



**PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA
DI AMUB Magione S.P.A.**

Versione n. 01 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 Giugno 2025

Sommario

01. Premessa	3
02. I destinatari	3
03. L'analisi del contesto	4
03.1 Presentazione della società Amub S.p.a.	4
03.2 Codice Etico e di Condotta	4
03.3 Le segnalazioni (Whistleblowing)	5
04. Identificazione dei rischi in considerazione del contesto in cui opera la Società	5
04.1 Aree a rischio e processi sensibili	5
04.2 I principi generali di comportamento	6
04.3 I principi specifici di comportamento	7
05. Il Sistema Sanzionatorio	8
06. Trasparenza	8
07. Monitoraggio e aggiornamento	9

01. Premessa

Amub S.p.a. (di seguito, “Amub” o la “Società”) è tenuta ad assicurare, nell’ambito della propria organizzazione e attività, il rispetto dei **principi di legalità, integrità, trasparenza, buon andamento e responsabilità**, anche in coerenza con quanto previsto dalla **Legge 6 novembre 2012, n. 190** (cd. “Legge Anticorruzione”), dal **D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33** in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, nonché dalle **Linee guida dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)**, in particolare la Delibera n. 1134/2017 e i successivi aggiornamenti.

Nel rispetto dei principi costituzionali di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell’azione amministrativa, Amub riconosce l’assoluta priorità della **lotta alla corruzione come condizione imprescindibile per garantire l’integrità dei processi decisionali, la correttezza dei rapporti con gli stakeholder e la tutela della propria reputazione.**

A tal fine Amub, si è dotata di un proprio Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con l’obiettivo di:

- prevenire fenomeni corruttivi e comportamenti contrari all’etica pubblica e agli interessi della società;
- rafforzare la trasparenza nella gestione e nella comunicazione;
- promuovere una cultura aziendale improntata all’integrità e alla legalità;
- assicurare la tracciabilità delle decisioni e dei processi sensibili;
- tutelare il corretto operato degli organi sociali, del personale dipendente e dei soggetti esterni che interagiscono con la società.

L’adozione del presente Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si inserisce in un più ampio sistema di controllo interno e di responsabilità sociale d’impresa, volto a promuovere una cultura organizzativa ispirata all’etica, alla legalità e al rispetto delle norme, in coerenza con la normativa vigente, con le Linee guida dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché con i principi espressi dal Codice Etico adottato dalla Società.

In tale contesto, la Società afferma il principio di **tolleranza zero nei confronti di ogni forma di corruzione**, diretta o indiretta, attiva o passiva, anche tra privati, impegnandosi a prevenire i rischi corruttivi in ogni fase della propria attività, a partire da una rigorosa regolamentazione dei processi sensibili e da una costante formazione e sensibilizzazione del personale e degli organi sociali.

Con il presente documento, Amub S.p.A. rafforza il proprio impegno ad operare secondo criteri di trasparenza, equità e responsabilità, contribuendo in modo concreto al contrasto dei fenomeni illeciti e alla promozione della legalità nella gestione delle risorse pubbliche.

A tal fine, la Società garantisce un’adeguata diffusione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza presso tutti i soggetti destinatari, attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale e la comunicazione interna ai propri organi, dipendenti e collaboratori.

Amub si impegna inoltre a promuovere una formazione periodica e mirata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, rivolta al personale e agli organi societari, al fine di rafforzare la cultura della legalità, accrescere la consapevolezza dei rischi e garantire la corretta applicazione delle misure previste nel presente Piano.

02. I destinatari

Il presente Piano si applica a tutti i soggetti che, a vario titolo, operano all'interno della struttura organizzativa di Amub o che intrattengono rapporti giuridici o economici con essa. Esso definisce le regole di comportamento, le misure organizzative e i presidi interni finalizzati alla prevenzione del rischio corruttivo e alla promozione della trasparenza nella gestione societaria.

In particolare, i destinatari del presente documento sono:

- **l'organo amministrativo**, i membri del Consiglio di Amministrazione, i membri del Comitato per il controllo sulla gestione;
- **i dipendenti di Amub**, a qualunque livello e con qualsiasi tipologia contrattuale, inclusi i lavoratori a tempo determinato, part-time, somministrati o in distacco;
- **i collaboratori esterni**, quali consulenti, professionisti, membri di commissioni tecniche, membri di comitati esterni e tutti coloro che operano sulla base di incarichi o mandati esterni conferiti dalla società;
- **i fornitori e i partner contrattuali**, inclusi appaltatori, subappaltatori, soggetti coinvolti in joint ventures, ATI, consorzi, e qualsiasi altro soggetto terzo con il quale Amub intrattenga relazioni contrattuali o negoziali rilevanti ai fini della gestione societaria.

