

**MISURE INTEGRATIVE DEL “MODELLO 231”
PER PREVENIRE FENOMENI DI CORRUZIONE E ILLEGALITÀ
AGGIORNAMENTO PER IL TRIENNIO 2026-2028**

Indice

I. Premessa.....	2
II. Disposizioni generali	2
1. Quadro normativo di riferimento	2
2. Compiti statutari della società.....	5
3. Personale e struttura organizzativa della società.....	6
4. Elementi di raccordo con il Modello 231.....	7
5. Interconnessione con gli altri strumenti di programmazione.....	8
6. La nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	8
7. Individuazione dei soggetti e dei ruoli nella strategia di prevenzione	8
III. Processo di adozione del Piano	9
1. Predisposizione del Piano	9
2. Analisi del contesto esterno	10
3. Analisi del contesto interno.....	10
4. Valutazione del rischio	11
IV. Misure di prevenzione.....	12
a) Trasparenza	12
b) Codice etico.....	12
c) Astensione nel caso di conflitto di interessi.....	12
d) Inconferibilità e incompatibilità di incarichi.....	13
e) Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (“pantouflage” – revolving doors”)	14
f) Formazione delle commissioni di gara	16
g) Tutela del personale che effettua segnalazioni di illecito (“whistleblower”).....	16
h) Formazione.....	17
V. Monitoraggio e aggiornamento del Piano	17
VI. Trasparenza	17
VII. Modalità per l’esercizio del diritto di accesso civico e Registro degli accessi	18
VIII. Dati ulteriori.....	19

I. Premessa

Il Piano relativo al triennio 2026-2028 (di seguito “Piano” o PTPCT) costituisce un’autonoma sezione integrativa del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 (di seguito, Modello 231) adottato dalla Società DTT e ha l’obiettivo di rafforzare e razionalizzare il sistema di controllo interno. Il presente Piano costituisce un aggiornamento del Piano 2025-2027 al fine di tener conto delle indicazioni contemplate nel Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) 2025 attualmente in fase di pubblicazione. Infatti, il riferimento è costituito dal documento approvato a luglio 2025 presente sul sito ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/consultazione.07.08.25.pna-2025>.

Gli aggiornamenti tengono conto delle indicazioni operative e degli approfondimenti effettuati da ANAC:

- per superare le criticità riscontrate dall’analisi dei piani e dall’attività consultiva;
- per tener conto delle modifiche introdotte dal d.lgs. 209/2024 al Codice dei Contratti Pubblici;
- per le principali novità sulle ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/2013;
- per la gestione della Trasparenza, per tener conto anche della delibera ANAC 481/2025 di modifica della delibera 495/2024 che ha introdotto i nuovi schemi di pubblicazione.

Sono confermate anche per il triennio 2026-2028 le altre misure contemplate nel Piano 2025-2027 relative al *pantouflage* e al *whistleblowing*.

Nell’aggiornamento si è tenuto conto anche della revisione dell’analisi di rischio complessiva effettuata dalla società non solo in conformità alla norma ISO 31000 “Gestione del rischio - Principi e linee guida”, ma anche in base a criteri qualitativi, nonché delle risultanze degli audit effettuati in conformità al vigente piano di audit.

Infine, i monitoraggi effettuati sulle misure di prevenzione contemplate nel PTPCT hanno confermato la loro costante applicazione e l’assenza di fenomeni corruttivi.

II. Disposizioni genarli

1. Quadro normativo di riferimento

Le misure integrative al MOG 231 sono state formulate tenendo conto delle disposizioni di Legge contenute nel PNA, nonché di altre disposizioni di ANAC ritenute di diretta applicazione per la società:

- Legge 6 novembre 2012, n. 190: “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Legge 7 agosto 1990, n. 241: “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;
- Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231: “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.”
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196: “Codice in materia di protezione dei dati personali”;
- 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 (regolamento generale sulla protezione dei dati);

- Decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136);
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33: “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.”;
- 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”;
- 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”.
- Decreti legislativi 19 agosto 2016, n. 175 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica” e 16 giugno 2017 n.100 “Disposizioni integrative al decreto legislativo 19 agosto 2016 n. 175 recante testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”;
- 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”;
- Decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”;
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023: “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.”
- Sono, inoltre, state considerate le delibere o determinazioni assunte dall’ANAC in materia di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza e, in particolare:
 - Delibera del luglio 2025 di approvazione del PNA 2025 da sottoporre a consultazione pubblica fino al 30 settembre 2025;
 - Delibera ANAC n. 261 del 20 giugno 2023, Adozione del provvedimento di cui all’articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, “Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l’integrazione con i servizi abilitanti l’ecosistema di approvvigionamento digitale”;
 - Delibera n. 264 del 20 giugno 2023, come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023: “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33”;

- Delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017, relativa alle "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", che sostituisce la Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015;
- La Delibera n. 833 del 3 agosto 2016, relativa alle "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."
- Delibera n. 1201 del 18 dicembre 2019: "Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001";
- Delibera ANAC n. 25 del 15 gennaio 2020: "Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici";
- Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020: "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche";
- Delibera ANAC n. 600 del 1° luglio 2020: "Ipotesi di incompatibilità interna prevista con riferimento allo svolgimento di determinate funzioni". Tale delibera individua una fattispecie in cui, qualora un'amministrazione vieti a propri dipendenti l'esercizio di alcune attività all'interno della stessa, si configura un'ipotesi di incompatibilità "interna" di carattere eccezionale non riconducibile alle ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013. Tale tipo di incompatibilità "interna", pur essendo espressione dell'autonomia organizzativa di un'amministrazione, con impatto sull'assetto organizzativo degli uffici e sul riparto dei compiti e delle attribuzioni tra i dipendenti, non comporta limitazioni degli spazi di autonomia e di libertà individuali, come invece avviene nelle ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013.
- Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021: "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)";
- Delibera ANAC n. 1047 del 25 novembre 2020: "Pubblicazione dei dati sui compensi concernenti gli incentivi tecnici di cui all'art. 113 del d.lgs. 50/2016, al personale dipendente";
- Delibera ANAC n. 1054 del 25 novembre 2020: "Interpretazione della locuzione "enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione" e di "svolgimento di attività professionali" di cui all'art. 15, co.1, lett. c) del d.lgs. 33/2013";
- Delibera ANAC n. 468 del 16 giugno 2021: "Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013: superamento della delibera numero 59 del 15 luglio 2013";

- Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023: “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”;
 - Delibera ANAC n. 493 del 25 settembre 2024: “*Linee Guida n. 1 in tema di c.d. divieto di pantouflage art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001*”;
 - Delibera n. 481/2025 di modifica della delibera n. 495 del 25 settembre 2024: “*Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell’art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi.*”
 - documento recante “*Indicazioni per la predisposizione della Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza*” approvato dall’Autorità nell’adunanza del 23 luglio 2025.
- Infine, si è tenuto conto di:
 - Statuto della società;
 - Codice etico della società;
 - Modello 231 della società.

