoria ex art. 6 del Decreto 132/2022 già indicata nel quadro generale dei rischi legati all'area contratti pubblici (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti e di incarichi di collaborazione e consulenza), a retribuzioni e sovvenzioni (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, non applicabile al caso di M4 S.p.A., area concorsi e selezioni, area autorizzazioni e concessioni nel caso di M4 Spa.

3. Trattamento del rischio

3.1) Identificazione del rischio

Le misure per il trattamento del rischio, contenute nel presente Piano, possono dividersi, secondo quanto stabilito dalla legge anticorruzione, in:

- **misure di carattere generale**, che comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, che riguardano l'organizzazione nel suo complesso e che possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi;
- **misure specifiche**, che riguardano i singoli processi a rischio e sono finalizzate a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascun processo.

3.2) Programmazione delle misure

Le misure di prevenzione sono programmate nell'ambito del Piano di prevenzione della corruzione con l'aggiornamento delle misure sulla base degli esiti del monitoraggio e alle fasi precedentemente descritte.

Al fine di favorire la diffusione dei principi e delle regole contenute nel presente documento e la conoscenza delle misure di prevenzione che devono essere attuate nello svolgimento dell'attività della Società, è **prevista un'informativa ai dipendenti** e all'OdV e a tutti i soggetti interessati attraverso

la pubblicazione sul sito istituzionale in apposita sezione “Disposizioni Generali” e “Altri contenuti-Anticorruzione”.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di M4 S.p.A.

Il C.d.A. di M4 S.p.A., con atto di nomina del 5 marzo 2026 ha individuato la Responsabile di prevenzione della corruzione e Responsabile della Trasparenza nella persona della Dr.ssa Francesca Rizzi, Responsabile dell'Ufficio protocolli e Autorizzazioni. tenendo conto di quanto evidenziato nell'allegato 3 del PNA 2022 capitolo 4 "principi generali sulla figura del RPCT nelle società a controllo pubblico e altri Enti di diritto privato ad esse assimilati".

a) Nomina, durata dell'incarico e revoca

La **nomina** del Responsabile della Prevenzione della Corruzione all'interno di ogni amministrazione è prevista come obbligatoria ai sensi dell'art. 1, co. 7, L. n. 190/2012. L'ambito applicativo della citata previsione della L. n. 190/2012 è stato esteso dal **PNA 2016 ai soggetti di cui all'art. 2 bis, comma 2, del D. Lgs. 33/2013, quali M4 S.p.A.**

Atteso che M4 Spa è una società avente attualmente due dirigenti, di cui due operanti nei settori maggiormente esposti a reati (tecnico in distacco – amministrativo finanziario)

In considerazione dell'art. 1, co. 7, l. n. 190/2012 e dell'allegato 3 del PNA 2022 la **durata dell'incarico deve avere una durata minima ragionevole, di almeno tre anni.**

Il mandato può essere eventualmente prorogato per una sola volta, fino ad un massimo di 6 anni, secondo il parere anticorruzione approvato dal Consiglio dell'Autorità il 3 giugno 2025, in risposta alla richiesta di una società di servizi ambientali in controllo pubblico attiva in Campania in merito alla possibilità di confermare per altri tre anni nel ruolo di RPCT lo stesso dipendente dopo due mandati triennali già svolti.

Per quanto concerne i dati relativi alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza essi sono stati inviati con la compilazione di apposito modulo di Anagrafica sul sito <https://servizi.anticorruzione.it/ptpc/home>

b) Compenso

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, co. 7, l. n. 190/2012 e dalle successive Linee Guida A.N.AC. (Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 e Allegato 3, PNA 2022), la società M4 S.p.A. si attiene all'indicazione che *“dall'espletamento dell'incarico di RPCT non può, in nessun caso, derivare alcun compenso aggiuntivo, fatto salvo il solo riconoscimento, laddove sia configurabile, di eventuali retribuzioni di risultato legate all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi di performance predeterminati. Restano naturalmente fermi i vincoli che derivano dai tetti retributivi normativamente previsti e dai limiti complessivi alla spesa per il personale. Tale principio vale anche nel caso in cui le funzioni di RPCT siano affidate ad un titolare di posizione organizzativa.”*

c) Funzioni, compiti e responsabilità

Come previsto dall'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012, il C.d.A. di M4 S.p.A., su proposta del Responsabile, **entro il 31 gennaio di ogni anno**, adotta e cura che sia pubblicato **nella sezione "Trasparenza"** del sito istituzionale www.metro4milano.it, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e gli aggiornamenti annuali. Il Responsabile è tenuto a informare il **Comune di Milano**, quale amministrazione pubblica vigilante sulla Società.

Il Responsabile:

- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1, comma 8, L.190/2012);
- segnala all'organo di indirizzo le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e indica i nominativi all'ufficio deputato all'azione disciplinare i nominativi delle persone che non hanno attuato correttamente le citate misure (art. 1 comma 7 L. 190/2012);
- predispone, sentiti i Dirigenti e/o Responsabili di funzione delle aree soggette maggiormente alla commissione di illeciti contro la p.a., un programma di formazione sui temi di legalità, etica e misure di prevenzione alla corruzione; (art. 1 comma 10 l. c) L.190/2012);
- verifica l'efficacia e l'idoneità del Piano, valutando l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso in caso di accertamento di significative violazioni o a mutamenti dell'organizzazione della Società (art. 1, comma 10, l. a), L. 190/2012);
- prevede il coinvolgimento dei Dirigenti/Responsabili di funzione e del personale della Società:
 1. nella definizione delle misure per l'implementazione del Piano;
 2. nelle attività di analisi e valutazione delle aree soggette maggiormente a rischio commissione di illeciti contro la P.A. (art. 1, comma 9, l. a), L.190/2012);
- verifica la fattibilità della rotazione degli incarichi, (cfr. infra I.4) (art. 1, comma 10, l.b), L.190/2012);
- effettua attività di vigilanza d'ufficio volta a verificare l'insussistenza di cause di incompatibilità e/o inconfiribilità specifiche per gli incarichi in ottemperanza a quanto disposto dal D. Lgs. 39/2013, in collaborazione con le altre strutture di controllo interne alla società, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni;
- effettua attività di vigilanza d'ufficio volta a verificare l'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 53, co. 16-ter, D. Lgs. n. 165/2001;
- esercita poteri di interlocuzione e controllo, di programmazione, impulso e coordinamento attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutti coloro che a vario titolo partecipano all'adozione e attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza (Art. 1, comma 9, l. c), L.190/2012);
- svolge attività di coordinamento e collaborazione con l'OdV al fine di ottimizzare l'interoperabilità del Piano con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

Affinché il Responsabile operi correttamente, è necessario che il Piano contenga:

- la valutazione del diverso livello di esposizione delle aree al rischio commissione di illeciti contro la P.A. e gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- la formazione dei dipendenti in via generale e speciale per i soggetti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio commissione illeciti contro la P.A.;
- obblighi di informazione nei confronti del Responsabile circa il funzionamento e l'osservanza del Piano con particolare riguardo alle attività valutate maggiormente a rischio commissione illeciti contro la P.A.;
- la valutazione, d'intesa con il Presidente o Amministratore Delegato in base all'area, della possibilità di attuare o implementare la rotazione/segregazione degli incarichi negli uffici valutati maggiormente a rischio di commissione di illeciti contro la P.A.;
- l'individuazione degli obblighi di trasparenza ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

d) Supporto conoscitivo ed operativo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di M4 S.p.A.

L'attuale art. 7 della L. n. 190/2012 riconosce che a garanzia dello svolgimento del ruolo di Responsabile con autonomia ed effettività, che l'organo di indirizzo debba disporre le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei del Responsabile stesso.

Il PNA 2019, pertanto, indica come altamente auspicabile che l'RPCT sia dotato di una Struttura organizzativa dedicata e che vengano assicurati effettivi poteri di interlocuzione con tutta la struttura societaria sia nella fase di predisposizione del piano che di controllo delle misure ivi individuate.

Attualmente la funzione di RPCT è stata affidata alla Dr.ssa Francesca Rizzi, il cui incarico sarà coadiuvato dal dott. Claudio Barazzetta, nominato nella seduta di CdA del 5 marzo 2025 Referente della struttura di supporto al RPCT. La nomina di Referente deve pertanto considerarsi effettuata, a tutti gli effetti, con decorrenza 5 marzo 2025 per lo svolgimento dell'incarico in piena autonomia ed effettività, per l'attuazione di tutte le misure in tema di trasparenza e di prevenzione della corruzione. Le motivazioni sottese alla nomina sono rinvenibili nello stralcio del verbale pubblicato sul sito di M4 al link: <https://www.metro4milano.it/wordpress/wp-content/uploads/2025/04/2025.03.05-Estratto-Verbale-Nomina-Rizzi-RPCT-Barazzetta-REFERENTE.pdf>.

e) Misura di garanzia per la *vacatio* – procedura organizzativa

M4 S.p.A., in caso di assenza temporanea e inaspettata del RPCT, al fine di mitigare il rischio di una interruzione delle attività monitoraggio delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi e di adeguatezza della trasparenza in essere, nel corso della seduta del 5 marzo 2025, allineandosi pienamente alle indicazioni della delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) del 16 aprile, agli atti, ha confermato che la nomina di un Referente del RPCT rappresenta una misura necessaria per garantire la continuità operativa e il costante monitoraggio della strategia di prevenzione. Pertanto, il Referente del RPCT, Dr. Claudio Barazzetta, facente parte dell'Ufficio Protocolli di Legalità, Autorizzazioni, Antimafia, in occasione di eventuale assenza della RPCT

assumerà automaticamente le iniziative utili fino alla tempestiva nomina di un nuovo RPCT da parte dell'organo di indirizzo.

In particolare si assume che interverrà la sostituzione automatica in caso di assenza temporanea o imprevista della RPCT secondo le seguenti modalità a) le funzioni e i compiti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza verranno temporaneamente ed automaticamente esercitati dal Referente, qualora la RPCT si assenti dal servizio per motivi di impedimento temporaneo di durata superiore ai 15 giorni lavorativi consecutivi, b) l'esercizio di dette funzioni e compiti competerà al Referente RPCT fino al rientro in servizio del RPCT in carica; c) nel caso di prolungato periodo di assenza del RPCT l'organo amministrativo della Società provvederà alla nomina tempestiva di un nuovo Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; d) per lo svolgimento dei relativi compiti, il Referente RPCT disporrà delle risorse, degli strumenti e dei poteri spettanti al RPCT in carica, con piena autonomia ed effettività, potendo accedere a tutti gli atti di organizzazione, ai dati e alle informazioni funzionali alla propria attività. Il Referente, al pari del RPCT nel periodo di svolgimento delle relative funzioni sostitutive, avrà i medesimi compiti e profili di responsabilità del RPCT.

Esiti del monitoraggio

La Relazione Annuale 2025 del RPCT riguardo alla rendicontazione delle misure specifiche, ritiene che la messa in atto del processo di gestione del rischio abbia generato una maggiore consapevolezza circa le misure previste e la loro attuazione. Si segnala la necessità di tenere alta l'attenzione sulle tematiche relative al processo di qualificazione degli operatori economici anche per gli affidamenti diretti di importo relativo in linea con l'orientamento di maggior tutela finora attuato e la tematica correlata al conflitto di interessi. Si è ritenuto necessario inserire una misura relativa al controllo dell'alienazione dei cespiti.

In generale si ritiene che le misure rendicontate e della strategia di prevenzione della corruzione sia adeguata alla struttura snella e alla fase di vita della società.