Tutti i soggetti sopra individuati sono tenuti a conoscere, osservare e rispettare i principi e le disposizioni contenute nel presente Piano, nonché nel Codice Etico, nei regolamenti e nelle policy aziendali correlate, in quanto funzionali al corretto presidio del rischio corruttivo e al rafforzamento della cultura della legalità e dell'integrità.

03. L'analisi del contesto

03.1 Presentazione della società Amub S.p.a.

Amub è una società partecipata in via maggioritaria dall'Automobile Club di Perugia, che ha per oggetto sociale la gestione dell'Autodromo dell'Umbria "Mario Umberto Borzacchini" e delle relative attività collegate alla promozione sportiva, alla formazione, all'organizzazione di eventi.

In particolare, Amub S.p.A. si occupa di:

- Gestione dell'autodromo di Magione, con annesso infrastrutture sportive, ricettive e culturali;
- Organizzazione di eventi motoristici, sportivi e culturali a livello nazionale e internazionale;
- Promozione e sviluppo di attività turistiche e ricettive, incluse fiere, convegni e manifestazioni pubbliche;
- Formazione e aggiornamento in materia di guida sportiva e sicura, anche mediante scuole di pilotaggio e corsi per il recupero dei punti patente;
- Progetti educativi e di sensibilizzazione sulla sicurezza stradale, in collaborazione con istituzioni scolastiche e federazioni sportive.

Inoltre, Amub, dal 2023, ha assunto la qualifica di società benefit, impegnandosi formalmente a perseguire — accanto al profitto — finalità di beneficio comune nei confronti di persone, comunità, ambiente e territorio, in coerenza con i principi di sostenibilità e responsabilità sociale.

La società adotta un modello di governance monistico, ai sensi degli artt. 2409-sexiesdecies e ss. del codice civile. Il sistema di amministrazione e controllo prevede un Consiglio di Amministrazione e un Comitato per il controllo sulla gestione. L'organo amministrativo è dotato di ampi poteri, tra cui la definizione delle strategie aziendali, il governo societario, la supervisione del sistema di controllo interno, l'approvazione dei bilanci e dei piani industriali.

03.2 Codice Etico e di Condotta

In considerazione della delicatezza e della rilevanza sociale delle attività svolte e dei servizi offerti, la Società ha avvertito l'esigenza di formalizzare i valori e principi etici cui ispira la propria azione

all'interno di un documento denominato Codice Etico e di Condotta in connessione alla delibera di approvazione del presente Piano.

Al fine di garantire la trasparenza, correttezza, integrità e professionalità dell'operato e la qualità dei servizi offerti dalla Società, il Codice Etico indica una serie di principi e di linee guida la cui osservanza è richiesta a tutti coloro che intrattengono occasionalmente o stabilmente rapporti di lavoro o di natura commerciale con la Società o, più in generale, sono portatori di interesse nei confronti della Società.

Tutti coloro che lavorano ed operano nella Società e per essa sono tenuti ad osservare e far osservare il Codice Etico nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Questo obbligo costituisce elemento essenziale della prestazione lavorativa. L'osservanza da parte di tutti i Destinatari del presente documento, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, dei canoni comportamentali contenuti nel Codice Etico, riveste infatti un'importanza fondamentale, sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela del prestigio, dell'immagine e del *know how* della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo e l'immagine dell'impresa. A tal fine, la Società assicura una piena conoscenza e comprensione del Codice Etico da parte di tutti i Destinatari mediante l'adozione di procedure di formazione e di sensibilizzazione continua sui suoi contenuti.

Ciascun Destinatario è tenuto a promuovere i principi che improntano il Codice Etico, contribuendo attivamente alla loro attuazione, promozione e a segnalare eventuali violazioni. I componenti dell'organo amministrativo, nel fissare gli obiettivi d'impresa, s'ispirano ai principi del Codice Etico della Società nel rispetto delle previsioni del presente documento. Nessuno dei componenti dell'organo amministrativo è autorizzato a perseguire alcun obiettivo aziendale in violazione delle leggi vigenti, in particolare utilizzando mezzi e beni della Società o propri.

L'osservanza del Codice Etico, da parte dei Destinatari si completa con la richiesta da parte della Società a che i propri business partners (collaboratori, partner commerciali o finanziari, consulenti, mandatari) che abbiano rapporti con la Società, si conformino ai principi di cui al Codice Etico stesso. In caso di inadempimento troveranno applicazione le sanzioni contrattuali.