2. Compiti statutari della società

La società consortile a responsabilità limitata, senza fini di lucro, “Consorzio per l’attuazione del Progetto Divertor Tokamak Test DTT S.c.a.r.l” è stata costituita il 10 settembre 2019 con lo scopo di promuovere nell’interesse dei soci, anche in collaborazione con organismi ed enti nazionali, europei ed internazionali, la ricerca scientifica, in particolare applicata, lo sviluppo tecnologico, la formazione superiore e la diffusione dei risultati nel settore della Fusione Termonucleare controllata.

Obiettivo primario della società DTT è quello di tradurre le conoscenze teoriche e tecnologiche dei soci nella progettazione, previa individuazione delle opportune soluzioni tecnologiche, nella costruzione e nella successiva gestione sperimentale ed implementazione della Macchina Divertor Tokamak Test (DTT).

La macchina DTT ha l’obiettivo di contribuire alla soluzione di uno dei problemi aperti più critici in vista della realizzazione del reattore a fusione: lo smaltimento della potenza termica generata nel plasma.

DTT è una infrastruttura inserita nella roadmap europea sulla fusione e sarà uno dei centri nevralgici degli sviluppi destinati alla dimostrazione della fattibilità dell’energia da fusione. Sostanzialmente, consiste in un esperimento che integra ricerche di fisica e tecnologia, che accompagnerà ITER durante la sua fase operativa, e contribuirà in modo determinante alla progettazione e costruzione del reattore dimostrativo DEMO.

Parallelamente, la società DTT si propone di:

- i. sviluppare e realizzare le sinergie tra la ricerca pubblica e quella industriale nel settore di competenza;
- ii. rafforzare la presenza a livello internazionale della competitività tecnologica dell’industria nazionale;
- iii. collaborare con enti nazionale ed internazionali nello sviluppo e messa a punto di progetti tecnologici di interesse comune;
- iv. produrre servizi e sperimentazioni, anche con finalità commerciali, a supporto dei programmi di sviluppo tecnologico di altri centri di ricerca, anche internazionali, sulla Fusione; individuare e promuovere per i Soci nuove iniziative di ricerca e sviluppo tecnologico nel campo della Fusione.

La società ha un capitale sociale di un milione di euro, interamente versato. Sono soci della DTT S.c.a.r.l: l'ENEA (70,5%), l'ENI (25%), l'INFN (1%), il C.R.E.A.T.E (0,50%), il Consorzio RFX (0,75%), il Politecnico di Torino (0,5%), l'Università degli studi di Milano – Bicocca (0,5%), l'Università degli studi della Tuscia (0,5%), l'Università degli studi di Tor Vergata (0,5%) e CETMA (0,25%).

3. Personale e struttura organizzativa della società

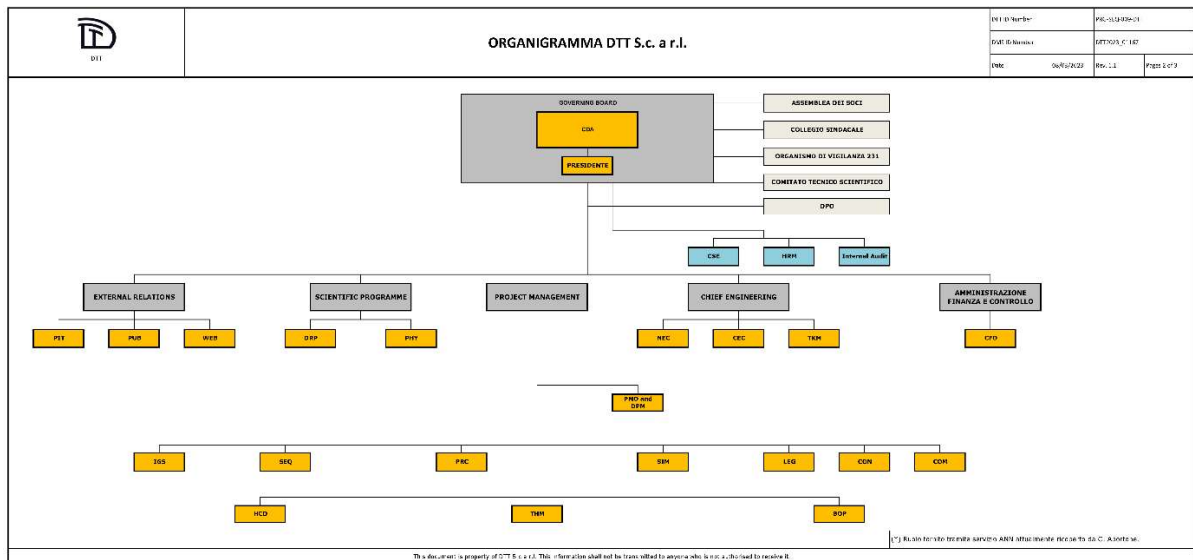
Per ciò che riguarda il personale, a norma dell'art. 4, comma 4, dello Statuto la Società si avvarrà prioritariamente del personale e delle strutture e dei servizi di progettazione e ricerca messi a disposizione dai Soci, sempre che l'offerta sia qualitativamente adeguata, disponibile nei tempi dovuti ed economicamente competitiva. Ciò si è tradotto nell'assegnazione temporanea, ex art. 27 bis del D.lgs. 165/2001 di un nucleo di personale dell'ENEA, nel comando da parte ENI di altre figure presenti nell'organigramma, e nella messa a disposizione part-time di un altro nucleo di personale degli altri soci. Tale personale messo a disposizione dai soci si attesta nel periodo 2023-2025 su un valor medio di circa 36 unità.