In particolare, il monitoraggio relativo ad entrambi i semestri dell'anno 2025 può ritenersi complessivamente soddisfacente.

Si intende precisare che sono state registrate le seguenti iniziative aventi valore trasversale che hanno inciso e possono incidere sul grado di consapevolezza e sensibilizzazione ai temi di anticorruzione e di trasparenza:

- **Giornata della Trasparenza:** in data 3 dicembre 2025 presso l'Università Cattolica sono stati presentati i risultati della ricerca in collaborazione con Transcrime sulla legalità e Grandi Opere partendo dal caso M4. I dati raccolti nella piattaforma di proprietà di M4 – SILEG-M4- hanno permesso di operare alcuni ragionamenti sui punti di forza e le opportunità di implementazione di misure per la prevenzione alle infiltrazioni criminali. L'incontro ha permesso una riflessione interna alla società, in considerazione della

presenza dei colleghi e di alcuni rappresentanti dell'organo di indirizzo e un confronto esterno con la platea interessata alla tematica della legalità. Questa iniziativa ha rappresentato uno strumento di creazione di valore sociale. <https://www.transcrime.it/wp-content/uploads/2025/11/Grandi-Opere-e-Legalita-Lesperienza-di-M4-Report.pdf>

-
- **Processo partecipativo:** a seguito della somministrazione di un questionario con lo scopo di comprendere il livello di consapevolezza aziendale e di recepire proposte per l'incremento e l'aggiornamento degli strumenti volti all'applicazione dei principi e dei comportamenti anti-corruttivi ed etici. La necessità di avere una comunicazione sintetica e chiara dei documenti aziendali si è concretizzata in un sistema di invio via e-mail, a cadenza ciclica, da parte della Struttura RPCT di suggerimenti in modo da facilitare attraverso suggerimenti di letture, video, slides, le opportunità di approfondimento personale sulle tematiche legate alla anticorruzione e alla malagestione oltre che agli strumenti operativi. La modalità di confronto tramite riunioni per la verifica delle misure per il monitoraggio semestrale ha portato ad approfondire dubbi e ad una maggiore possibilità di conoscenza delle dinamiche di lavoro interne.
- **Consapevolezza della esistenza di una Struttura RPCT:** la Struttura permette di attivare modalità innovative, una maggiore opportunità di dialogo con le altre aree e garantisce una continuità nella gestione delle strategie anti-corruttive nonché un intervento immediato nel caso di *vacatio* del RPCT
- **Attività di aggiornamento delle procedure:** sono al vaglio degli Uffici e dell'area legale le procedure di Whistleblowing, inconfiribilità e incompatibilità, codice etico, pantouflage. Tale aggiornamento è necessario visti gli orientamenti ANAC nel corso del 2024/2025.
- **Efficacia delle misure in linea con le vicende societarie:** in considerazione del fatto che la Struttura non riceve i verbali del CdA, gli incontri con le funzioni responsabili e con i dipendenti sono svolti semestralmente, ove possibile. Questa modalità permette non solo di acquisire informazioni ma anche di comprendere il grado di consapevolezza del ruolo, uno scambio di visioni sulle misure per maturare un modello sempre più efficace e vantaggioso sotto il profilo della capacità organizzativa in termini anche di trasparenza.
- **Aggiornamento contenuti del sito sezioni progetto:** il sito istituzione di M4 necessita di aggiornamenti relativamente ai contenuti delle sezioni riguardanti il progetto. Nel corso del 2026 il sito sarà in diretta e completa gestione di M4 Spa.
- **Trasparenza:** si registra una maggiore consapevolezza sui tempi e i modi di aggiornamento delle sezioni di competenza.

MISURE GENERALI PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

Obiettivi strategici

Il Consiglio di Amministrazione di M4 S.p.A., quale organo di indirizzo della Società, definisce i seguenti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza quale contenuto essenziale del PTPCT 2026-2028. Si richiamano le riflessioni emerse nell'ambito dell'analisi del contesto esterno in termini di principi ispiratori e quanto indicato nella sezione relativa agli esiti del monitoraggio, che si ritengono parte integrante degli obiettivi:

✓ **Aggiornamento Codice Etico e di Comportamento**

M4 S.p.a. ritiene importante la puntuale implementazione nuovo Codice di Comportamento adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 13 luglio 2023 e di tutte le procedure adottate come strumento di implementazione delle misure di prevenzione di cui al presente Piano. Si pone come obiettivo l'aggiornamento di alcune previsioni alla luce della delibera ANAC 478 del 26 novembre 2025 "Approvazione linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione" pubblicata in data 3 dicembre u.s. RPCT ha presentato all'Ufficio Legale la richiesta di verifica di coerenza.

✓ **Aggiornamento delle procedure relative conflitto di interessi e al pantouflage**

L'integrazione della sezione legata alla inconfiribilità e incompatibilità alla luce della delibera n. 464 del 26 novembre 2025 con indirizzi sull'esercizio del potere di vigilanza e accertamento da parte di ANAC medesima e del RPCT. L'evoluzione della normativa sul conflitto di interessi coinvolge sia il sistema interno all'azienda sia il processo di uscita dall'azienda. Le procedure sono al vaglio dell'Ufficio legale.

✓ **Attuazione della soluzione organizzativa per la sostituzione automatica in caso di vacatio del RPCT:**

M4 ha introdotto la misura raccomandata da ANAC relativa alla *vacatio* ovvero alla sostituzione automatica in caso di assenza del RPCT e nelle more della nomina del nuovo RPCT come deliberato dall'Organo di indirizzo in data 5 marzo 2025 e del 10 giugno 2025.

✓ **Consolidamento della attività formativa informale**

tramite suggerimenti di approfondimenti con invio delle "pillole" ai dipendenti in ottica di incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale del comune;

✓ **Condivisione tramite la partecipazione ai tavoli di altre realtà,**

in primis il Comune di Milano, di esperienze e buone pratiche in materia di prevenzione della corruzione (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale. M4 S.p.A. nello specifico ha attuato gli obiettivi trasversali: La promozione delle pari opportunità per gli

incarichi di vertice (con riferimento alle nomine del Comune di Milano), La digitalizzazione delle attività connesse alla filiera delle imprese e dei fornitori (tramite le piattaforme "Tutto Gare" e "Sileg-M4"), l'adozione di soluzioni per il coinvolgimento degli stakeholder (quali il questionario e la "Giornata della Legalità").

Misure generali di prevenzione della corruzione e misure facoltative

Si riporta nel seguito la tabella riepilogativa delle misure generali previste per il Piano 2026-2028 di M4 S.p.A. il Piano si sta orientando verso la creazione di valore pubblico, in considerazione degli indicatori del PNA 2022 (3.1.1) e con l'assunzione **di misure facoltative**. Queste ultime sono state introdotte sulla base di riflessioni condivise in seno alla riunione con gli RPCT delle altre partecipate del Committente Comune di Milano, quali spunti interessanti. Si tratta di: Sviluppo e condivisione di una "piattaforma di legalità" negli appalti, Armonizzazione delle funzioni di Auditing, Indirizzi relativamente agli affidamenti e subappalti, avendo particolare riguardo a subappalto a cascata, alla soglia di subappalto alle piccole medie imprese, alla verifica dei contratti collettivi applicati nei subappalti e ai criteri di verifica del rispetto delle clausole di inclusione lavorativa negli affidamenti, Valutazione del grado partecipazione societaria in particolare delle funzioni coinvolte nella pubblicazione (autonomia, preparazione).

La seguente tabella sintetizza lo stato di monitoraggio delle misure generali contenute nel PTPCT 2024-2026 di M4 Spa, distinguendo tra misure adottate, in corso di adozione e non ancora implementate. È stata introdotta una sezione intermedia legata alle misure facoltative per M4.

MISURE GENERALI PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE 2026-2028	
1	Modello Operativo Gestione e Controllo (M.O.G.C.)
2	Codice Etico e di Comportamento (in fase di aggiornamento→whistleblowing)
3	Protocollo di Legalità
4	Atto aggiuntivo in materia di corruzione e protocollo di legalità
5	Protocollo Operativo Monitoraggio Grandi Opere (MGO)
6	Formazione M4 S.p.A.- formale e informale.
7	Whistleblowing- aggiornamento procedura in visione Uff. Legale
8	Trasferimento ad un diverso ufficio (art. 3 L. 97/2001) (semplice rinvio a giudizio)
9	Inconferibilità di incarichi (D.lgs. 165/2001) (condanna non definitiva) – aggiornamento sezione piano relativamente alla procedura
11	Inconferibilità e Incompatibilità incarichi (D.lgs. 39/2013) (condanne anche non definitive)
12	Rotazione Straordinaria (D.lgs. 165/2001 - Delibera Anac 215/2019) (avvio procedimenti penali o disciplinari per condotte corruttive)
13	Disposizioni sul conflitto di interessi (di natura personale o finanziario)
14	Consultazioni web verso gli stakeholders- aggiornamento contenuti

15	Tavolo di confronto dirigenti/responsabili di funzioni e Presidente/A.D.- partecipazione al Tavolo Comune di Milano
16	Procedure aziendali - Misura adottata con garanzia della trasparenza. Nel 2025 adottate procedure aggiornate n. PO-003, PO-004 e in aggiornamento Procedura Protocolli di legalità al vaglio dell'Ufficio Legale.
17	Rotazione del Personale (misure alternative: segregazione funzioni-formazione interna-istruzioni operative)
18	Tavoli specifici in materia di anticorruzione e trasparenza con dirigenti e responsabili di funzione
19	Pantouflage – in valutazione Ufficio legale.
Misure generali facoltative	
20	Sviluppo e condivisione di una "piattaforma di legalità" negli appalti
21	Armonizzazione delle funzioni di Auditing
22	Incremento strumenti contrattuali per mitigare i potenziali rischi connessi all'applicazione del codice dei contratti visto l'uso prevalente dell'affidamento diretto
23	Valutazione del grado partecipazione societaria in particolare delle funzioni coinvolte nella pubblicazione (autonomia, preparazione)

Modello Operativo di Gestione e Controllo

Tenuto conto che il PNA 2019 indica puntualmente che “[...] *il sistema di misure organizzative previste dal d.lgs. 231/2001 e quello di misure di prevenzione della corruzione disciplinate dalla l. 190/2012, seppure entrambi finalizzati a prevenire la commissione di reati e a esonerare da responsabilità gli organi preposti ove le misure adottate siano adeguate, presentano differenze significative. In particolare, il d.lgs. 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche nell’interesse o a vantaggio di questa. La legge 190/2012 è volta invece a prevenire reati commessi in danno della società, tenendo conto altresì dell’accezione ampia di corruzione indicata nella Parte I, § 2. del presente PNA*”, si ritiene che tra i due documenti vi sia un rapporto di complementarità per la semplice circostanza che le misure adottate nel Piano completano ed integrano le previsioni del M.O.G.C. al fine di ottenere un miglior presidio del fenomeno corruttivo inteso nella sua accezione più ampia e quindi non solo dal punto di vista dell’applicazione del diritto penale ma anche quale più generica condotta di natura corruttiva. Il Modello 231 di M4 Spa è stato aggiornato alle novazioni normative con delibera del CdA del 29 maggio 2024. In valutazione la necessità di aggiornamento delle disposizioni alle linee guida ANAC Whistleblowing.