03.3 Le segnalazioni (Whistleblowing)

Con il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 è stata data attuazione nel nostro ordinamento alla direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (cd. direttiva Whistleblowing).

L'obiettivo della normativa è quello di prevedere regole di armonizzazione minima volte a garantire in tutti gli Stati membri la tutela del Whistleblower (il Segnalante), secondo una duplice prospettiva: quella della tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante e quella del rafforzamento della legalità e trasparenza all'interno degli enti in funzione di prevenzione dei reati. Da questa doppia finalità discendono diritti di protezione per il whistleblower (riservatezza, anonimato, divieto di atti ritorsivi) e obblighi organizzativi per gli enti (istituzione di canali di segnalazione interni ed esterni e procedure per garantire i diritti di riservatezza).

Pertanto la Società, in ottemperanza a quanto previsto dalla D.lgs 24/2023 ed in conformità alle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC, ha ritenuto opportuno adottare la "Procedura Whistleblowing" che si pone lo scopo di definire casi e regole operative per la presentazione delle segnalazioni relative a violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee e di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni, garantendo una piena protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni – ai soggetti segnalanti.

04. Identificazione dei rischi in considerazione del contesto in cui opera la Società

04.1 Aree a rischio e processi sensibili

Amub, in coerenza con il proprio ruolo di società in controllo pubblico e con le indicazioni normative e regolamentari in materia di prevenzione della corruzione (L. 190/2012, D.lgs. 231/2001, Linee guida ANAC), ha adottato un approccio sistematico e strutturato all'**analisi del rischio corruttivo**, quale

strumento essenziale per individuare le aree e i processi aziendali maggiormente esposti al pericolo di comportamenti illeciti.

Nel quadro di tale analisi, tenuto conto del contesto interno e dell'attività svolta da Amub, sono state individuate **aree sensibili e processi potenzialmente esposti al rischio di commissione di reati corruttivi**, con particolare riferimento ai seguenti ambiti:

Area sensibile	Esempio modalità commissione del reato
1. Gestione delle gare, affidamenti e contratti con terzi	Un componente del CdA o un consulente interno riceve un compenso in denaro o altre utilità da un fornitore per garantire l'affidamento di un appalto per servizi di manutenzione dell'autodromo. L'affidamento diretto di un contratto di consulenza viene effettuato in favore di un soggetto vicino a un'amministrazione comunale, in cambio di un impegno informale a sostenere economicamente l'attività della società.
2. Gestione di sponsorizzazioni, omaggi, liberalità e spese di rappresentanza	La società concede una sponsorizzazione a un'associazione sportiva collegata a un assessore comunale, in cambio di un vantaggio per l'autodromo. Vengono emessi inviti a eventi sportivi e omaggi a funzionari pubblici incaricati di rilasciare autorizzazioni edilizie o ambientali, in modo da ottenere trattamenti di favore o accelerazioni procedurali.
3. Rapporti con pubbliche amministrazioni, autorità di vigilanza e controllo	In occasione di un sopralluogo dell'ARPA o della Polizia locale, un referente della società offre ospitalità gratuita ai funzionari incaricati in cambio di una relazione favorevole. Un incaricato della società trasmette documentazione parzialmente falsificata o reticente a un ente locale, in modo da ottenere una concessione urbanistica o l'autorizzazione allo svolgimento di un evento motoristico.
4. Gestione del patrimonio aziendale e delle risorse economico-finanziarie	Utilizzo di risorse aziendali a beneficio personale di un soggetto pubblico in cambio di vantaggi amministrativi per Amub. Emissione di fatture sovrastimate a favore di un fornitore che retrocede una parte del compenso a un membro del CdA o a un collaboratore della società.
5. Processi di assunzione, selezione e gestione del personale	Inserimento in graduatoria per un incarico a termine di un candidato su segnalazione di un amministratore pubblico, in cambio di supporto istituzionale per l'approvazione del bilancio societario. Attribuzione di incarichi retribuiti a parenti di funzionari pubblici che abbiano potere d'influenza sulla società.
6. Organizzazione di eventi sportivi, culturali e promozionali	Coinvolgimento di enti pubblici in iniziative promozionali con uso improprio di fondi pubblici, in cambio di affidamenti diretti di servizi. Utilizzo degli eventi per erogare benefit a soggetti influenti (pubblici o privati), in cambio della concessione di patrocinii o autorizzazioni senza i requisiti previsti.
8. Attività formative, corsi di guida sicura	Affidamento di docenze o tutoraggi a soggetti indicati da pubblici funzionari, in cambio dell'affidamento di corsi finanziati da enti locali o regionali. Utilizzo di fondi pubblici per la formazione in modo distorto, con retrocessione occulta di parte delle somme a chi ha facilitato l'aggiudicazione del finanziamento.
9. Relazioni con stakeholders, scuole, enti locali, associazioni del territorio	Donazioni a favore di associazioni di comodo o controllate da amministratori pubblici, in cambio dell'assegnazione di contributi o vantaggi urbanistici.