La società ha provveduto, al fine di garantire il fabbisogno necessario di risorse per lo svolgimento dal progetto in accordo ai documenti di programmazione e di budget, ad effettuare assunzioni prevalentemente a tempo indeterminato oltre ad acquisire personale con forme di collaborazione coordinate e continuative. Nel triennio 2023-25 il valor medio è stato di 20 unità; tale valore è previsto attestarsi su 92 unità a fine del 2026.

Nella figura seguente si riporta l'organigramma vigente.

Maggiori elementi sull'articolazione degli uffici sono riportati sito della società trasparente al seguente link: <https://dtb-project.contrasparenza.it/trasparenza/contenuto/205/articolazione-degli-uffici-del-n-495-del-25-09-2024>

Il 2025 ha visto l'uscita dalla società del Project Manager e sostituzione del Chief Engineering, è stata ricoperta la posizione del Responsabile ICT e si è conclusa la procedura per l'individuazione del PMO.



ACQ	Tenders and Contracts	DRP	DTT Research Plan	NBI	Neutral Beam Injectors	PSS
ADM	Administration	ECH	Electron Cyclotron Heating	NEC	Neutronics Coordination	PTH
ASS	Assembly	EIC	Expediting and Inspection Coordination	OVC	Vessel and Out Vessel Components	PUB
AUT	Control Safety Security Telecommunication Systems	ENS	Electrical Network Systems	PCM	Project Control Management	QMS
AUX	Auxiliary Plant Systems	EXS	External Services	PCO	Plasma Control	RHS
BOP	Balance of Plant Management	FIN	Finance	PDG	Physics Diagnostic	RPL
BUC	Business Controlling	GSM	General Services Management	PER	Permitting	SAM
BUI	Building and Services	HCD	Heating & Current Drive Management	PEX	Edge physics and plasma exhaust	SCL
CDA	Board Members	HRM	Human Resources Management	PHY	Physics	SEQ
CEC	Chief Engineering Coordination	ICH	Ion Cyclotron Heating	PIT	Innovative Technologies	SIM
CFO	Chief Financial Office	ICT	Information Communications & Technology	PLS	Transport and plasma scenarios	SLE
COD	CODAS Control and Data Acquisition Systems	IGS	ICT & General Services	PMC	Project Management Coordination	SRA
COM	Integrated Commissioning Planning & Coordination	IVC	In Vessel Components	PMO	Project Management Officer	TAX
CON	Construction Management	LAA	Legal Assistance and Advice	POS	Plasma Scenarios & Operation	THM
CSE	Company Secretariat	LEG	Legal	PRC	Procurement Management	TKM
DIA	Diagnostics	MAG	Magnets	PRM	Project Requirements Management	TIM
DPM	Deputy Project Manager	MHD	MHD stability and its control	PSE	Project Secretariat	WEB

4. Elementi di raccordo con il Modello 231

Premesse le differenze tra il Modello 231, adottato dalla società su base volontaria e finalizzato a prevenire reati-presupposto (corruzione, reati informatici, sicurezza sul lavoro, ecc.) tutelando la società dalle connesse responsabilità, e il PTPCT che è, invece, un obbligo derivante dalla Legge 190/2012 finalizzato a prevenire fenomeni corruttivi e di *maladministration*, con l'obiettivo di garantire trasparenza, integrità e controllo diffuso.

Nello specifico il PTPCT, partendo dall'anagrafica dei processi, individua sulla base delle analisi di contesto, interno ed esterno, quei processi per i quali la valutazione del rischio corruttivo rende necessaria l'applicazione di misure di prevenzione atte a ridurre tale rischio.

In tale contesto il RPCT, oltre a predisporre il Piano, che viene adottato dall'Organo di vertice, effettua il periodico monitoraggio sull'attuazione delle misure, ivi inclusa la gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto la violazione di disposizioni normative regolamentari e nazionali o eurounionali che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di DTT, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo della società, nonché del Modello 231 adottato dalla Società, del Codice Etico e dai regolamenti e procedure operative interne applicabili.

Alla luce della centralità del ruolo del RPCT nell'ambito del monitoraggio delle segnalazioni sopra descritte, DTT ha istituito due canali di segnalazione di illeciti e irregolarità nel rispetto delle prescrizioni normative in materia di Whistleblowing in conformità a quanto previsto dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (il "Decreto Whistleblowing") e dalle Linee Guida ANAC relativamente a quanto disciplinato per le società a prevalente partecipazione pubblica. In particolare, il RPCT è responsabile per le aree di propria competenza di tutta l'attività di verifica della fondatezza della segnalazione e si interfaccia - per ogni segnalazione ricevuta - con l'Organismo di Vigilanza, il quale partecipando al processo di analisi delle segnalazioni garantisce un'adeguata vigilanza e supervisione sull'effettiva e concreta attuazione del Modello 231.

La Società è dotata di un assetto organizzativo finalizzato a perseguire la sua complessa missione, assicurando efficienza ed efficacia operativa, trasparenza gestionale e contabile. In tal senso la Società adotta:

- un Codice Etico, contenente l'insieme dei principi etici di comportamento che i soggetti che operano per la Società sono tenuti a adottare, anche in relazione alle

attività potenzialmente sensibili alle fattispecie di reato previste dal D.lgs. n. 231/2001 e dalla Legge 190/2012;

- un sistema di procedure organizzative volte a disciplinare e regolamentare le molteplici attività aziendali ed i relativi flussi informativi;
- un sistema di procure e deleghe di poteri, volto ad assicurare efficienza, segregazione e correttezza nello svolgimento delle attività decisionali e di rappresentanza della Società;
- un sistema di gestione, benché non ancora certificato, che si ispira alla normativa tecnica e legislativa vigente in materia di sicurezza (D.lgs. n. 81/2008 e collegati e Linee Guida UNI-INAIL) e agli standard internazionali in materia di sistemi di gestione (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 etc.). Ciò in quanto la Società, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, ha fatto della tutela della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'Ambiente un elemento portante della propria cultura e un obiettivo fondamentale nell'ambito delle proprie attività e dei rapporti con le parti interessate (Stakeholders);
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOGC e delle misure integrative di prevenzione della corruzione e della trasparenza, rispettivamente per i soggetti apicali e per i soggetti sottoposti.