Codice Etico e di Comportamento

M4 S.p.A. ha adottato un proprio codice, ultimo aggiornamento risalente al 13 luglio 2023, contenente i principi e le disposizioni in materia di obblighi morali e di comportamento. Quest’ultimi mirano a definire gli obblighi cui sono tenuti tutti i dipendenti di M4 S.p.A. al fine di adempiere correttamente

alle misure di natura organizzativa e strutturale previste nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. La violazione di tali obblighi di comportamento, a differenza di quelli morali, determina – per chi non vi adempia – precise responsabilità disciplinari. Ultimo aggiornamento con delibera del CdA in data 13 luglio 2023- in linea con la delibera Anac n. 177 del 2020. Sarà sottoposto a verifica per l’aggiornamento della previsione specificamente dedicata al whistleblowing, segnatamente al punto 8 allineandolo alle previsioni del Dlgs 24/2023 richiamando le linee guida di M4 ed introducendo in modo esplicito, come stabilito dalla delibera ANAC i doveri di tutti i soggetti coinvolti di riservatezza e del divieto di ritorsione con conseguente adeguamento del sistema di sanzioni disciplinari.

Protocollo di Legalità, Atto Aggiuntivo in materia di corruzione e protocollo di legalità e Protocollo Operativo Monitoraggio Grandi Opere (MGO)

In data 27 marzo 2014, allo scopo di garantire un rapido e corretto svolgimento delle attività di costruzione della Linea M4 attraverso l’adozione di diverse misure e forme di monitoraggio dell’esecuzione dei lavori atte a rendere più stringenti le verifiche antimafia, è stato sottoscritto un Protocollo di Legalità tra la Prefettura di Milano, il Concedente (Comune di Milano) e – nelle more della costituzione della Società, avvenuta in data successiva – SP M4 S.C.p.A. (cfr. premessa 13 e art. 1, lett. c), Protocollo di Legalità). L’11 novembre 2015 inoltre è stato sottoscritto l’Atto aggiuntivo in materia di Anticorruzione al citato protocollo, ove è prevista ulteriore disciplina dei controlli anti-corruttivi **attraverso comunicazioni** da parte di M4 e del Comune di Milano, tramite banca dati, **all’A.N.AC. e alla Prefettura:**

1. dei dati delle imprese di cui al comma 3 art. 1, **prima** di procedere all’indizione della procedura di gara per l’affidamento di un contratto pubblico e/o di provvedere alla sottoscrizione del contratto ovvero alla richiesta di autorizzazioni dei sub appalti e dei subcontratti;
2. della volontà di avvalersi dell’esercizio della clausola risolutiva dei contratti.

È, altresì, da segnalare la sottoscrizione, avvenuta il 10 aprile 2014, del Protocollo Operativo per la Sperimentazione del Monitoraggio Finanziario relativo al Progetto Metropolitana M4 di Milano (c.d. Protocollo Capaci) tra il Comitato di Coordinamento per l’Alta Sorveglianza delle Grandi Opere (CCASGO), il Dipartimento per la programmazione ed il coordinamento della politica economica, il Comune di Milano, il Consorzio CBI (che cura, per conto dell’ABI, le attività di corporate banking) e la SP M4 S.p.A., nelle more della costituzione della M4 S.p.A.. Tale Protocollo ha inteso regolare il monitoraggio dei flussi finanziari per il progetto della metropolitana M4 di Milano (cfr. Parte Speciale del Piano; MOGC). Conclusasi la fase sperimentale, M4 Spa ha proceduto in data 3 febbraio 2017 alla sottoscrizione di un nuovo protocollo operativo dell’Opera con il Comune di Milano, in ottemperanza alle previsioni di cui alla delibera CIPE n. 15/2015 “Linee guida per il monitoraggio finanziario delle grandi opere (MGO) art. 36 del DL n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014” del 28 gennaio 2015.

In data 19 luglio 2021 è stato sottoscritto l’Addendum al Protocollo di Legalità allo scopo di definire l’aggiornamento delle previsioni del Protocollo del 2014 con le modifiche normative e tecniche successivamente intervenute, per quanto applicabili in ragione dell’avanzamento medio tempore dei lavori, con particolare riferimento alle procedure operative, già in uso nella prassi concordata con la

Prefettura di Milano, e al sistema sanzionatorio, tenuto, altresì, conto della crisi economica e dell'emergenza sanitaria che hanno colpito il nostro Paese a partire dal 2020. Sarà necessario verificare l'opportunità di aggiornamento della procedura sottolineando l'importanza di un costante monitoraggio degli operatori economici in affidamento diretto.

Formazione M4 S.p.A.

Il C.d.A., l'organo dirigenziale ed i dipendenti che direttamente o indirettamente svolgono attività che presentino rilevante rischio di commissione di reati, sono tenuti a partecipare ad un **programma formativo** in merito alla normativa in oggetto. Tale programma di formazione è stato strutturato su due livelli, uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità; e uno specifico, indirizzato al RPCT, al Referente, PCT, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. Accanto al piano formativo esplicito la Struttura ha valutato opportuno inviare materiale o spunti di riflessione ai dipendenti, al fine di incentivare un approfondimento delle tematiche rilevanti ai fini anticorruzione e trasparenza.

Il Responsabile della Prevenzione, sentiti i Dirigenti/Direttori delle aree "sensibili" al rischio reato, e alla luce del questionario interno propone il seguente piano annuale di formazione.

L'attività formativa vede quali destinatari tutto il personale dipendente, i Dirigenti/Direttori e gli Amministratori con delega come meglio specificato nei singoli programmi sotto riportati. La durata ed i contenuti di ciascun programma, per ogni destinatario sarà valutata dal Responsabile della Prevenzione, sentito il Dirigente/Referente, in relazione alla necessità formativa della risorsa considerando il ruolo svolto e l'esperienza pregressa. Si segnala che non vi è previsione di assunzione di nuove risorse, pertanto, il piano formativo sarà orientato ad un approfondimento di conoscenze base già acquisite.

La formazione che verrà erogata viene di seguito illustrata:

Programma di formazione base sulla "Prevenzione della Corruzione e Trasparenza" per le nuove risorse- nel caso eventuale di assunzione

Programma di formazione di aggiornamento sulla "Prevenzione della Corruzione e Trasparenza" per Dirigenti e Responsabili di Funzione e i dipendenti delle aree più sensibili al rischio.

Programma di formazione sulla "Disciplina dei contratti pubblici" organizzata dall'Ufficio Acquisti/Personale.

Programmazione formazione di aggiornamento sul "Codice Etico e di Comportamento" per tutti

Programmazione formazione specifico per la Struttura Anticorruzione e Trasparenza della Società su Anticorruzione e prevenzione dell'illegalità nell'impresa.

Whistleblowing

M4 S.p.A. ha adottato una propria procedura aggiornata alle disposizioni di cui al D.lgs. 24/2023 per adempiere alle previsioni del cd. “*Whistleblowing*” e pubblicata sul sito istituzionale della Società. La nuova piattaforma informatica “*Whistleblowing*” risponde ai requisiti prevista dalla normativa applicabile ed è in grado di garantire la massima segretezza dell’identità del segnalante. Incaricato alla gestione delle segnalazioni nella corrispondenza è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Per ogni ulteriore dettaglio nel merito si rimanda alla relativa procedura pubblicata nel sito della Società.

Il Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025 ha emanato nuove Linee Guida aggiuntive e non sostitutive di whistleblowing volte a fornire indicazioni più approfondite circa le modalità **di gestione dei canali interni** di segnalazione adottate in ragione della ravvisata esigenza di fornire indicazioni più precise e puntuali rispetto ai canali interni di segnalazione e di chiarire i dubbi emersi in fase di prima applicazione del d.lgs. 24/2023. M4 Spa nel corso dell’anno 2026, procederà a verificare la necessità di un aggiornamento, già al vaglio dell’Ufficio Legale, della procedura societaria attualmente vigente come aggiornata il 10.07.2023 (<https://www.metro4milano.it/wordpress/wp-content/uploads/2023/03/Linea-Guida-Wisthleblowing.pdf>). Tale procedura dovrà essere inviata alle rappresentanze sindacali per eventuali segnalazioni in accordo con OdV.

Trasferimento ad un diverso ufficio

M4 S.p.A., quale misura amministrativa a tutela della protezione della propria immagine di imparzialità prevede l’applicazione della misura del trasferimento ad un diverso ufficio.

Presupposto	Reati	Misura
Rinvio a giudizio <i>(art. 3, co. 1, 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”)</i>	3. Peculato 4. Concussione 5. Corruzione per l’esercizio delle funzioni 6. Corruzione in atti giudiziari 7. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	Trasferimento 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.

Il trasferimento ad altro ufficio è obbligatorio, fatta salva l’ipotesi di cui all’art. 3, co. 2, della L. 97/2001 e s.m.i. (applicabile a M4 S.p.A.) di collocare il dipendente in aspettativa o in disponibilità (in funzione della qualifica rivestita o per obiettivi motivi organizzativi) con diritto al trattamento economico. Per ogni ulteriore dettaglio si rinvia alla citata disposizione di legge. La Società ha adottato una procedura che disciplina nel dettaglio le modalità operative di applicazione della

normativa ed inserito una previsione nel Codice di Comportamento relativa all'obbligo del dipendente di comunicare tempestivamente la notifica di ogni rinvio a giudizio.

Inconferibilità di incarichi

Il D.lgs. 39/2013 è uno strumento normativo di prevenzione della corruzione ove sono individuate ipotesi assolute e tassative di conflitto di interessi che a) precludono l'accesso alla funzione (ipotesi di inconferibilità) o b) impediscono il contestuale svolgimento di diversi ruoli (ipotesi di incompatibilità). Tali ipotesi secondo il legislatore determinano una situazione ineliminabile di conflitto di interessi potenzialmente pregiudizievole per il bene pubblico primario non altrimenti neutralizzabile attraverso il ricorso alle ordinarie misure di prevenzione come nel caso di conflitto di interesse cd. Puntuale come l'astensione dall'esercizio della funzione medesima. Il Dlgs 39/2013 ha subito nel tempo diverse modifiche. Con la delibera 464 del 26 novembre 2025 ANAC ha fornito indirizzi sull'esercizio del potere di vigilanza e accertamento da parte di ANAC medesima e del RPCT. Emerge con chiarezza, infatti, che la vigilanza sulla osservanza delle disposizioni contenute nella norma dipende da un'azione sinergica di due soggetti RPCT per la vigilanza interna e ANAC per la vigilanza esterna. L'art. 16 della normativa specifica che ANAC ha poteri ispettivi e di accertamento di singole fattispecie di conferimento di incarichi e può sospendere il conferimento con osservazioni di cui ente deve tenere conto se volesse continuare la procedura di conferimento con una motivazione rafforzata, segnalare alla Corte dei conti per appurare eventuali responsabilità amministrative, fornire pareri obbligatori a carattere interpretativo e di indirizzo. L'accertamento, nel rispetto del principio del contraddittorio, interviene tramite delibera che può accertare la ricorrenza di inconferibilità/incompatibilità o l'archiviazione da notificare al RPCT e pubblicata sul sito di ANAC. L'esito della delibera sarà oggetto di attività da parte del RPCT con adozione di atti di propria competenza e nella funzione di ausilio al soggetto conferente l'incarico sui provvedimenti da adottare ad inconferibilità acclarata.

Il RPCT pertanto svolge attività di vigilanza interna:

1. Definisce processo di acquisizione delle dichiarazioni di cui all'art. 20 del D.lgs. 39/2013 e modalità di controllo
2. Supporta l'organo nell'iter di conferimento degli incarichi ove sorgano problematiche tecniche relative alla corretta applicazione del decreto, con la facoltà di chiedere un parere in merito ad ANAC
3. Contesta all'interessato le situazioni di inconferibilità o l'insorgere di ipotesi di incompatibilità, avviando il procedimento amministrativo
4. Accerta i presupposti per l'eventuale esercizio dei poteri sanzionatori di cui agli artt. 18 e 20 c. 5 del Dlgs 39/2013
5. Segnala ad ANAC casi di violazioni dal decreto emerse nello svolgimento dell'ordinaria attività di vigilanza, monitoraggio e controllo e attiva un procedimento di accertamento.