	Promozione di accordi e convenzioni apparentemente istituzionali ma finalizzati a creare circuiti relazionali e clientelari a favore di chi detiene potere decisionale pubblico.
--	--

L'analisi dei rischi corruttivi è oggetto di aggiornamento periodico, tenendo conto dell'evoluzione normativa, dell'andamento operativo e delle eventuali segnalazioni, ispezioni o eventi rilevanti.

04.2 I principi generali di comportamento

Tutte le attività sensibili devono essere svolte conformemente alle normative vigenti, alle norme del Codice Etico nonché a quanto previsto nel presente documento.

Pertanto, agli organi sociali e ai dipendenti della Società, così come complessivamente a tutti i soggetti cui è indirizzato il presente Piano, è fatto espresso divieto, coerentemente al Codice Etico, di:

- porre in essere, concorrere o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, assunti individualmente o nel particolare contesto in cui si collocano, integrino direttamente o indirettamente, le fattispecie di reati corruttivi;
- violare i presidi, le procedure aziendali, le policies ed in protocolli adottati dalla Società;
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, assunti individualmente o nel particolare contesto in cui si collocano, integrino, direttamente o indirettamente una violazione delle normative vigenti in materia e/o del Codice Etico;
- porre in essere condotte di istigazione, sollecitazione o richiesta, anche semplicemente come cortesia o favore, nei confronti di soggetti pubblici o privati che ricoprono determinate qualifiche, volte alla commissione di fatti costituenti reato da parte di tali soggetti;
- non prestare la massima collaborazione a tutti i soggetti che svolgono attività di verifica e controllo;
- discriminare chiunque effettui eventuali segnalazioni;
- non garantire la tracciabilità dei processi decisionali adottati, attraverso un adeguato supporto documentale.

Inoltre, indipendentemente da quanto indicato nelle policies e procedure aziendali, la Società fa propri i seguenti principi che dovranno, quindi, essere rispettati da tutti i Destinatari:

Principio di legalità

Ogni transazione deve essere legittima, rispettosa di norme, regolamenti e procedure, nonché conforme alle disposizioni del Modello.

Principio di separazione

Ogni transazione deve essere rispettosa del principio della separazione delle diverse funzioni societarie: nessun operatore può controllare un intero processo aziendale.

Principio di conformità alle deleghe

Ogni atto deve essere posto in essere da chi ne ha i poteri: i poteri autorizzativi di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

Principio di accountability

Ogni operazione, transazione e azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua e basata su informazioni documentabili e complete.

Principio di trasparenza

Ogni transazione aziendale deve essere aperta ad analisi e verifiche oggettive con puntuale individuazione dei soggetti e delle funzioni aziendali coinvolte.

Il contrasto alla corruzione costituisce un pilastro fondamentale dell'azione di Amub S.p.A., che si impegna ad applicare il principio della tolleranza zero nei confronti di ogni forma di illecito, sia nei

rapporti con soggetti pubblici che privati. Tale impegno si traduce in una costante attenzione ai rischi, nell'adozione di presidi preventivi e nella diffusione di una cultura della legalità all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

04.3 I principi specifici di comportamento

Infine, la Società ha ritenuto opportuno identificare indicazioni di comportamento da tenersi per le macro aree a rischio della commissione dei reati corruttivi. Tali indicazioni generali di comportamento, a metà tra i precetti astratti del Codice Etico e le indicazioni specifiche contenute nelle procedure operative aziendali, costituiscono il primo presidio contro la commissione dei Reati corruttivi e cartina di tornasole per il comportamento dei destinatari del presente Piano e sono contenuti nell' **Allegato 1** al presente documento.

05. Il Sistema Sanzionatorio

Il presente Piano prevede un sistema sanzionatorio interno volto a garantire l'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Tale sistema si fonda sul principio secondo cui la violazione delle disposizioni contenute nel Piano e degli obblighi derivanti da norme etiche, contrattuali o regolamentari costituisce illecito suscettibile di sanzione, anche in assenza della commissione di un reato o dell'instaurazione di un procedimento penale.