5. Interconnessione con gli altri strumenti di programmazione

Al fine di rendere efficienti le misure per la prevenzione della corruzione, le stesse sono connesse:

- ai previsti obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della società, di cui alla Sezione Trasparenza;
- alle norme contenute nel Codice etico;
- al collegamento con il Piano Triennale 2026-2028 delle attività, del Piano annuale 2026 e del Bilancio Preventivo 2026.

6. La nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

In data 3 marzo 2025 il Consiglio di Amministrazione ha nominato quale RPCT il responsabile dell'unità Internal Audit che si avvale, come struttura di supporto, del Responsabile dell'Ufficio Legale della Società.

La nomina è stata effettuata in conformità ai criteri stabiliti dall'ANAC nel PNA 2022 ed in particolare nell'Allegato 3 – “Il RPCT e la struttura di supporto” - capitolo 4 “Principi generali sulla figura del RPCT nelle società a controllo pubblico e altri enti di diritto privato ad esse assimilati”.

7. Individuazione dei soggetti e dei ruoli nella strategia di prevenzione

Alla definizione, adozione e attuazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza sono intervenuti, e partecipano, i seguenti attori della società:

- **Consiglio di amministrazione:** nomina il RPCT; ha adottato il Modello 231; ha adottato il Codice Etico; adotta le misure di integrazione del Modello 231 per la prevenzione della corruzione e i suoi aggiornamenti; adotta, ove richiesto, i Regolamenti;
- **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:** svolge i compiti previsti dalla L. 190/2012, e indicati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013, nonché tutti quelli evidenziati nella normativa di settore e nei documenti ANAC; elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione; propone al Consiglio di Amministrazione le misure di integrazione

del Modello 231 per la prevenzione della corruzione e ne effettua il monitoraggio periodico nel corso dell'anno. Inoltre, il RPCT segnala al Consiglio di amministrazione le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica al medesimo organo i nominativi del personale che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

- **Organismo di Vigilanza:** svolge quanto contemplato dal Modello 231 approvato dal Consiglio di amministrazione e, in virtù dell'assimilazione a struttura con funzioni analoghe all'OIV, effettua la periodica attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, avvalendosi della collaborazione del RPCT.
- **Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA):** è il soggetto responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della società quale stazione appaltante.
- **Responsabili della struttura organizzativa:** svolgono, per l'area di propria competenza, attività informativa nei confronti del RPCT, e eventualmente dell'Autorità Giudiziaria; elaborano il processo di gestione del rischio per le rispettive aree di attività; propongono misure di prevenzione e ne monitorano periodicamente l'attuazione; assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione ivi incluse quelle concernenti il conflitto di interessi in tutte le sue forme; adottano le misure gestionali; osservano e fanno osservare da tutto il personale afferente alla rispettiva struttura le misure di prevenzione della corruzione.
- **Tutto il personale operante presso la società a qualsiasi titolo:** partecipa al processo di gestione del rischio; osserva le misure di prevenzione della corruzione; segnala le situazioni di illecito ai propri Responsabili di struttura; segnala casi di personale conflitto di interessi.

III. Processo di adozione del Piano

1. Predisposizione del Piano

L'RPCT, avvalendosi anche del supporto dell'ufficio Legale della società, ha proceduto all'aggiornamento della mappatura dei processi già effettuata nel precedente PCPT mediante il coinvolgimento della struttura organizzativa di primo livello, nonché del Presidente.

In conformità all'art. 1, comma 8, della L. n.190/2012 il presente Piano è adottato dal Consiglio di amministrazione della società.

Il piano è stato predisposto tenendo conto:

- Del PNA 2025 attualmente in fase di pubblicazione; al riguardo si è fatto riferimento al documento approvato a luglio 2025 e posto in consultazione fino al 30 settembre 2025;
- delle indicazioni del PNA 2022, come aggiornato dall'ANAC con la delibera 605/2023 e, in particolare della Check List di cui all'Allegato 1, per quanto compatibile;
- dei risultati del monitoraggio effettuato nel 2025 sul PTPCT 2025-2027;
- delle misure già adottate nel Piano 2025-2027 sul pantouflage e sul whistleblowing;
- dei risultati derivanti dall'analisi di rischio e dagli audit interni.

2. Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno non è mutata rispetto a quella formulata nei precedenti piani e, pertanto, viene in gran parte riproposta.

In particolare, la realizzazione della macchina DTT, di proprietà dell'ENEA e finanziata con risorse pubbliche, nazionali e comunitarie, unitamente alla presenza della società DTT presso il centro di ricerca dell'ENEA di Frascati hanno reso opportuno tenere conto anche dell'analisi del contesto esterno effettuata da Enea nel "PIAO – Sezione Rischi corruttivi e trasparenza". Al riguardo si deve far presente che, anche la realizzazione della macchina DTT costituisce un obiettivo dell'attuazione del PNRR. In particolare, viene finanziato con 55 milioni di euro, nell'ambito del bando PNRR-MUR "Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca", il progetto Divertor Tokamak Test Upgrade (DTTU), che costituisce un'appendice del DTT, che riguardava le infrastrutture di ricerca già elencate nel Piano Nazionale delle Infrastrutture di Ricerca 2021-2027 (PNIR). È comunque da precisare che tutti gli investimenti relativi al PNRR sono effettuati direttamente dal socio ENEA e verranno trasferiti a DTT come contributo "*in kind*", pertanto, la società non gestisce direttamente i fondi del PNRR.