Inconferibilità (art. 17 e 18 D.lgs. 39/2013)

La contestazione va mossa sia nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico, quanto del soggetto incaricato. L'atto iniziale di contestazione è di competenza del RPCT comprende due distinti accertamenti:

1. relativo alle violazioni oggettive delle disposizioni di inconferibilità
2. valutazione dell'elemento psicologico della colpevolezza in capo all'organo che ha conferito l'incarico ai fini della sanzione interdittiva prevista dall'art. 18 del Dlgs 39/2013.

Con riferimento al punto 1) il procedimento prevede, nel rispetto del principio del contraddittorio, la partecipazione degli interessati. L'Atto di contestazione deve contenere una breve indicazione dell'atto, la nomina ritenuta inconferibile e la norma violata, nonché l'invito a presentare memorie a discolpa per esercitare il diritto alla difesa. Accertata la causa di inconferibilità, RPCT dichiara la nullità della nomina (art. 17) e dell'incarico conferito. L'intervento ripristinatorio dell'interesse pubblico, violato, necessita della constatazione del pregiudizio arrecato ai preminenti interessi pubblici.

In merito al punto 2) l'accertamento sulla valutazione dell'elemento psicologico, il procedimento è distinto e separato, e deve svolgersi sempre nel rispetto del principio del contraddittorio e deve coinvolgere tutti i componenti dell'organo conferente che erano presenti al momento della votazione. A fronte dell'accertamento della inconferibilità, dichiarata la nullità, RPCT valuta se procedere con l'applicazione delle misure inibitorie, del processo sanzionatorio ex art. 15 per il soggetto destinatario della contestazione ed ex art. 18 per il soggetto che ha proceduto alla sua nomina. ANAC, garantisce che a RPCT sia data la massima autonomia e indipendenza e che non sia sottoposto ad atti di influenza e/o ritorsivi. La sanzione inibitoria consiste nel vietare ai componenti dell'organo conferente di affidare incarichi per un periodo pari a 3 mesi, sanzione fissa, non graduabile ma irrogata solo se accertato l'aspetto psicologico con valutazione di elementi di conoscenza delegabili anche agli uffici. Si precisa che sono esenti da responsabilità gli astenuti e i dissenzienti (art. 18 c. 1 del D.lgs. 39/2013). Per i soggetti cessati la durata complessiva o residua della sanzione sarà applicata nel caso dovessero nuovamente assumere ruolo all'interno del medesimo organo conferente.

Incompatibilità (art. 19 D.lgs. 39/2013)

La sussistenza di una causa di incompatibilità prevede la decadenza e la risoluzione del contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine di quindici giorni dalla contestazione dell'interessato da parte del RPCT, dall'insorgere della causa di incompatibilità.

Il procedimento di accertamento di situazioni di incompatibilità prevede che ove accertata la causa vengano assegnati 15 giorni per le controdeduzioni. In assenza di opzione verrà adottato un atto con la dichiarazione di decadenza dell'incarico.

Si segnala che tale principio di decadenza automatica si applica ai soli incarichi amministrativi e non alle cariche politiche.

Rapporto ANAC/RPCT (art. 15 D.lgs. 39/2013)

RPCT deve informare ANAC della situazione di potenziale rilievo emerso nel corso dello svolgimento di ordinaria attività di monitoraggio e controllo. Si precisa che ha potere di supportare l'ente attraverso pareri a carattere non vincolante e meramente consultivo; tuttavia, nel caso l'ente se ne discosti l'ANAC potrà avviare una attività di vigilanza.

Acquisizione e verifica dichiarazione rese ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 39/2013

Chi assume una carica, ha l'obbligo all'atto di nomina di rilasciare dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità (c.1) e annualmente una dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità (c.2).

L'adempimento è di fondamentale importanza in quanto:

- 1) costituisce condizione di efficacia dell'incarico (c.4)
- 2) rappresenta un momento di assunzione di responsabilità rispetto alle circostanze che possono avere rilevanza giuridica

L'organo conferente è tenuto a verificare la veridicità delle dichiarazioni, delegando all'Ufficio di Segreteria del Presidente, le valutazioni in merito attraverso attività di indagine o di richiesta chiarimenti.

Prima del conferimento della carica, l'organo conferente: acquisisce dichiarazione sottoscritta del candidato e il CV tramite l'Ufficio di Segreteria che procede alle valutazioni con l'ausilio dell'RPCT che può chiedere un parere all'ANAC. A valutazione effettuata, assunto l'obbligo di aggiornamento della dichiarazione ad evento e in ogni caso annualmente, l'organo conferente potrà procedere con la carica. Tali dichiarazioni devono essere pubblicate ogni anno sul sito istituzionale.

La valutazione a titolo di esempio può avvenire attraverso: consultazione del registro telematico delle imprese o anagrafe degli amministratori regionale e locali curata dal Ministero degli Interni, acquisizione del casellario giudiziale o dei carichi pendenti prodotto dal soggetto sottoposto a verifica, monitoraggio di fonti aperte da cui è possibile individuare la presenza di circostanze meritevoli di approfondimento. (inserire in misure da attuarsi annualmente)

A seguito di controlli svolti almeno annualmente, si segnalano le conseguenze in caso di esito positivo delle verifiche sulle dichiarazioni anche con sottoscrizione tardiva rispetto all'assunzione della carica. Infatti, la dichiarazione è condizione necessaria per l'efficacia della carica.

In caso di dichiarazione mendace il sottoscrittore: a) responsabilità penale resa ai sensi dell'art. 76 del DPR 445/2000, b) impossibilità ricoprire per un periodo di 5 cinque anni alcun incarico previsto dal decreto ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 39/2013.

M4 S.p.A., quale misura preventiva a tutela della protezione della propria immagine di imparzialità prevede l'applicazione della misura della inconferibilità di incarichi.

Presupposto	Reati	Misura
Condanna anche non definitiva <i>(art. 35-bis D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165)</i>	Delitti contro la Pubblica Amministrazione – Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione	Inconferibilità di una serie di incarichi: partecipazione a commissioni di reclutamento personale, incarichi di carattere operativo con gestione risorse finanziarie, commissioni di gara nei contratti pubblici.

Per ogni ulteriore dettaglio si rinvia alla citata disposizione di legge. Nel merito è stata adottata procedura interna per la gestione di tali ipotesi ed è stata inserita una la previsione nel Codice di Comportamento dell'obbligo del dipendente di comunicare tempestivamente la notifica di ogni condanna anche non definitiva.

Inconferibilità e Incompatibilità di incarichi

M4 S.p.A., quale misura preventiva a tutela della protezione della propria immagine di imparzialità prevede l'applicazione della misura della inconferibilità e incompatibilità di incarichi.

Presupposto	Reati	Misura
Condanna anche non definitiva <i>(Art. 3, D. Lgs. 8 aprile 2013 n. 39 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art. 1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012, n. 190”)</i>	Delitti contro la Pubblica Amministrazione – Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione	Inconferibilità e incompatibilità di una serie di incarichi: incarichi dirigenziali interni ed esterni, incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici ed enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organi di indirizzo politico, come definiti dall’art. 1 del D. Lgs. 39/2013, incarichi di commissario per l'affidamento di contratti pubblici o per la selezione di personale.

Per ogni ulteriore dettaglio si rinvia alla citata disposizione di legge. Nel merito è stata adottata una procedura interna per la gestione di tali ipotesi ed è opportuna la previsione nel Codice di Comportamento dell'obbligo del dipendente/amministratore di comunicare tempestivamente la notifica di ogni condanna anche non definitiva. La suddetta procedura interna, come segnalato nel PNA 2019, ha previsto:

1. la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
2. la successiva verifica entro un termine congruo da definire;
3. il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica;
4. la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico e della dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità.

Rotazione Straordinaria

M4 S.p.A. prevede inoltre l'applicazione della misura della cd. "rotazione straordinaria".

Presupposto	Reati	Misura
Avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva <i>(Art. 16, co. 1, lett. l-quater, del D.lgs. 165/2001)</i>		Assegnazione di altro ufficio o servizio

La rotazione straordinaria potrà essere disposta, **con motivato provvedimento del Consiglio di Amministrazione**, accertato l'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti, quando l'oggetto del procedimento penale o disciplinare riguardi una condotta qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'art. 16, co. 1, lettera L-quater, del D. Lgs. 165/2001.

La rotazione straordinaria, qualora la Società abbia accertato i presupposti che legittimano al suo ricorso, si espleta nella revoca dell'incarico dirigenziale oppure al trasferimento del dipendente ad altro ufficio.

Per ogni ulteriore dettaglio si rinvia alla citata disposizione di legge. Nel merito è stata avviata e presentata in Consiglio di Amministrazione una prima bozza di una procedura interna per la gestione di tali ipotesi e la previsione nel Codice di Comportamento dell'obbligo del dipendente/amministratore di comunicare tempestivamente la notifica dell'avvio di ogni procedimento penale. La suddetta procedura interna è stata redatta in linea con quanto previsto nella Delibera 215/2019 dell'A.N.AC. recante "*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, co. 1, lettera l-quater, del D. Lgs. n. 165/2001*" cui si rinvia per ogni ulteriore dettaglio.

Disposizioni sul conflitto d'interessi

Il PNA 2019 configura l'esistenza di una situazione di conflitto di interessi laddove la cura dell'interesse pubblico possa essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare, in via diretta o indiretta, il soggetto preposto. In via più generale si ritiene, inoltre, sussistere un conflitto di interessi anche quando vi sia una situazione, anche in astratto, capace di compromettere il corretto agire amministrativo e l'imparzialità richiesta al dipendente nell'esercizio del suo potere decisionale. Si rileva poi una accezione ancora più ampia di conflitto di interessi cd. "strutturale" quando l'imparzialità nell'espletamento dell'attività amministrativa potrebbe essere pregiudicata in modo sistematico da interessi personali o professionali derivanti dall'assunzione di un incarico, pur compatibile ai sensi del D. Lgs. 39/2013, a prescindere da una specifica tipologia di atti o procedimenti.

Tenuto in debita considerazione quanto sopra e nell'intento di realizzare un modello completo di contrasto alla corruzione, il presente Piano prevede quale misura preventiva, l'obbligo di segnalazione e di astensione in capo al Responsabile del Procedimento o al titolare dell'Ufficio competente ad effettuare valutazioni, a predisporre atti endoprocedimentali e ad assumere il provvedimento finale nel caso in cui si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale.

Si rammenta, inoltre, che l'obbligo di astensione per il dipendente corre anche:

1. nel caso in cui la Società concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo oneroso (ad eccezione di quelli conclusi mediante adesione a formulari o moduli predisposti dal fornitore) o abbia ricevuto altre utilità nel biennio precedente;
2. nel caso in cui il dipendente concluda contratti a titolo privato con persone giuridiche o fisiche con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento, assicurazione, per conto di M4 S.p.A.

E' stata adottata una procedura interna per la gestione di tali ipotesi e sono state inserite nel nuovo Codice di Comportamento previsioni relative all'obbligo del dipendente di comunicare tempestivamente ogni situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi. La suddetta procedura interna, come segnalato nel PNA 2019 e nel PNA 2022, prevede, *inter alias*:

3. acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione dell'ufficio o della nomina a RUP;
4. monitoraggio della situazione, attraverso l'aggiornamento periodico, delle dichiarazioni rese sulla insussistenza del conflitto di interessi;
5. esemplificazione delle casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi;
6. individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere tali dichiarazioni rese dai dipendenti o dai dirigenti, dai vertici amministrativi, dai consulenti o da altre posizioni previste dalla struttura organizzativa di M4 S.p.A.;

7. gestione del conflitto di interessi nel caso di affidamento di incarichi a consulenti.