In particolare:

- nei confronti dei **componenti degli organi sociali**, la violazione delle previsioni del Piano o del Codice Etico potrà comportare l'applicazione di misure previste dalla normativa vigente e dallo statuto sociale, inclusa – nei casi più gravi – la revoca della carica o della delega, ferma restando la possibilità di esercitare azioni di responsabilità e risarcitorie;
- nei confronti dei **collaboratori, consulenti e lavoratori autonomi**, le violazioni sono considerate gravi inadempimenti contrattuali e potranno comportare la risoluzione del contratto per giusta causa, ai sensi dell'art. 1453 e ss. c.c., nonché la richiesta di risarcimento dei danni materiali e/o reputazionali arrecati alla società;
- nei confronti dei **fornitori e partner contrattuali**, i contratti stipulati da Amub S.p.A. dovranno prevedere, ove possibile, clausole risolutive espresse per la violazione delle disposizioni del presente Piano, del Codice Etico e delle policy aziendali rilevanti;
- nei confronti **dei lavoratori subordinati**, la violazione delle disposizioni del Piano o del Codice Etico comporterà l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla normativa vigente, in particolare dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di settore, nel rispetto del principio del contraddittorio e in proporzione alla gravità della violazione commessa.

In ogni caso, la tipologia e l'entità delle sanzioni saranno applicate secondo i criteri di proporzionalità, tempestività ed equità, tenendo conto della natura e della gravità della condotta, dell'elemento soggettivo, delle conseguenze prodotte, dell'eventuale reiterazione e del ruolo ricoperto dal soggetto interessato.

Amub ribadisce che non tollera alcuna violazione del presente Piano, neppure se finalizzata al conseguimento di un vantaggio per la società, e si riserva di esercitare ogni azione a tutela della propria integrità, della correttezza della gestione e della propria reputazione istituzionale.

06. Trasparenza

Amub S.p.A., in qualità di società a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2-bis del D.lgs. 33/2013, è tenuta al rispetto degli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati previsti dalla normativa in materia di trasparenza e accesso civico. In coerenza con le indicazioni contenute nelle Linee guida ANAC, la società assicura la pubblicazione, nella sezione dedicata "Amministrazione trasparente" del proprio sito istituzionale, delle informazioni relative:

- alla struttura societaria, agli organi sociali, ai compensi e ai curricula dei componenti;
- agli incarichi di consulenza e collaborazione;
- ai bilanci e ai rendiconti finanziari;
- agli affidamenti di lavori, servizi e forniture, anche sotto soglia;
- ai controlli e rilievi degli organi di vigilanza e di controllo;
- agli atti di concessione di sovvenzioni, contributi o vantaggi economici.

Per un maggiore dettaglio si rinvia all'**Allegato 2** al presente documento.

La società individua nel Consiglio di Amministrazione, con il supporto di eventuali figure amministrative esterne o referenti nominati allo scopo, l'organo responsabile della verifica della completezza e dell'aggiornamento dei dati pubblicati, ai sensi degli artt. 5 e ss. del D.lgs. 33/2013.

La trasparenza costituisce strumento fondamentale di prevenzione della corruzione, in quanto consente di garantire la conoscibilità delle scelte amministrative e la tracciabilità delle attività societarie di rilievo pubblico, favorendo il controllo diffuso da parte degli stakeholders, dei cittadini e delle autorità competenti.

La società si impegna, inoltre, a mantenere aggiornati i contenuti pubblicati e a promuovere una cultura della trasparenza quale valore organizzativo da integrare nelle prassi operative e nei rapporti con i terzi.

07. Monitoraggio e aggiornamento

Il presente Piano è oggetto di monitoraggio continuo da parte dell'organo amministrativo.

Il monitoraggio è finalizzato a:

- verificare l'attuazione delle misure preventive per ciascuna area a rischio;
- individuare eventuali criticità applicative o prassi gestionali non conformi ai principi di trasparenza e integrità;
- promuovere azioni correttive o migliorative, anche mediante l'adozione di disposizioni integrative, procedure operative o strumenti di tracciabilità.

Il presente Piano è inoltre soggetto a riesame almeno annuale, da effettuarsi entro il primo trimestre dell'anno solare, oppure in occasione del verificarsi di eventi rilevanti, quali:

- modifiche dell'assetto di governance o dell'organizzazione interna;
- novità normative o regolatorie di rilievo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- rilievi o raccomandazioni da parte di Autorità indipendenti, enti soci o organi di controllo;
- mutamenti nella natura o nell'intensità dei rischi, ad esempio per nuove attività, incarichi o contratti pubblici rilevanti.

Elenco Allegati:

All. 1 – Elenco Protocolli

All. 2 – Riepilogo obblighi di pubblicazione ex D.lgs 33/2013