Ciò premesso:

- **Relazioni con gli stakeholder:** gli interlocutori della società sono i suoi azionisti, gli operatori economici e il contesto nazionale ed internazionale della ricerca sulla fusione nucleare controllata. Tra questi ultimi, l'Unione Europea, l'EURATOM, il Consorzio EUROfusion quale organismo comunitario costituito dagli stati membri per la gestione dei contributi della UE destinati alla ricerca nel campo della fusione, Fusion for Energy (F4E) quale soggetto attuatore dell'EURATOM per la realizzazione di ITER, gli altri Enti pubblici di ricerca nazionali, gli Atenei, e le industrie che operano nel settore della fusione nucleare. Gli Operatori economici sono prevalentemente chiamati a fornire beni e necessari per la costruzione del DTT, attraverso procedure regolate dal codice dei contratti pubblici. Nelle modalità di rapporto con gli Operatori economici è necessario evidenziare come l'acquisto componentistica altamente innovativa o sperimentale/prototipale da parte della società, necessaria alla realizzazione di DTT, possa comportare una concorrenza assai limitata nel settore specifico delle forniture di tali beni. Proprio l'esigenza di temperare la necessità di realizzare una infrastruttura di ricerca altamente innovativa con il rispetto delle normative in tema di affidamenti di contratti pubblici, impone una attenta opera di monitoraggio finalizzata ad evitare eventuali distorsioni rilevanti per una corretta attività di prevenzione della corruzione.
- **Caratteristiche di riferimento del territorio:** si conferma l'analisi già dettagliata nel Piano 2025-2027 che rende necessario porre l'attenzione alle misure di prevenzione ed al loro continuo monitoraggio circa lo stato di attuazione.

3. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la "sensibilità" della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione dedicata alla costruzione di una complessa e innovativa macchina sperimentale.

Ciò premesso, e in linea con quanto contemplato dal PNA 2025, anche in coerenza con il Modello 231 adottato dalla società, è stata rivista completamente l'analisi del contesto interno riformulando l'analisi dei processi con la verifica di attualità del registro dei processi riportato nell'**Allegato A – Registro dei processi**.

In particolare, il Responsabile dell'Interna Audit sta effettuando in collaborazione con tutta la struttura organizzativa della Società in modalità self assessment un'analisi di rischio complessiva (che comprende i rischi Legge 190, i rischi 231, i rischi operativi) definendo gli indicatori di probabilità ed impatto da cui farà derivare il Risk assessment DTT, che costituisce uno strumento trasversale di trattamento del rischio anche dei fenomeni corruttivi.

Per i soli processi la cui valutazione del rischio ha evidenziato un rischio superiore al “basso”, nell'**Allegato B – Catalogo delle misure** vengono riportate le relative misure di riduzione del rischio. Queste ultime, in particolare, tengono anche conto dell'analisi di rischio e delle conseguenti misure per il suo trattamento, effettuata da ANAC nel PNA 2025 relativamente al settore dei contratti pubblici. Per tale settore si sono adeguate le misure a quanto contemplato nel PNA 2025 Sezione Contratti pubblici, intervenendo sulle aree di rischio di specifico interesse per la società.

4. Valutazione del rischio

Viene confermata la procedura per la valutazione del rischio già adottata nel Piano 2025-2027. La valutazione del rischio per i fenomeni corruttivi è stata effettuata mediante l'identificazione degli eventi rischiosi, l'analisi del rischio e la sua ponderazione. Tra gli elementi si è considerato: l'analisi del contesto interno ed esterno e le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi.

La metodologia di valutazione del rischio adottata dalla Società si basa sulle indicazioni contenute nella norma ISO 31000 “Gestione del rischio - Principi e linee guida” e nelle indicazioni contenute nel PNA 2022.

La valutazione del rischio ha compreso le specifiche fasi di identificazione, analisi e ponderazione del rischio corruzione. Pertanto, il valore del rischio tiene conto anche del prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto.

L'analisi del rischio è riportata in un'apposita scheda riportante l'analisi e indicazione dei fattori abilitanti, da intendersi quali fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione: tali fattori possono essere per ogni rischio molteplici e combinarsi tra loro.

L'analisi di questi fattori consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi.

Tra i principali fattori abilitanti, in linea teorica, si evidenziano:

- La mancanza di misure di trattamento del rischio: in questa fase è stato verificato, anche sulla base del monitoraggio del precedente PTPCT, se il processo fosse già stato sottoposto ad efficaci strumenti di controllo per prevenire gli eventi rischiosi;
- La mancanza di trasparenza;
- L'eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- L'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- La scarsa responsabilizzazione interna;
- L'inadeguatezza o l'assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- L'inadeguata diffusione della cultura della legalità.

Sono confermati gli indicatori di rischio:

- Livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- Grado di discrezionalità del decisore interno alla società: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- Manifestazione di eventi corruttivi avvenuti in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato in altre realtà simili, il rischio aumenta in quanto quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- Opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- Livello di collaborazione del responsabile del processo di costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- Grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Per la misurazione e valutazione del livello di esposizione al rischio è stata adottata una scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso).

Per il trattamento del rischio, sono confermate le misure già adottate in precedenza:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard comportamentali;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- disciplina del conflitto di interessi.

IV. Misure di prevenzione

Le misure di prevenzione, aventi carattere integrativo a quelle del Modello 231, sono riportate nell'allegato B. Tali misure hanno carattere di misure specifiche, e incidono su specifici eventi rischiosi individuati tramite l'analisi del rischio, sono state previste per i processi riportanti “rischio medio”. A tali misure si affiancano le misure di carattere generale, previste da espresse indicazioni normative, di seguito riportate:

a) **Trasparenza**

La misura è dettagliata nell'**Allegato C – Flussi Informativi**. La Società DTT ha implementato sul proprio sito web istituzionale, la sezione “Società Trasparente” in cui sono pubblicate le informazioni richieste dalla legge, con le modalità previste dal D.lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. n. 97/2016, tenendo conto della Delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 e degli annessi allegati approvati, come modificati dalla delibera 481/2025. Si è inoltre tenuto conto di quanto contemplato nel PNA 2025.

b) **Codice etico**

Il Consiglio di amministrazione della Società, in data 20 luglio 2020, ha adottato il Codice etico. Il Codice etico si prefigge, tra l'altro, anche l'obiettivo di tradurre in regole di comportamento di lunga durata, i doveri che incombono sul personale della società.