Oltre ai soggetti indicati dalla disposizione stessa – tutti i dipendenti della stazione appaltante e tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l’ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l’attività esterna –sono da considerarsi destinatari della disciplina del conflitto di interesse anche i commissari e i segretari delle commissioni giudicatrici, fatte salve le cause di incompatibilità e di astensione specificamente previste negli altri commi della citata disposizione.

Consultazione web verso gli Stakeholders

M4 S.p.A. adotta le seguenti misure di consultazione verso la società civile e le maggiori organizzazioni portatrici di interessi collettivi affinché gli stessi possano formulare proposte da valutare in sede di elaborazione del Piano. Le consultazioni potranno avvenire attraverso i seguenti canali:

- a) accesso civico, quale forma di partecipazione prevista dalla normativa;
- b) accesso civico generalizzato, quale forma di partecipazione prevista dalla normativa;
- c) consultazioni web, quale forma di consultazione volontaria da attivarsi nel corso dell’anno su tematiche afferenti alla elaborazione del Piano Triennale per la Prevenzione delle Corruzione e per la Trasparenza della Società.

Accesso civico

Per quanto concerne l’accesso civico, il legislatore conferma che l’istanza viene presentata al RPCT il quale si dovrà esprimere con un provvedimento motivato entro 30 giorni e sussistendone i presupposti avrà cura di procedere alla pubblicazione, tramite i responsabili, sul sito dei dati, informazioni e documenti richiesti e dovrà procedere a comunicarne l’avvenuta pubblicazione al richiedente indicandogli il collegamento ipertestuale.

A differenza del diritto di accesso agli atti, disciplinato dagli artt. 22 ss. della Legge n. 241/1990 e dal relativo regolamento di cui al D.P.R. n. 184/2006, per esercitare il quale è necessario dimostrare la sussistenza di un “interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l’accesso” (art. 22 citato) e che comunque non può essere finalizzato ad un “controllo generalizzato dell’operato delle pubbliche amministrazioni”, l’accesso civico **non richiede la dimostrazione di alcun interesse all’ostensione dei documenti**, basandosi esclusivamente sulla violazione degli obblighi di trasparenza.

M4 S.p.A. adotta, quindi, per quel che riguarda le richieste da parte dei cittadini e delle imprese sui dati non pubblicati, adeguate procedure in modo da rendere risposte tempestive e complete secondo quanto previsto dall’art. 5 comma 1 citato.

La **richiesta** di accesso civico, che va presentata al Responsabile Trasparenza della Società all’indirizzo e-mail trasparenza@metro4milano.it:

- non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente;

- non deve essere motivata;
- non comporta spese a carico dell'istante.

Entro 30 giorni dalla richiesta, la Società:

- procede alla pubblicazione sul sito istituzionale del documento, dell'informazione o dei dati richiesti, ove effettivamente mancanti;
- trasmette contestualmente il dato al richiedente, ovvero ne comunica l'avvenuta pubblicazione, indicando il pertinente collegamento ipertestuale.

Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già presenti nella sezione a tale scopo predisposta nel rispetto della normativa vigente, sarà cura della Società indicare al richiedente il relativo collegamento ipertestuale dal quale è possibile consultare il documento richiesto.

In caso di ritardo o mancata risposta da parte della Società il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo di cui all'art. 2, comma 9-bis, della L. n. 241 del 1990.

Il C.d.A., nella seduta del 22 dicembre 2021, ha individuato nella figura del Presidente del Consiglio di amministrazione, il soggetto cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia del Responsabile Trasparenza. Sul sito internet istituzionale della Società è pubblicata, altresì, in formato tabellare e con collegamento ben visibile nella homepage, l'indicazione del soggetto a cui è attribuito il potere sostitutivo e a cui l'interessato può rivolgersi in caso di mancata o tardiva risposta. Costui in caso di ritardo, comunica senza indugio il nominativo del Responsabile Trasparenza, ai fini della valutazione dell'avvio del procedimento disciplinare.

Sarà, poi, compito del soggetto cui è attribuito il potere sostitutivo, ricevuta la richiesta del cittadino, verificare l'effettiva sussistenza dell'obbligo di pubblicazione in base a quanto previsto dalla legge o dal presente Programma. I termini per il suo adempimento sono quelli di cui all'art. 2, comma 9-ter, della L. n. 241 del 1990, ossia un termine pari alla metà di quello originariamente previsto (15 giorni).

Accesso civico generalizzato

La fattispecie del cosiddetto "accesso civico generalizzato" differisce dall'accesso civico "semplice" in quanto si delinea come libertà da parte di chiunque di richiedere dati, informazioni e documenti, che incontra quali unici limiti da una parte gli interessi pubblici e/o privati indicati nell'art. 5 bis commi 1 e 2, e dall'altra il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis comma 3). In tale senso l'A.N.AC. con Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 ha approvato le Linee guida recanti indicazioni operative in materia di esclusione e limiti all'esercizio dell'accesso civico generalizzato (il cosiddetto Foia) adottato d'intesa con il Garante per la protezione dei dati personali con parere favorevole della Conferenza unificata. Le Linee Guida intendono regolare gli ambiti in cui i cittadini avranno il diritto di conoscere atti e documenti detenuti dalle amministrazioni e dagli altri soggetti individuati, anche senza un interesse diretto. Spetterà poi agli enti valutare, caso per caso, eventuali eccezioni.

In tale ottica la società ha proceduto con l'approvazione di un regolamento e di un modulo di richiesta di cui è stata data evidenza nella sezione trasparenza dovrà procedere con l'approvazione di specifiche procedure per rendere fluido il processo istruttorio e le modalità di risposta ai cittadini, stante che

l'accesso agli atti di cui alla legge 241/90 continua certamente a sussistere parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non) operando su base di norme e presupposti diversi. In tale senso ne verrà data evidenza sul sito nella sottosezione “Altri contenuti” – “Accesso Civico generalizzato”. E' stata inoltre messa a disposizione una casella di posta elettronica dedicata AccessoCivicoGeneralizzato@metro4milano.it per inviare i moduli di richiesta. La Società inoltre, nella prassi operativa, si adegua al dettato del Consiglio di Stato, riportato anche dal PNA 2022, che ha ritenuto applicabile il FOIA agli atti delle procedure di gara, anche con riferimento alla fase esecutiva del contratto.

A quanto sopra indicato si precisa inoltre, per completezza, che M4 S.p.A., quale società mista partecipata e controllata dal Comune di Milano, promuove un costante scambio di idee in merito all'applicazione del presente Piano con il Comune, anch'esso tenuto in quanto ente pubblico a dotarsi di un proprio PTPCT, onde recepire indicazioni utili, mantenere una coerenza complessiva nelle scelte effettuate ovvero fornire spunti che possono essere applicabili alle altre società partecipate dall'Amministrazione.

In particolare, la Società parteciperà alle sedute delle Commissioni Consiliari del Comune di Milano laddove sarà chiamata ad intervenire, al fine di rendere conto del proprio operato e di trarre spunti integrativi per il perfezionamento del presente documento, assicurando il proprio impegno e la propria disponibilità a prendere parte alle sottocommissioni e/o ai tavoli operativi relativi.

Si individuano in particolare le attuali seguenti commissioni che svolgono funzioni istruttorie, consultive e referenti:

1. Verifica e Controllo Enti Partecipati;
2. Mobilità Trasporti Politiche Ambientali Energia Protezione Civile Animali e Verde;
3. Casa Lavori Pubblici Erp;
4. Antimafia;
5. Bilancio Tributi Demanio e Acquisti;
6. Sicurezza e Coesione Sociale - Polizia Locale.

L'intento delle misure di cui al presente paragrafo è quello di realizzare un Piano in continuo aggiornamento e aperto al dialogo e allo stimolo esterno, in linea con la necessità di svolgere incontri di consultazione anche con gli organismi che l'Amministrazione Comunale costituirà per monitorare i temi che possano avere attinenza con il presente documento e con l'attività svolta da M4 S.p.A., ad esempio il Comitato Antimafia e Consulte Cittadine.

Il rapporto con il territorio, ad esempio per tramite dei Consigli di Zona che eventualmente intenderanno interloquire con la Società in merito ai lavori in corso, è tenuto in grande attenzione dalla Società. Da siffatti confronti, infatti, potrebbero emergere circostanze rilevanti per illustrare e adempiere con maggiore ridondanza pubblica all'impegno nel contrasto e nella prevenzione delle illegalità da parte della Società stessa.

La Società, consapevole dell'importanza della trasparenza in relazione alle attività da essa svolte, si rende promotrice di incontri con gli stakeholders allo scopo di promuovere la cultura della legalità e l'etica della trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche, in applicazione dei canoni sanciti costituzionalmente riguardo all'azione amministrativa. Saranno, pertanto, promosse ed organizzate, le "Giornate della trasparenza" alle quali parteciperà anche il Concedente, al fine di illustrare i risultati programmati al momento dell'adozione del Programma e conseguiti a distanza di un anno con il coinvolgimento di soggetti specializzati in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Tali attività, oltre a sensibilizzare gli stakeholders sono finalizzate a trarre risultati da poter applicare nel corso dell'aggiornamento del Programma Triennale.

L'esito dei suddetti momenti di confronto, costituiranno dei sicuri spunti per l'integrazione e l'aggiornamento del Piano adottato da M4 S.p.A.

Procedure aziendali

M4 S.p.A. si è dotata di una serie di Linee Guida e Procedure per la gestione dei principali e più rilevanti processi aziendali. Le Linee Guida e le Procedure rappresentano delle misure di natura organizzativa che consentono di tipizzare e standardizzare l'azione dei dipendenti di M4 S.p.A. all'interno di binari ben definiti. Con le stesse procedure si vuol anche definire con precisione non solo le attività ma anche i ruoli e le diverse responsabilità coinvolte in una specifica attività/processo. In tal senso si ritiene di ottenere una migliore segregazione dei ruoli al fine, anche per una struttura snella come quella di M4 S.p.A., di tenere distinte le figure che svolgono attività istruttoria da quelle che assumono le relative determinazioni. La misura si considera adottata con garanzia della trasparenza. Nel 2025 sono state aggiornate le procedure n. PO-003, PO-004 e in aggiornamento Procedura Protocolli di legalità al vaglio dell'Ufficio Legale.

La rotazione personale

M4 S.p.A. ha una struttura organizzativa costruita nell'ottica del più efficiente utilizzo delle risorse anche pubbliche di cui beneficia e perciò, pur garantendo la professionalità necessaria al perseguimento del proprio oggetto sociale, tramite la doverosa individuazione dei soggetti competenti in base alle diverse aree di attività in cui la Società è concretamente impegnata, è molto snella e con un numero esiguo di dipendenti e di dirigenti. La Società, pertanto, non può garantire ad oggi una completa rotazione del personale, considerata l'assenza di adeguate professionalità per realizzare tale misura senza pregiudizio per l'ordinaria operatività della Società e per i risultati che deve conseguire. Tuttavia, la Società ritiene comunque opportuno applicare misure alternative alla rotazione quali appunto la c.d. segregazione delle funzioni ovvero la "distinzione delle competenze" attribuendo a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

Si ritiene altresì importante, quale misura alternativa, l'adozione di adeguati piani di formazione, anche interna, che consenta ai dipendenti di uno stesso ufficio di poter acquisire quelle competenze professionali e trasversali necessarie per consentire ai relativi responsabili la possibilità concreta di disporre di personale flessibile e impiegabile in diverse attività. L'obiettivo è quello di evitare il più possibile che la permanenza di alcuni dipendenti per lungo tempo nella stessa mansione o funzione

possa creare le condizioni ove pressioni interne o esterne siano in grado di attivare dinamiche inadeguate. A tal fine il Piano prevede la formazione dei colleghi di uno stesso ufficio in modo da rendere, all'interno dell'ufficio stesso, il personale più flessibile rispetto alle attività dell'ufficio stesso.