c) **Astensione nel caso di conflitto di interessi**

Il conflitto di interessi si realizza quando un interesse privato del dipendente (c.d. Interesse secondario) interferisce, anche potenzialmente, con l'interesse pubblico che egli deve perseguire. In conformità all'art.1, comma 41 della L. 190/2012, la finalità di

prevenzione si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto, anche potenziale, e con l'obbligo di segnalazione da tale situazione. Al riguardo, la società DTT, ha espressamente disciplinato nel Codice etico questa fattispecie, obbligando il personale ad astenersi dall'intervenire in processi istruttori, decisionali o di controllo che possano anche solo potenzialmente determinare situazioni di conflitto, segnalando per iscritto le situazioni di conflitto anche potenziale al proprio Responsabile o all'organo di appartenenza. Nel corso del 2022, la società DTT ha anche emanato una procedura interna per la prevenzione ed il controllo di situazioni di conflitto di interesse. Tale procedura operativa, che già tiene conto di quanto contemplato dall'art. 16 del d.lgs. n. 36/2023 in merito alle situazioni di conflitto di interesse afferenti agli appalti pubblici; sarà integrata prevedendo negli atti di gara la possibilità di acquisire eventuali segnalazioni di terzi (esclusivamente tramite PEC) sui potenziali conflitti di interesse del RUP.

d) Inconferibilità e incompatibilità di incarichi

Si premette che DTT S.c.a.r.l., attualmente non ha partecipazione in altre società e che, per statuto, si avvale prevalentemente del personale messo a disposizione dei soci o di propri dipendenti.

Per tenere conto di quanto contemplato dal PNA 2025 (Parte speciale d.lgs. 39/2013 e Allegato 1) viene definito il seguente processo di acquisizione delle dichiarazioni ex art. 20 del d.lgs. n. 39/2013 nonché le fasi di controllo sulla veridicità delle autodichiarazioni da rendere ai sensi del citato art. 20.

Inconferibilità

1. la società si avvale del RPCT e del Responsabile dell'Ufficio legale in tutto nell'iter di conferimento degli incarichi.
2. Viene acquisito, per il tramite delle strutture competenti, da parte del RPCT:
 - a. Il curriculum vitae aggiornato;
 - b. Il modulo di autocertificazione, sottoscritto dall'incaricato ai sensi del DPR 445/2000, sull'assenza delle cause di inconferibilità previste dal Dlgs 39/2013;
 - c. Il modulo di autocertificazione, sottoscritto dall'incaricato ai sensi del DPR 445/2000, relativo alle altre cariche presso enti pubblici o privati con l'indicazione dei compensi percepiti.
3. Il RPCT effettua la verifica di coerenza sui documenti acquisiti, segnalando all'interessato l'eventuale presenza di profili di criticità.
4. Il RPCT verifica la corretta pubblicazione ai sensi Dlgs 33/2013.

Incompatibilità

1. Viene acquisito da parte del RPCT, per il tramite delle strutture competenti, il modulo di autocertificazione, sottoscritto dall'incaricato ai sensi del DPR 445/2000, relativo all'assenza di cause di conflitto di interesse, ovvero alle variazioni intervenute prima della scadenza annuale;
2. Il RPCT verifica la corretta pubblicazione ai sensi Dlgs 33/2013.

La verifica sulle inconferibilità e incompatibilità costituisce parte del monitoraggio periodico sull'attuazione delle misure del PTPCT.

e) Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (“pantouflage” – revolving doors”)

La materia, già affrontata da ANAC nel PNA 2022 con la delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, è stata oggetto di ulteriori chiarimenti con la Linea Guida n. 1, adottata da ANAC con delibera n. 493 del 25 settembre 2024 (nel seguito Linea Guida).

La disciplina sul pantouflage è contenuta all’art. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 introdotto dall’art. 1, co. 42, lett. l), della l. n. 190/2012. La norma si applica ai casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione del servizio dei dipendenti pubblici. In particolare, la norma dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività dell’amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l’obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

Come chiarito da ANAC nella delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, la ratio del divieto di pantouflage è volta a garantire l’imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell’esercizio di poteri autoritativi e negoziali, potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. In tal senso, il divieto è volto anche a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un’amministrazione l’opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio. La norma fa espressamente riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001 cessati dal servizio comprendendo anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013 espressamente indicati all’art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico.

L’art. 21, del decreto legislativo 8 aprile 2016, n. 39 ha esteso poi il divieto di pantouflage anche ai dipendenti di “enti pubblici” e di “enti di diritto privato in controllo pubblico” che siano titolari di incarichi contemplati nel citato decreto, “ivi compresi” recita la disposizione “i soggetti esterni con i quali l’amministrazione, l’ente pubblico o l’ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo”.

Il presupposto del pantouflage è l’esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico. Come chiarito dall’ANAC il potere autoritativo implica l’adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari quali: atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere. Nella Linea Guida è chiarito anche che sono riconducibili tra gli atti espressione di tali poteri quelli adottati dal Responsabile unico del progetto (RUP) (art. 15 d.lgs. 36/2023), nelle diverse fasi del procedimento di gara, dalla predisposizione alla pubblicazione del bando di gara, dall’aggiudicazione dell’appalto alla fase di gestione del contratto; sono ritenuti espressione di poteri autoritativi e negoziali anche gli atti endoprocedimentali e gli atti obbligatori quali ad esempio: pareri, perizie, certificazioni.

L'ANAC ha specificato (parere Anac n. 4801/2024) che vi rientrano anche gli atti posti in essere da un quadro di una società (nello specifico nel settore gas-acqua), che per le funzioni svolte ai sensi del CCNL sembrano ragionevolmente equiparabili a mansioni dirigenziali ai sensi dell'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013 per i motivi sopraesposti. L'applicazione della disciplina sul pantouflage comporta quindi che il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo "pubblicistico" non svolga "attività lavorativa o professionale" presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione: tra le attività precluse rientrano i rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato e gli incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati. Sono esclusi gli incarichi di natura occasionale privi, cioè, del carattere della stabilità.

La verifica della corretta applicazione della disciplina del pantouflage è svolta dal RPCT che, avvalendosi delle strutture della Società, ha il compito di effettuare una segnalazione qualificata ad ANAC.

Tanto premesso, nel caso di DTT si riassumono le seguenti misure, già adottate nel Piano 2025-2027, atte prevenire l'ipotesi di pantouflage:

- **Area generale di rischio Contratti Pubblici:**

- la società richiede che l'operatore economico che partecipi ad una procedura di affidamento dichiarare nel DGUE non trovarsi nella condizione prevista dall'art. 53 comma 16-ter del D.lgs. 165/2001 (pantouflage o revolving door);
- la società inserisce apposite clausole nel patto di integrità sottoscritto dai contraenti.