Tavoli di confronto in materia di anticorruzione e trasparenza con Dirigenti e Responsabili di funzione

M4 S.p.A. ritiene opportuno adottare la misura del confronto periodico tra Dirigenti e Responsabili di Funzioni al fine di ottimizzare l'adozione di strategie condivise di prevenzione ed emersione dei fenomeni corruttivi tra tutte le aree della Società migliorando la comunicazione interna a riguardo. Tali momenti di confronto avranno ad oggetto anche la trattazione specifica del Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione e per la Trasparenza adottato dalla Società al fine in particolare di

1. illustrare i contenuti del PNA adottato dall'A.N.AC.;
2. supportare i diversi responsabili nell'attuazione delle misure previste dal Piano di M4 S.p.A.;
3. confrontarsi sull'andamento del Piano e sulla efficacia delle misure adottate;
4. proporre l'adozione di nuove misure anticorruzione o per la trasparenza oppure per proporre la modifica di quelle già adottate;
5. confrontarsi nelle varie fasi di adozione del nuovo Piano per l'anno successivo (analisi del contesto interno ed esterno, mappatura dei processi, individuazione e valutazione del rischio, monitoraggio, etc.).
6. comprendere le evoluzioni aziendali

Pantouflage

Ai sensi della vigente normativa in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, (di cui all'attuale art. 53 c. 16 ter D.lgs. 165/2001) i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Società, non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività di M4 S.p.A. Il divieto si estende anche ai titolari di incarichi indicati nell'art. 21 del D. Lgs. 39/2013. Si applica quindi ai dirigenti, amministratori, a coloro che svolgono funzioni apicali o a cui sono conferite deleghe di rappresentanza all'esterno di M4 S.p.A., compresi gli incarichi amministrativi di vertice. Per soggetti privati destinatari dell'azione dell'amministrazione si intendono, nell'accezione più ampia, qualsiasi soggetto privato che sia stato destinatario dell'azione di M4 S.p.A. e che le funzioni effettivamente svolte dal dipendente siano state esercitate effettivamente nei confronti di tale soggetto privato. In linea con quanto previsto nel PNA 2019 dell'A.N.AC. tra i soggetti privati sono da considerarsi anche le società partecipate o controllate dalla pubblica amministrazione. Si precisa che il Comune di Milano nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021- 2023 ha ritenuto applicabile il divieto solo in relazione ai soggetti privati escludendo così che vi siano ricomprese anche le partecipate o controllate dal Comune di Milano o da altre Pubbliche Amministrazioni.

Il divieto di *pantouflage* è strettamente connesso al tema del conflitto di interessi essendo la norma tesa a scongiurare il prodursi degli effetti *contra ius* che potrebbero derivare da una situazione di conflitto di interessi.

Riguardo all'applicabilità del divieto ai dipendenti di M4 Spa va tenuta in debita considerazione la particolare natura di M4 S.p.A. e dei rapporti intercorrenti con i propri Soci. Altresì è da considerare che gli amministratori di nomina privata ricevono la retribuzione non dalla Società ma dalla società socia che a sua volta ha incamerato l'emolumento dalla Società. Inoltre, ai fini dell'applicazione del divieto ai dipendenti di M4 che, a seguito di cessazione del rapporto con M4, intendano prestare attività lavorativa presso le società socie va preso in considerazione che le stesse non sono soggetti terzi rispetto alla Società e ciò renderebbe peculiare l'applicazione del divieto a tale fattispecie.

La norma prevede la sanzione della nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente di M4 S.p.A. mentre per il soggetto privato il divieto di stipulare contratti con la Società. Ulteriore sanzione può essere anche l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico da parte dell'ex dipendente. Per ogni ulteriore dettaglio si rinvia all'art. 53, co. 16 *ter*, del D. Lgs. 165/2001. Il PNA 2022, con espresso riferimento alle recenti pronunce del Consiglio di Stato e Corte di Cassazione, ha confermato in capo ad ANAC i poteri di vigilanza e sanzionatori ed ha individuato nell'RPCT il punto di riferimento dell'ANAC che potrà richiedere a quest'ultimo chiarimenti ed informazioni per la valutazione di eventuali segnalazioni ricevute. Il PNA 2022 specifica, inoltre, che le amministrazioni sono tenute a svolgere una verifica istruttorio sul rispetto della norma sul *pantouflage* da parte di proprio ex dipendenti, verifiche che possono essere svolte da RPCT con il supporto degli uffici competenti all'interno dell'amministrazione.

Nel merito è inoltre opportuno prevedere una procedura interna per la gestione di tali ipotesi anche alla luce dei suggerimenti sulle misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni del divieto contenuti nel PNA 2022. Si assume che l'Ufficio legale è stato incaricato e sollecitato a verificare la procedura da attuare.

La suddetta procedura interna dovrà prevedere, *inter alias*:

1. l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono il divieto del *pantouflage*;
2. la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione del servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto del *pantouflage*, allo scopo di evitare contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
3. previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo dell'Operatore Economico di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti di M4 S.p.A. in violazione del predetto divieto del *pantouflage*.

Misure generali facoltative introdotte 2025.

✓ Sviluppo e condivisione di una "piattaforma di legalità" negli appalti:

M4 ha creato una piattaforma gestionale denominata SILEG M4 per il presidio sotto il profilo dei requisiti generali e antimafia della filiera che è intervenuta nella realizzazione dell'opera e per i fornitori diretti della M4 Spa. La Piattaforma permette di fotografare la situazione societaria del fornitore sia in una fase preventiva che esecutiva.

✓ Armonizzazione delle funzioni di Auditing:

Si è ritenuto in linea con la normativa relativa alle segnalazioni e al fine di tutelare la corretta verifica del processo autorizzativo proprio dell'Ufficio protocolli e Autorizzazioni di attivare scambi tra i soggetti che esercitano funzioni di auditing. Nel caso specifico con OdV e AMAT, acquisendo i verbali e attivando meccanismi dialogici.

✓ Incremento strumenti contrattuali

per mitigare i potenziali rischi connessi all'applicazione del codice dei contratti visto l'uso prevalente dell'affidamento diretto, attraverso l'introduzione di clausole relative al subappalto a cascata e alla verifica dei contratti collettivi applicati e ai criteri di verifica del rispetto delle clausole di inclusione lavorativa negli affidamenti.

✓ Grado di partecipazione societaria

in particolare, delle funzioni coinvolte nella pubblicazione (autonomia, preparazione) La misura permette di valutare lo stato di consapevolezza delle varie componenti in merito alla tematica dell'anticorruzione e della trasparenza. Nel corso del primo semestre è stato distribuito un questionario e nel secondo semestre è stato implementato un sistema di sollecitazione all'approfondimento delle singole tematiche significative. Si prevede di individuazione indicatori volti a misurare lo stato di coinvolgimento delle singole figure coinvolte nel processo di individuazione ed applicazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

Meccanismi informativi.

Il Responsabile supportato dal Referente **si occuperà anche della consultazione periodica** del sito www.anticorruzione.it per il recepimento di tutti gli atti di disposizione dell'Autorità con lo scopo di informare la Società ai fini dell'adeguamento tempestivo agli stessi.

La M4 S.p.A. ispirerà il proprio operato agli atti di A.N.AC. che vengono emessi nelle forme di:

- Delibere;
- Determinazioni;
- Linee guida;
- Pareri sulla Normativa;
- Pareri di Precontenzioso.

Ogniquale volta il Responsabile rilevi necessità di adeguamento per la Società in funzione di atti deliberati dall'Autorità, ne informa, il C.d.A., il Collegio Sindacale e l'OdV. Gli aggiornamenti dei

documenti societari rilevanti in materia di anticorruzione e trasparenza verranno effettuati come segue:

- per quelli ritenuti indifferibili dal C.d.A., sulla scorta di quanto segnalato dal Responsabile della Prevenzione o dal Collegio Sindacale o dall'OdV, verranno adottati i conseguenti provvedimenti con delibera del C.d.A. stesso;
- altrimenti, le novità intervenute verranno recepite nell'ambito dell'aggiornamento annuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- per quanto concerne gli aggiornamenti di immediata eseguibilità il Responsabile della Prevenzione provvederà ad informare la Società.

Sistema sanzionatorio

La Legge n. 190/2012 ha stabilito che la violazione delle regole dei Codici adottati da ciascuna amministrazione in conformità al Codice di comportamento ex DPR n. 62/2013 ("Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165") dà luogo a responsabilità disciplinare.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio adottato da M4 S.p.A. è contenuto nel Codice Etico e di Comportamento.

Al mancato rispetto delle prescrizioni del già menzionato Codice consegue l'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste, secondo il principio di tempestività e immediatezza della contestazione, senza attendere l'esito dell'eventuale giudizio civile o penale istaurato innanzi le competenti Autorità Giudiziarie.

Sanzioni irrogate da A.N.AC.

L'A.N.AC. ha ritenuto di disciplinare con apposito regolamento il potere sanzionatorio nel caso di omessa adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e dei Codici di Comportamento.

Costituisce "omessa adozione" non solo la mancata adozione della deliberazione dell'organo competente ad approvare i provvedimenti, ma equivale a tale fattispecie anche:

- l'approvazione di un Piano puramente ricognitivo di misure, in materia di anticorruzione, in materia di adempimento degli obblighi di pubblicità ovvero in materia di Codice di Comportamento;
- l'approvazione di un Piano il cui contenuto riproduca in modo integrale analoghi provvedimenti adottati da altre amministrazioni, privo di misure specifiche introdotte in relazione alle esigenze dell'Amministrazione o della società;
- l'approvazione di un Piano privo di misure per la prevenzione del rischio nei settori più esposti, privo di misure concrete di attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui alla disciplina vigente, meramente riproduttivo del Codice di comportamento ex D.P.R. n. 62/2013.

A tali fini l'art. 19 del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, il comma 5 attribuisce ad A.N.AC., tra gli altri, anche il compito di applicare *“salvo che il fatto costituisca reato, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, una sanzione amministrativa **non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000**, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento”*.

Pertanto, si rimanda al *“Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento”* ove tuttora applicabile per lo svolgimento del procedimento per l'irrogazione da parte di A.N.AC. delle sanzioni ivi descritte e riferibili al D. Lgs. n. 33/2013.

Il “soggetto obbligato” cui si riferisce il legislatore è individuabile nell'organo che la legge o l'amministrazione interessata (compresi gli enti di diritto privato in controllo pubblico) ha individuato come competente a predisporre, adottare e/o approvare i Piani e i Programmi triennali citati.

Si segnala altresì che in materia di trasparenza, ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. n. 33 del 2013, sull'effettivo adempimento degli obblighi di pubblicazione, così come graduati nelle Nuove Linee guida, la mancata pubblicazione di dati, documenti e informazioni obbligatori costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 45, co. 4. L'illecito disciplinare è perseguibile anche nelle società e negli enti di diritto privato controllati e partecipati. Al fine dell'esercizio dell'azione disciplinare l'A.N.AC. ha il potere di segnalare l'illecito all'ente interessato. In mancanza di un ufficio disciplinare istituito (ai sensi dell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001) la segnalazione viene effettuata al RPCT, ove esistente, e agli organi di indirizzo dell'ente.