- **Area generale di rischio Reclutamento del personale:**

Premesso che a norma del proprio Statuto la società si avvale prioritariamente del personale messo a disposizione da parte dei propri soci e può ricorrere ad assunzioni di personale e/o al conferimento di incarichi di consulenza e/o collaborazioni coordinate e continuative solo nel caso in cui l'offerta di personale da parte dei soci non sia qualitativamente adeguata, disponibile nei tempi dovuti ed economicamente competitiva (v. art. 4, comma 4 dello Statuto), la società ritiene di adottare le seguenti misure:

- per il personale messo a disposizione dai soci di parte pubblica, in coerenza con la Linea Guida, in sede di assegnazione del suddetto personale e in sede di cessazione del rapporto con la società e contestuale rientro nei ruoli della PA di provenienza, non si applica il divieto di pantouflage in quanto la società costituisce longa manus delle PA partecipate della Società;
- per il personale messo a disposizione dai soci di parte pubblica, in caso di cessazione degli stessi dalla PA di appartenenza, si applica la specifica regolamentazione in materia dei propri soci di parte pubblica;
- per il personale messo a disposizione dal socio privato si applicano le specifiche disposizioni in materia da parte del socio stesso;
- per il personale, sia di livello dirigenziale sia non dirigenziale, assunto direttamente dalla Società saranno inserite apposite clausole negli atti di assunzione, che prevedono specificamente il divieto di pantouflage. Per il personale che cessa dal servizio ed eventualmente non preventivamente informatosi predisporrà una apposita comunicazione con cui si richiama il dipendente al rispetto del divieto di pantouflage;
- i soggetti esterni con i quali la Società stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 rilasceranno una dichiarazione da rendere una tantum o

all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage.

Le misure precedentemente descritte sono riportate nel catalogo delle misure di cui all'Allegato B. In particolare:

- per l'Area generale di rischio Contratti Pubblici la misura rientra nella voce "Verifica possesso requisiti di partecipazione e verifica della documentazione amministrativa delle offerte";
- per l'Area generale rischio Reclutamento del personale sono state inserite nuove misure per le fasi di stipula del contratto di assunzione e di cessazione del rapporto di lavoro con la Società.

f) Formazione delle commissioni di gara

In coerenza con quanto contemplato dall'art. 1, comma 46, della L. 190/2012, la società DTT richiede ai componenti delle commissioni di gara, espressa dichiarazione che non siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione). Inoltre, i componenti delle commissioni di gara, devono dichiarare anche l'assenza di conflitto di interessi per la specifica procedura.

g) Tutela del personale che effettua segnalazioni di illecito ("whistleblower")

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 24/2023 e in base alle Linee Guida ANAC approvate con delibera dell'autorità n. 311 del 12 luglio 2023, per la parte direttamente applicabile alle società a partecipazione pubblica, DTT ha istituito due canali di segnalazione di illeciti e irregolarità.

Le eventuali segnalazioni sono gestite dal Responsabile dell'Ufficio Legale che opera su espressa delega del RPCT.

In particolare, al fine di facilitare l'invio delle segnalazioni sono stati istituiti:

- la piattaforma informatica accessibile dal link "<https://dt-project.contrasparenza.it/whistleblowing/>" adottata dalla Società in conformità a quanto indicato dal Decreto Whistleblowing per consentire le segnalazioni scritte;
- incontro diretto con il Responsabile dell'Ufficio Legale di DTT da organizzare a cura di quest'ultimo entro 15 giorni dalla richiesta con modalità che garantiscono la tutela del segnalante.

Sempre in attuazione delle fonti normative già richiamate DTT ha approvato una Procedura Whistleblowing che prevede per le denunce l'utilizzo di una piattaforma certificata.

DTT assicura la tutela del segnalante contro qualsiasi azione ritorsiva che potrebbe subire e/o comportamenti discriminatori adottati in ragione della Segnalazione effettuata (ad esempio licenziamento, mobbing, demansionamento, ecc.). Pertanto, qualora il segnalante, a seguito dell'accertamento della Segnalazione, ritenga di aver subito condotte ritorsive, può inoltrare una nuova Segnalazione - non anonima - avente ad oggetto il comportamento patito affinché siano adottati i provvedimenti necessari per ripristinare la situazione e/o per rimediare alle conseguenze negative connesse alla discriminazione, nonché per informare le funzioni eventualmente competenti all'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della discriminazione.

Tutte le informazioni attinenti alle Segnalazioni sono conservate sull'apposito archivio elettronico della piattaforma.

Il vigente Modello 231 è aggiornato al D.lgs.24/2023 e alle già richiamate Linee Guida ANAC di cui alla delibera 311/2023.

Nel corso del vigente Piano 2026-2028 la società recepirà le modifiche delle linee guida ANAC effettuate con le delibere 478/2025 e 479/2025 approvate dall'autorità nel mese di novembre 2025, aggiornando di conseguenza anche il vigente Modello 231 oltre che la procedura di gestione delle segnalazioni.

h) Formazione

La società DTT, anche tenuto conto di quanto rilevato in sede di monitoraggio del PTPCT 2025-2027, continuerà la formazione, anche in house, orientata alla conoscenza dell'attuale Piano, del Modello 231 e del codice etico.

Procederà inoltre alla all'aggiornamento delle competenze del personale che opera nel campo della gestione dei contratti pubblici (RUP, DEC, Direttori dei Lavori) soprattutto sui temi indicati nell'Allegato B – Catalogo delle misure.

V. Monitoraggio e aggiornamento del Piano

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio.

Nel periodo di attuazione del PTPCT, anche in relazione al suo carattere dinamico ed alla necessità di continuo adattamento/aggiornamento, sarà attuata a cura del RPCT una attività di impulso nei confronti dei Responsabili della struttura della società, al fine di avere riscontri concreti ed effettivi sull'attuazione della strategia anticorruzione.

Il monitoraggio avviene su base semestrale, e consentirà un eventuale riesame critico delle misure, che potranno subire adattamenti ed aggiornamenti sia in base ai risultati rilevati, sia per effetto di adempimenti normativi sopravvenuti, sia in conseguenza di proposte di correttivi che possano favorire una più incisiva ed efficace azione di prevenzione.