Si ricorda anche che la mancata comunicazione al proprio ente da parte dei soggetti obbligati dei dati di cui all'art. 47 del d.lgs. n.33 del 2013 comporta l'irrogazione di una sanzione da parte dell'A.N.AC.

Si segnala altresì che l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, ad eccezione delle ipotesi prevista dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'ente e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

LA TRASPARENZA DI M4 S.P.A. 2024-2026

La sezione Trasparenza di M4 del Piano Triennale di Prevenzione alla corruzione (art. 10 del D. Lgs. 33/2013) avente valore programmatico viene adottato dal Consiglio di Amministrazione, organo di indirizzo societario, quale documento strategico gestionale che individua soluzioni idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati e informazioni previsti dalla normativa.

M4 S.p.A. è consapevole che la trasparenza rappresenta un'imprescindibile misura di prevenzione della corruzione e strumento a garanzia dell'efficienza ed efficacia delle attività di pubblico interesse e dei fini istituzionali.

Il Programma Triennale per la Trasparenza, adottato per la prima volta nel 2016, è aggiornato alla luce delle modifiche normative successivamente introdotte.

Per trasparenza il D. Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 (art. 1) intende *“la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'articolo 2 bis, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti”*.

Ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 (di seguito, anche “Decreto Trasparenza”) e in particolare dell'art. 2 bis, introdotto dall'art. 3 del D. Lgs. 97/2016 che individua l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina della trasparenza riconoscendo tra i destinatari le società in controllo pubblico (2 bis co.2) e le società a partecipazione pubblica (2 bis co. 3).

M4 S.p.A., società **a partecipazione pubblica maggioritaria e in controllo pubblico**, in considerazione del suo oggetto sociale e delle attività ad essa affidate, è tenuta ad applicare le disposizioni in materia di trasparenza.

Pertanto, la Società procederà con l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2026-2028 in adesione alle previsioni di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni nonché della legalità e metabolizzazione interna della cultura della integrità, adottando il **criterio della “compatibilità”** intesa come ricerca dei necessari ed opportuni adattamenti degli obblighi di pubblicazione in ragione delle proprie peculiarità organizzative.

Ne deriva quindi che *“come per le pubbliche amministrazioni (cfr. delibera A.N.AC. n. 1310/2016), anche per le società controllate la definizione di una sezione (trasparenza sul sito istituzionale) costituisce l'atto fondamentale di organizzazione dei flussi informativi necessari a garantire l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione di informazioni, dati e documenti, specificando inoltre modalità, tempi e risorse per attuare gli obblighi di trasparenza e il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.”*

Al fine di rendere maggiormente incisiva l'applicazione di tale adempimento volto ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, le linee guida infatti, sottolineano che la Società deve prevedere uno specifico sistema delle responsabilità con l'indicazione dei nominativi dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione sia dei dati, delle informazioni e dei documenti la cui pubblicazione è espressamente prevista da specifiche norme di legge, sia di quelli c.d. “ulteriori” individuati dalla medesima società in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali (art. 1, co. 9, lett. f) l. 190/2012 e art. 7-bis, co. 3, d.lgs. 33/2013) come identificate dall'allegato “trasparenza” al presente Piano che si ispira all'allegato della citata determina A.N.AC.

Pertanto, la Società dovrà tenere conto ai fini della valutazione della responsabilità dirigenziale e dell'eventuale corresponsione della retribuzione di risultato conseguente, della capacità di perseguimento degli obiettivi legati alla trasparenza da parte dei soggetti coinvolti nell'attuazione delle misure di trasparenza previste dalle norme o introdotte dalla società stessa.

Nelle società in controllo pubblico – quali M4 S.p.A. – pertanto è perseguita e garantita la **trasparenza sia relativamente all'organizzazione che alle attività di pubblico interesse effettivamente svolte.**

Per tale ragione nel piano sono chiaramente identificati i soggetti che, detenendo documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione, sono responsabili internamente della trasmissione e della pubblicazione degli stessi sul sito istituzionale di M4 Spa.

Tale identificazione si rende tanto più necessaria a fronte della rimodulazione delle previsioni di trasparenza *on line* obbligatoria di cui all'art. 5 del decreto Trasparenza che disciplinano il nuovo accesso civico detto “generalizzato”. In tale ottica la società si è dotata di un atto di regolazione che tiene conto delle linee guida A.N.AC. “FOIA”.

✓ **L'adozione della sezione Trasparenza del PTPCT**

Il Programma della trasparenza di M4 è stato predisposto nel rispetto della Delibera CIVIT n. 50/2013 “Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale e l'integrità 2014-2016” e delle successive delibere A.N.AC che hanno provveduto ad aggiornare ed integrare la predetta.

Le iniziative che si intendono attuare per il triennio 2026 -2028 sono legate al pieno e puntuale adeguamento di tutte le previsioni specificate nell'allegato “trasparenza” e in linea con gli indirizzi e i modelli, per quanto compatibili, che ANAC emetterà. Si segnala che saranno recepiti gli schemi di pubblicazione dei dati come indicati dalla Delibera n. 481 del 3 dicembre 2025. Sono state condivise alcune modifiche da apportare al file trasparenza circa le responsabilità di pubblicazione.

✓ **Il Responsabile della Trasparenza.**

L'incarico di Responsabile della Trasparenza è svolto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione come dà atto di nomina del C.d.A. del 5 marzo 2025 senza che sia necessario un nuovo atto dell'organo di indirizzo finalizzato ad integrare i compiti in materia di trasparenza l'attuale Responsabile Prevenzione della corruzione. Nell'esercizio delle sue funzioni la RPCT è supportata da un Referente.

In tale veste, egli ha il compito di:

1. controllare l'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa e dal presente Programma, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, svolgendo, tra l'altro, l'attività di vigilanza (art. 43 comma 1 D.lgs. 33/2013);
2. segnalare, all'organo di indirizzo (C.d.A.), all'Autorità Nazionale Anticorruzione ed al soggetto gerarchicamente responsabile (come previsto dal Codice Etico e di Comportamento)

- i casi di mancato, ritardato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità (art.43 commi 1 e 5 D. Lgs. 33/2013);
3. controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico congiuntamente ai dirigenti responsabili del processo (art.43 comma 4 D. Lgs. 33/2013);
 4. chiedere agli uffici della società informazioni sull'esito delle istanze di accesso civico pervenute (art. 5 comma 6 D. Lgs. 33/2013);
 5. istruire le richieste di riesame di accesso dei dati a pubblicazione obbligatoria o meno da parte dei soggetti in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro i termini previsti dalla norma (art. 5, comma 7, D. Lgs. 33/2013).

✓ Il Responsabile della Protezione dei dati (RPD)

Il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 “*relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE*” ha introdotto la nuova figura del Responsabile della Protezione dei Dati.

Il regime normativo per il trattamento dei dati personali da parte dei soggetti pubblici, e dai soggetti ad essi comparabili, è rimasto sostanzialmente inalterato restando confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso dalla legge o da un regolamento.

In virtù dei principi della trasparenza, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza di cui al D. Lgs. 33/2013 e s.m.i. o in altre normative, preveda espressamente l'obbligo di pubblicazione.

Giova rammentare che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, come sopra indicato, deve comunque avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli della liceità, correttezza e trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza.

Alla luce di quanto sopra si evidenzia che il ruolo del RPD prevede dei compiti, di supporto per tutta l'amministrazione, fornendo consulenze e sorvegliando la corretta applicazione degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

In merito alla nomina del RPD, l'Autorità raccomanda, per quanto possibile, di non far coincidere tale figura con il RPCT poiché la sovrapposizione delle due figure potrebbe comportare il rischio di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili ai due distinti ruoli. L'Autorità rileva anche che delle eccezioni possono essere ammesse solo per le realtà più piccole qualora la carenza di personale renda, da un punto di vista organizzativo, non possibile tenere distinte le due funzioni.

M4 S.p.A., quale realtà dotata di un organico limitato che non consente di poter disporre di un numero sufficiente di risorse per tenere distinti i due ruoli e ha affidato il ruolo esternamente.

Gli obiettivi prefissati da M4 S.p.A. in materia di trasparenza

La Società intende adottare la massima trasparenza quale canone della propria azione nel perseguimento degli obiettivi di interesse pubblico sottesi alla sua costituzione, compatibilmente con la natura di soggetto di diritto privato (società per azioni) e con gli interessi degli altri soggetti, anche pubblici, coinvolti nell'ambito della concessione per la costruzione e gestione della Linea M4.

In particolare, la Società ritiene che un adeguato livello di trasparenza sulla propria attività, oltre che sulla propria organizzazione, concorra notevolmente a garantire un'efficace prevenzione dei rischi di commissione di illeciti penali – particolarmente di stampo corruttivo – e, più in generale, riduca il rischio di eventuali malfunzionamenti della Società stessa, in modo da assicurare, nella sostanza, **il rispetto dei principi costituzionali di buon andamento ed imparzialità** e “favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

✓ **Processo di attuazione del Piano Triennale per la Trasparenza**

Pertanto, anche secondo quanto previsto dalla normativa e dalle linee guida A.N.AC. di riferimento, la Società si è dotata e procede come segue:

- pubblicazione, nella sezione “Trasparenza”, predisposta sulla homepage del sito istituzionale della Società (www.metro4milano.it), dei dati e delle informazioni previste ex lege e di quelli ulteriori individuati dalla Società;
- individuazione di un soggetto – individuato nel Responsabile per la trasparenza (v. precedente par.) – incaricato del controllo dei dati pubblicati sul sito, che devono essere tali da favorire la massima qualità, integrità, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali di tutte le informazioni, garantendo la “libertà di accesso” richiesta dal Decreto Trasparenza;
- adozione di misure organizzative finalizzate a garantire in concreto l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati pubblicati da parte di chiunque;
- anche tramite il Responsabile della Trasparenza, all'implementazione progressiva dei contenuti minimi previsti dalla legge (in particolare, il D. Lgs. n. 33/2013) e dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- a prevedere opportune procedure di eliminazione dei dati/informazioni/documenti superate o non più significative con l'esplicitazione del periodo di tempo entro il quale permangono i dati online, trascorso il quale verranno trasferiti nella sezione “Archivio”, conformemente alle prescrizioni normative.

L'attuazione del Programma si concretizza in cinque fasi:

1. identificazione, elaborazione delle informazioni, dati e documenti da pubblicare ai sensi di legge e delle indicazioni A.N.AC.;
2. trasmissione dei dati;

3. pubblicazione dei dati;
4. aggiornamento degli stessi;
5. monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi previsti dal presente Programma.

a) I soggetti coinvolti

I soggetti interessati **nelle predette fasi sono numerosi**. Nella tabella Trasparenza sono indicati i dati, le informazioni e i documenti da pubblicare, suddivisi per materie, con i relativi riferimenti normativi, tempistiche e responsabili. Si ricorda che, la Società ha presentato un quesito all'A.N.AC. e al Garante per la privacy in merito all'osservanza dell'obbligo di pubblicazione dei dati patrimoniali e reddituali dei membri del Consiglio di Amministrazione. Come precisato al precedente articolo 2, il presente Piano, se necessario, verrà tempestivamente aggiornato in esito alle risultanze rese dalle Autorità interessate.

Per quanto concerne la vigilanza sull'attuazione degli obblighi di monitoraggio e vigilanza, tale attività è affidata al Responsabile prevenzione della Corruzione e Trasparenza, come disposto dall'art. 43, D. Lgs. n. 33/2013.

b) Gli obblighi di pubblicazione ex lege

La tabella TRASPARENZA allegata al Piano descrive gli obblighi di pubblicazione vigenti.

Per ragioni organizzative e funzionali, il **responsabile dell'attività di pubblicazione è l'incaricato** della comunicazione che, con il supporto del RPCT sentito il Presidente, per casi specifici, provvede ad inviare le informazioni da pubblicare sul sito nella sezione Trasparenza, indicando la sottosezione specifica, al referente per l'Information Technology.

c) La pubblicazione di dati ulteriori

L'attività di costruzione della linea M4 – ivi inclusa la progettazione – si qualifica come **attività di interesse pubblico**, rilevante ai fini del presente Piano 2026-2028 per la trasparenza, in relazione alla quale la Società individua in modo esaustivo i **dati ulteriori** (riportati in Tabella 2), che saranno pubblicati nella sezione “Dati ulteriori” della pagina dedicata alla “Trasparenza” del sito della Società. In particolare, relativamente ad ogni materia sono stati individuati puntualmente i contenuti dei dati che la Società si impegna a pubblicare; il soggetto tenuto all'elaborazione e trasmissione degli stessi, anche al fine del successivo aggiornamento; il responsabile che detiene, elabora e trasmette i dati; informazioni e documenti per la pubblicazione e le tempistiche per la pubblicazione.

Tabella 2 – dati ulteriori

Contenuto	Soggetto responsabile che detiene, elabora e trasmette	Tempistiche
Stati di avanzamento dei lavori	Direzione Tecnica	Tempestivo
Pubblicazione informazioni relative nominativi della filiera imprese (sub appalti, sub affidamenti)	Responsabile Ufficio Protocolli e Autorizzazioni	Ogni 3 mesi a partire dal 1° gennaio
Espropriazioni	Direzione Tecnica	Tempestivo

d) La vigilanza del Responsabile della Trasparenza

Come anticipato al precedente paragrafo, il Responsabile della Trasparenza ha il compito di vigilare sull'attuazione delle misure relative alla trasparenza e, in particolare, del presente Programma Triennale.

Egli, in particolare, sarà tenuto a:

- svolgere un monitoraggio **su base semestrale**, atto a verificare che tutti i dati la cui pubblicazione è obbligatoria (secondo le previsioni di legge e del presente Piano) siano stati trasmessi per la pubblicazione entro la scadenza prevista. Il Responsabile prende nota di ogni scostamento dal termine previsto per la pubblicazione dei dati, indagando sulla causa e segnalando all'A.N.AC. ed ai soci l'inadempimento rilevato, comunicando inoltre l'eventuale successivo adempimento;
- verificare la sostenibilità della procedura di trasmissione e pubblicazione dei dati e l'aggiornamento delle competenze in merito, ove necessario;
- verificare l'adozione e l'utilizzo di strumenti idonei a garantire la tracciabilità dei flussi di comunicazione interni ai fini della pubblicazione dei dati rilevanti;
- verificare il rispetto delle disposizioni a tutela della privacy nel caso di pubblicazione di dati contenenti informazioni sensibili;

- predisporre una relazione semestrale illustrante ogni circostanza rilevante in materia di trasparenza e, in particolare:
- l'effettivo adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dei soggetti in tal senso competenti e, di converso, gli inadempimenti riscontrati;
- le misure eventuali correttive, sia a livello di organizzazione, sia in merito ai dati da pubblicare, necessarie per assicurare il livello di trasparenza atteso dalla Società.

Tale relazione è inviata a:

- C.d.A.;
- Collegio Sindacale;
- O.d.V.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

1. **Legge 30 novembre 2017, n. 179** (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato)
2. **Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97** (Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche)
3. **Legge 27 maggio 2015, n. 69** (Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio) - Art. 7 - Informazione sull'esercizio dell'azione penale per i fatti di corruzione
4. **Decreto 24 giugno 2014, n. 90** (Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari) convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114
5. **Decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101** (Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni) convertito, con modificazioni, dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125
6. **Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62** (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)
7. **Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39** (Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190)
8. **Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33** (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni)

9. **Legge 6 novembre 2012 n. 190** (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione)
10. **Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n.1/2013 in ordine alla legge n.190/2012:** disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione
11. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21/11/2018:** Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e la trasparenza – Differimento al 31 gennaio 2019 del termine per la pubblicazione
12. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 05/09/2018:** Indicazioni per la miglior gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 54-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. whistleblowers)
13. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 16/03/2018:** Obbligo di adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione con validità 2018-2020
14. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 07/03/2018:** Determinazione dell'8 marzo 2017 n. 241 “Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d. lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall’art. 13 del d.lgs. 97/2016” – sospensione dell’efficacia limitatamente alle indicazioni sulla pubblicazione dei dati di cui all’art. 14, co. 1-ter, ultimo periodo del d.lgs. 33/2013
15. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 06/02/2018:** Segnalazioni di illeciti presentate dal dipendente pubblico (c.d. Whistleblower)
16. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 20/12/2017:** Richiesta ai Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza sulla nomina del Responsabile dell’Anagrafe per la stazione appaltante (RASA)
17. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 08/11/2017:** Pubblicazione degli emolumenti complessivi a carico della finanza pubblica percepiti dai dirigenti (art. 14, co. 1-ter, del d.lgs. 33/2013)
18. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 22/05/2017:** Disponibili i moduli per invio segnalazioni in materia di inconferibilità e incompatibilità, prevenzione della corruzione e obblighi di trasparenza
19. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 17/05/2017:** Chiarimenti in ordine alla pubblicazione degli emolumenti complessivi a carico della finanza pubblica percepiti dai dirigenti (art. 14, co. 1-ter del d.lgs. 33/2013)
20. **Comunicato del Presidente dell'Autorità dell’8/05/2017:** Ambito di intervento dell’A.N.AC. - Tipologie di segnalazioni a cui non può seguire attività di accertamento o indagine
21. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 27/04/2017:** Chiarimenti sull’attività di A.N.AC. in materia di accesso civico generalizzato
22. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 12/04/2017:** Determinazione n. 241 dell’8 marzo 2017 “Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d. lgs. 33/2013

«Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016» – sospensione dell'efficacia limitatamente alla pubblicazione dei dati di cui all'art. 14, co.1, lett. c) ed f), del d.lgs. 33/2013 per i titolari di incarichi dirigenziali.

23. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 23/12/2016:** Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013
24. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 20/12/2016:** Schema di Linee guida recanti indicazioni sull'applicazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 (come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016), relativo agli obblighi di trasparenza riguardanti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali nelle amministrazioni pubbliche
25. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 26/01/2016:** Delibera n. 43 del 20 gennaio 2016 avente ad oggetto “Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 gennaio 2016 e attività di vigilanza dell'Autorità
26. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 25/11/2015:** 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
27. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 01/10/2015:** Attività di vigilanza sulla pubblicazione dei dati dei componenti degli organi di indirizzo e dei soggetti titolari di incarichi dirigenziali e di consulenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati da pubbliche amministrazioni
28. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 13/07/2015:** Obbligo di adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione con validità 2015-2017
29. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 03/06/2015:** Pubblicazione dei dati sugli organi di indirizzo politico di cui all'art. 14 del d.lgs. 33/2013
30. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 09/03/2015:** Precisazioni in ordine al Comunicato del Presidente del 3 marzo 2015
31. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 03/03/2015:** Precisazioni in relazione all'attività di vigilanza dell'Autorità sulle misure di prevenzione della corruzione
32. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 18/02/2015:** Pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni e degli enti del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) e della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione. Comunicazione ad A.N.AC. della nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione
33. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 15/10/2014:** L'istituto dell'accesso civico: responsabilità delle pubbliche amministrazioni e opportunità per la società civile
34. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 06/06/2014:** Obbligo di pubblicazione dei dati di cui all'art. 22 c. 2 del d.lgs. n. 33/2013 relativi agli enti pubblici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico e alle società partecipate dalle p.a.

35. **Comunicato del Presidente dell'Autorità del 27/05/2014:** Obblighi di pubblicazione dei dati concernenti gli organi di indirizzo politico (art. 14 d.lgs. n. 33/2013) -Gli OIV, e gli organismi con funzioni analoghe, e i Responsabili della trasparenza sono tenuti a segnalare le inosservanze riscontrate ai sensi dell'art. 47 c. 1 del d.lgs. n. 33/2013 all'“autorità amministrativa competente” ad avviare il procedimento sanzionatorio
36. **Delibera n. 1074 del 21/11/2018:** Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione
37. **Delibera n. 641 del 14/06/2017:** Modificazione ed integrazione della Delibera n. 241 del 8 marzo 2017 "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 <Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali> come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016." relativamente all'"Assemblea dei Sindaci" e al "Consiglio provinciale"
38. **Delibera n. 39 del 20 gennaio 2016:** “Indicazioni alle Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e di trasmissione delle informazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 32 della legge n. 190/2012, come aggiornato dall'art. 8, comma 2, della legge n. 69/2015”
39. **Delibera n. 144/2014:** “Obblighi di pubblicazione concernenti gli organi di indirizzo politico nelle pubbliche amministrazioni”
40. **Delibera n. 75/2013:** Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)
41. **Delibera n. 66 del 31 luglio 2013 in tema di** “Applicazione del regime sanzionatorio per la violazione di specifici obblighi di trasparenza (art. 47 del d. lgs n. 33/2013)”
42. **Delibera n. 65/2013** “Applicazione dell'art. 14 del d. lgs n. 33/2013 – Obblighi di pubblicazione concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico”
43. **Delibera n. 50 del 04 luglio 2013:** “Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016”
44. **Determinazione n. 1208 del 22/11/2017:** Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 - Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione
45. **Determinazione n. 1134 del 08/11/2017:** 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
46. **Determinazione n. 241 del 08/03/2017:** Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016
47. **Determinazione n. 1310 del 28/12/2016:** 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

48. **Determinazione n. 1309 del 28/12/2016:** LINEE GUIDA RECANTI INDICAZIONI OPERATIVE AI FINI DELLA DEFINIZIONE DELLE ESCLUSIONI E DEI LIMITI ALL'ACCESSO CIVICO DI CUI ALL'ART. 5 CO. 2 DEL D.LGS. 33/2013 Art. 5- bis, comma 6, del d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni». Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016
49. **Determinazione n. 833 del 03/08/2016:** Determinazione n. 833 del 3 agosto 2016 Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili
50. **Determinazione n. 831 del 03/08/2016:** Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016
51. **Determinazione n. 12 del 28/10/2015:** Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
52. **Determinazione n. 8 del 17/06/2015:** Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici
53. **Determinazione n. 6 del 28/04/2015:** "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)"
54. **Piano Nazionale Anticorruzione – Anno 2019**
55. **Linee di indirizzo del Comitato Interministeriale (d.p.c.m. 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte della funzione pubblica, del PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190**
56. **Regolamento del 29/03/2017:** Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33
57. **Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022** Approvato dal Consiglio dell'ANAC in data 2 Febbraio 2022
58. **PNA 2022 approvato con Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023**
59. **Delibera n. 478 del 26 novembre 2025** modifica ed integrazione della Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 recante "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne". (c.d. whistleblowing)"
60. **Delibera 464 del 26 novembre 2025** Delibera di carattere generale sull'esercizio del potere di vigilanza e accertamento, da parte del RPCT e dell'ANAC, in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi di cui al d.lgs. n. 39 del 2013.