Altro elemento di riscontro della fase di attuazione delle misure sarà costituito dall'esito dell'analisi dei flussi informativi del modello 231 effettuate dall'Organismo di Vigilanza (OdV) dal quale potranno discendere elementi migliorativi per una successiva revisione.

A seguito dell'attività di monitoraggio sarà valutato il riesame delle fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare ulteriori rischi emergenti, identificare processi organizzativi eventualmente trascurati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Ciò premesso, le azioni di monitoraggio riguarderanno:

- **Monitoraggio del verificarsi degli eventi anomali o condotte non conformi alle misure**

I Responsabili di struttura comunicheranno al RPCT l'eventuale verificarsi di eventi anomali o condotte non conformi ai contenuti e alle misure previste dal Piano. La comunicazione al RPCT dovrà essere effettuata entro 5 giorni dalla intervenuta conoscenza dell'evento anomalo e/o della condotta non conforme;

- **Monitoraggio delle misure di prevenzione specifiche**

Sempre con cadenza semestrale i Responsabili di struttura effettueranno il monitoraggio delle misure di prevenzione riportate nell'**Allegato B - Catalogo delle Misure**.

Gli esiti del monitoraggio saranno riportati nella Relazione annuale del RPCT che sarà pubblicata sulla sezione Società trasparente del sito web istituzionale della società.

VI. Trasparenza

La Legge 190/2012 ha fatto del principio della trasparenza uno dei cardini delle politiche di prevenzione della corruzione e, in attuazione della delega sul riordino degli obblighi di

trasparenza, contenuta nella predetta legge, è stato adottato il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33. Con il D.lg. 25 maggio 2016, n. 97, emanato in attuazione della già menzionata delega, sono state apportate significative modifiche, semplificazioni ed integrazioni all'originario D.lgs. n. 33/2013.

La materia, già completamente ridisegnata nel PNA 2022 (vedi delibera ANAC 605/2023) è in continuo aggiornamento. Si evidenziano come punti di riferimento essenziali per il presente Piano:

- la delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 di “Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell’art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi.”

Contestualmente l’ANAC, con la stessa delibera ha approvato anche le “Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013”, dando 12 mesi di tempo, a decorrere dal 21 gennaio 2025, per procedere all’aggiornamento delle sezioni di Amministrazione Trasparente rispetto ai 3 schemi relativi agli artt. 4-bis, 13 e 31.

- La delibera ANAC n. 481 del 3 dicembre 2025 di “Modificazione della Delibera n. 495 del 25 settembre 2024” che ha modificato allegati 1), 3) e 4).
- Il PNA 2025 – Parte speciale trasparenza.

La società sin dalla sua nascita ha predisposto la sezione “Società Trasparente” all’indirizzo <https://dt-project.contrasparenza.it/trasparenza/> che viene gestita in conformità alla Legge e agli indirizzi emanati da ANAC.

I dati relativi agli obblighi di pubblicazione sono riportati nell’**Allegato C – Flussi Informativi** ove sono rappresentati, oltre ai dati oggetto di pubblicazione, le strutture responsabili della trasmissione dei dati e la frequenza di aggiornamento, anche la struttura preposta alla validazione dei dati. Nel 2025 il formato dei dati è stato adeguato ai tre schemi approvati con la già richiamata delibera 495/2024.

La pubblicazione dei dati sarà aggiornata nel corso della vigenza del presente piano in coerenza con le modifiche apportate dalla delibera ANAC 481/2025, e con le indicazioni del PNA 2025.

VII. Modalità per l’esercizio del diritto di accesso civico e Registro degli accessi

Il diritto di accesso civico è disciplinato agli articoli 5 e 5 bis del D.lgs. n. 33/2013, a seguito della modifica introdotta dal D.lgs. n. 97/2016, che ha esteso l’ambito soggettivo del D.lgs. 33/2013, anche alle società in controllo pubblico come definite dal D.lgs. 175/2016.

Accesso civico semplice

Concerne il diritto di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente nei casi in cui le pubbliche amministrazioni ne hanno omesso la pubblicazione sul proprio sito web (art. 5, comma 1, d.lgs. n. 33/2013 s.m.i.). La richiesta non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al RPCT. Quest’ultimo verifica la sussistenza dell’obbligo di pubblicazione e, in caso positivo, provvede entro il termine di 30 giorni a far pubblicare il documento o il dato nella sezione “Società trasparente” nel sito web istituzionale della società, dando al richiedente comunicazione dell’avvenuta pubblicazione e indicando il collegamento ipertestuale.

Se quanto richiesto risulta già pubblicato ne dà, comunque, comunicazione al richiedente indicando il collegamento ipertestuale. Qualora non ci sia l’obbligo di pubblicare i dati

richiesti, il RPCT provvede comunque, entro il termine di 30 giorni, a inoltrare al richiedente una risposta in tal senso.

Accesso civico generalizzato

Concerne il diritto di chiunque di accedere ai dati e ai documenti, detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del d.lgs. n. 33/2013 s.m.i.. Il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla data in cui la società ha ricevuto la domanda, con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati. Per la società DTT la decisione è assunta dal RPCT con provvedimento motivato.

Registro degli accessi

La società DTT dà attuazione con Registro degli accessi in cui sono elencate le richieste di Accesso Civico Semplice e di Accesso Civico Generalizzato (FOIA) che conterrà le seguenti informazioni: tipo di richiesta, data di presentazione della richiesta, oggetto della richiesta, eventuale presenza di controinteressati, esito della richiesta, data del provvedimento e sintesi della motivazione.

L'elenco delle richieste viene aggiornato periodicamente, come indicato nelle Linee Guida ANAC - Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016.

VIII. Dati ulteriori

Sempre nell'ottica che la trasparenza costituisce la principale misura di prevenzione della corruzione, il primario obiettivo strategico non può che tradursi nella promozione di maggiori livelli di trasparenza. In adempimento a quanto previsto dall'art. 7 bis, comma 3, del d.lgs. n. 33/2013, la società potrà disporre la pubblicazione nel proprio sito istituzionale di dati, informazioni e documenti che non ha l'obbligo di pubblicare, nel rispetto dei limiti indicati dall'articolo 5-bis del D.lgs. 33/2013, procedendo alla indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti.