Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

2020 -2022

adottato dalla A.IR. Autoservizi Irpini S.p. A.

Data	31 gennaio 2020
Soggetto	Amministratore Unico
Firme	Alberto De Sio

INDICE

PARTE PRIMA

PREMESSA

PARTE II

1. **La nuova Trasparenza Amministrativa**
2. **I Responsabili della Trasmissione , comunicazione e pubblicazione dati, documenti ed informazioni**
3. **Obblighi di pubblicazione – rinvio alla griglia sulla società trasparente**
4. **Il monitoraggio e l' attività di viglanza sugli obblighi di pubblicità**
5. **L' accesso civico semplice e generalizzato alla luce della circolare n. 1/2019**
6. **I limiti alla Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/67**
7. **Regole procedurali di responsabilizzazione**
8. **Entrata in vigore del PTPCT 2020 – 2022**

PARTE III

9. **Mappatura dei processi attivi nella società.**

PARTE I

PREMESSA

Con la determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, l' Autorità Nazionale Anticorruzione aveva elaborato una linea guida recante " *Disposizioni* 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 da pubbliche amministrazioni e da enti pubblici economici".

Tuttavia, nelle materie oggetto della precitata determina sono nel frattempo intervenute numerose e significative innovazioni normative, che da un lato, hanno imposto all' ANAC una rivisitazione della determinazione n. 8/15, dall' altro, hanno contribuito a risolvere alcuni dubbi interpretativi nati con la precedente disciplina e a delineare un nuovo quadro normativo. In tale contesto, pertanto, meritano di essere citati **il d.lgs. del 25 maggio 2016 n. 97**, recante " *La revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell' art 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle pubbliche ammi nistrazioni"*, insieme al **d.lgs. 19 agosto 2016 n. 175**, *"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (Tusp)*, come modificato dal d.lgs. 16 giugno 2017 n. 100.

Infatti, a seguito dell' entrata in vigore del d.lgs. n. 97/16 di riforma della legge 190/12 e del d.lgs. n. 33/13 è stato riformulato l' ambito soggettivo di applicazione della normativa, come risulta dall' art 1 c. 2 bis della L. n. 190 /12 e dall' art 2 bis del d.lgs. n. 33/13, oltre al fatto che importanti disposizioni sono state, poi, introdotte con il d.lgs. n. 175/16, recante il c.d. Tusp, cui il dlgs. n. 33/13 fa rinvio per la definizione di società in controllo pubblico, quotate e in partecipazione pubblica.

Tali innovazioni normative, hanno si portato l' Autorità ad aggiornare la determinazione n. 8/15 ma hanno al tempo stesso, imposto alle società menzionate una rivistazione dei sistemi di prevenzione della corruzione fino ad oggi messi in atto ed un' attenta applicazione della nuova linea guida dell' ANAC del 21/11/2017 n. 1134.

Il presente PTPCT 2020- 2022 conferma l' impostazione del precedente e l' impegno del della società nella lotta alla corruzione, che sarà portato avanti facendo tesoro delle indicazioni contenute nel nuvo PNA 2019 ed dai suoi allegati, in particolare dall' allegato 1, che oggi rappresenta l' unico riferimento metodologico da seguire nella predisposizione del PTPCT per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo e aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e nell' aggiornamento PNA 2015.

A conclusione di questa premessa appare utile riepilogare le norme in materia di prevenzione della corruzione e le deliberazioni dell' Autorità Nazionale Anticorruzione ad oggi approvate . Oltre alla legge 190/12, il contesto
giuridico di riferimento comprende :

- il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 "*Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190*";

- il 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, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012*";

- il 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";

- il 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"*;

- Il D.L. 90/2014 , convertito in L.114/2014, che ha ridefinito le competenze dell'Autorità anticorruzione , acquisendo le funzioni del Dipartimento di Funzione pubblica e quelle della soppressa AVCP (Autorità di Vigilanza dei Contratti Pubblici);

- La legge del 27 maggio 2015 n. 69 rubricata "*Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*"che ha inasprito le pene ed esteso la punibilità agli incaricati di pubblico servizio anche per i delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A;

- D.lgs. n. 97 del 23 maggio 2016 recante " *La revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della L. 6 novembre 2012 n. 190 e del*

- *d.lgs. 14marzo 2013 n. 33, ai sensi dell' art 7 della L. 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione*

delle amministrazioni pubbliche";

- Delibera Anac n. 1134 del 8/11/2017 relativa alla " *attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati*

da pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"

- D.lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 , come modificato dal d.lgs. n. 100 del 16 giugno 2017 (c.d. Tusp)

- ***La c.d legge " spazza corrotti" 9/01/2019 n. 3***

- *Deliberazione n. 831/2016 di approvazione del PNA 2016; delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 PNA 2017; delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 PNA 2018*

- Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 di approvazione della disciplina delle cause di inconferibilità / incompatibilità;

- **Delibera ANAC n. 1064 del 2 ottobre 2019 di approvazione del nuovo PNA 2019**

- Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, sulle " *prime linee guida recanti indicazioni sull' attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16";*

- Delibera Anac n. 1309 del 28 dicembre 2016 recante gli obblighi in materia di accesso civico;

- Regolamento ANAC del 16/11/2016, pubblicato in G. U. n. 284 del 5/12/2016 *" sull' esercizio del*

  potere sanzionatorio ai sensi dell' art 47del d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16";
- Regolamento ANAC n, 328 del 29 marzo 2017 *" sull' esercizio dell' attività di vigilanza in materia*

  di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto dele regole di comportamento dei
  pubblici funzionari";

- Regolamento ANAC n. 330 del 29 marzo 2017 *"sull' esercizio dell' attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione"*

- *Regolamento ANAC sull' esercizio della funzione consultiva del 24/10/2018*

- **Circolare n. 2 /2017 del Dipartimento della Funzione pubblica**
- **Circolare n.1 /2019 del Ministro della pubblica amministrazione**

- Determinazione ANAC n. 241 del 8 marzo 2017 sulle *" line guida recanti indcazioni sull' attuazione dell' art 14 del d.lgs. n. 33/13 relativa agli obblighi di publicazione concernenti i titolari di incaricghi politici, di amministrazione, direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali, come modificato dall' art 13 del .lgs. n. 97/16.;*

- **Delibera ANAC n. 586 del 26/06/2019 : "*Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019".***
- **Delibera ANAC n. 1126 /2019 di sospensione della delibera ANAC n. 586/2019**
- **Decreto mille proroghe (art 1 c. 7 d.l. n. 162/2019)**
- **Art 1 c. 163 legge di stabilità per il 2020 n. 160/2019**

La legge 190/12 e le strategie di prevenzione pensate per le società in controllo pubblico

La legge 6 novembre 2012 n. 190, recante " Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell' illegalità nella pubblica amministrazione, pubblicata in G.U. n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, è nata dall' indifferibile esigenza avvertita nel nostro Paese di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni di c.d. mala administration e dalla necessità di adeguare l' ordinamento interno agli impegni assunti a livello internazionale con la ratifica di due importanti Convenzioni , la Convenzione di Merida delle Nazioni Unite ratificata in Italia con la legge 3 agosto 2009 n. 116 e la Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d' Europa del 27 gennaio 1999 (Convenzione di Strasburgo), ratificata in Italia con legge 28 giugno 2012 n. 110, ma al tempo stesso, di rispondere ai costanti monitoraggi e alle continue raccomandazioni degli organi di verifica internazionale (basti pensare al rapporto redatto dal Greco, istituito in seno al Consiglio d' Europa).
Sulla scorta dell' adesione alla Convenzione di Merida è stata istituita la " CIVIT", poi ANAC, ad opera del D.l. N. 90/2014, cui si deve il merito di aver individuato un' unica Autorità competente a vigilare sull' attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sulle commesse pubbliche, dopo la soppressione dell' AVCP.

Su sollecitazione degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte , è stato quindi introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, articolato su due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.
A livello "nazionale" vi è l' Autorità Nazionale Anticorruzione , presieduta da Francesco Merloni con il compito di adottare un Piano Nazionale Anticorruzione, in grado di rappresentare un atto di indirizzo per tutti gli enti pubblici e assimilati, destinatari della normativa, a livello "locale", imponendo all' interno di ciascuna amministrazione pubblica o società in controllo pubblico, o soggetti assimilati, non solo la nomina di un responsabile della prevenzione della corruzione , ma soprattutto l' impegno e il supporto da parte degli organi di indirizzo politico,dirigenti , referenti, OIV/OdV, dipendenti nella predisposizione del **PTPC** e nell' attuazione concreta delle misure di prevenzione all' interno di ciascun ente.
In tale contesto giova, inoltre, infatti, collocare la legge 7 agosto 2015 n. 124, contenente " *Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*", con cui il legislatore

delegante ha invitato il Governo all'adozione di numerosi decreti legislativi, per la verità si tratta di 11 provvedimenti ,concernenti svariati settori della P.A., (sul procedimento amministrativo, codice dell'amministrazione digitale, trasparenza, dirigenza pubblica, disciplina dei servizi pubblici locali …), in modo da rendere concreta la riforma della P.A.

Tra questi provvedimenti figura il **d.lgs. n. 97/16** approvato in attuazione della delega contenuta nell'art 7 della L. n. 124/15, recante *"la revisione e la semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione pubblica e trasparenza, correttivo alla L. n. 190/12 e al D.lgs. n. 33/13"*.

Nel suo complesso, il precitato decreto legislativo si pone due obiettivi: da un lato, rafforzare la trasparenza amministrativa, favorendo forme diffuse di controllo da parte dei cittadini tramite un adeguamento della normativa a previsioni e standards internazionali, dall' altro, contrastare la corruzione nella pubblica amministrazione mediante misure più efficaci.

Nello spirito della Legge 190/2012, la trasparenza è considerata uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e, contestualmente, per perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, anche attraverso specifiche azioni di sensibilizzazione.

Riguardo alle modifiche apportate dal d.lgs. n. 97/16 al d.lgs. n. 33/13 balza subito agi occhi l' eliminazione del Programma Triennale sulla Trasparenza e l' Integrità, che diventa "sezione sulla trasparenza" destinata ad essere inclusa nel PTPCT e **l' abrogazione dell' art 11** recante **l' ambito soggettivo di applicazione del decreto sulla trasparenza** e **l' introduzione ad opera del d.lgs. n. 97/16 del nuovo art 2bis**, che oggi contiene una elencazione dettagliata gli enti tenuti all' attuazione delle regole sulla trasparenza

All' art 41 del d.lgs. n. 97/16 si devono, invece, **una serie di modifiche alla L. n. 190/12** rese necessarie dalle novità introdotte dal d.l. n. 90/14, circa le competenze e le funzioni in materia di anticorruzione attribuite all' ANAC.

Al fine di coordinare l' attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell' illegalità nella pubblica amministrazione elaborate a livello nazionale e internazionale, sempre **all' art 41 del d.lgs. n. 97/16** si deve l' introduzione del **c. 2 bis nell' art 1 della L. n. 190/12**, in base al quale, **il PNA** ha durata triennale e va aggiornato annualmente, **rappresenta *un atto di indirizzo***, per le pubbliche amministrazioni, gli organismi di diritto pubblico e le imprese pubbliche di cui **all' art 2 bis c. 2 del d.lgs. n. 33/13** ai fini dell' adozione dei propri

piani triennali di prevenzione della corruzione.

La disciplina fino ad oggi vigente era molto incentrata sul ruolo del RPC, mentre risultava del tutto assente la responsabilità per gli organi politi e sfumata quella dei dirigenti o responsabili di uffici e servizi.

La scelta di disciplinare nuovamente ruoli, compiti e responsabilità, in particolare, dell' organo di indirizzo, del RPC e dell' Organismo indipendente di valutazione è strettamente collegata ai rilievi fatti dall' ANAC già in sede di adozione della determinazione n. 12/15 in ordine al fatto che , ad avviso dell'Autorità, una delle cause della scarsa qualità dei PTPC fosse imputabile alla non chiara configurazione di compiti e responsabilità dei soggetti interni alla P.A. e quindi, sostanzialmente ad una mancata condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione e ad un ridotto coinvolgimento dei componenti degli organi di indirizzo della politica.

Di qui, la previsione tra i compiti ricadenti in capo all' organo di indirizzo politico della **fissazione degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza**, legati al mandato politico al fine di agganciare la predisposizione del piano o di misure integrative in materia di anticorruzione ad un impegno assunto dall' alto nella lotta alla corruzione, come dimostra la modifica apportata dall' art 41 del d.lgs. n. 97/16 all' art 1 c. 8, l. n. 190/12

Già nel 2015, l' ANAC con determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 aveva affrontato il problema dell'applicazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza da parte delle società ed enti di diritto privato controllati e partecipati da amministrazioni pubbliche nazionali o locali e degli enti pubblici economici, in modo da orientarli nell' attuazione delle c.d. misure di prevenzione e delle regole sulla trasparenza. Una prima distinzione suggerita dalla linea guida n. 8/15 e confermata dalla recente linea guida n. 1134/17 è quella relativa **alle società in controllo pubblico** e **società a partecipazione pubblica non di controllo**; distinzione non meramente formale, ma che determina in modo differenziato l' applicazione della normativa anticorruzione, in ragione del diverso grado di coinvolgimento delle amministrazioni all' interno delle due diverse tipologie di società.

Se si guarda allo spirito della normativa che è quello di prevenire l' insorgere di fenomeni corruttivi nei settori più esposti ai rischi dove sono coinvolte pubbliche amministrazioni, risorse pubbliche o la cura di interessi pubblici, l'influenza che l' amministrazione esercita sulle società in controllo pubblico è più penetrante di quello che deriva dalla mera partecipazione ad essa tramite capitale pubblico, motivo per il quale, l' Autorità in tempi non sospetti aveva sottolineato come le società controllate sono esposte a rischi analoghi a quelli che il legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione del 2012 in relazione al' amministrazione controllante , ribadendo più volte, la necessità di adottare o misure di prevenzione della corruzione integrative del modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/'01, se dotate già di un Modello, o, in caso contrario, ad adottare un piano che contenga le misure e le definisca in relazione alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa.

Tuttavia, le società pubbliche e le Pubbliche amministrazioni scontano una disciplina normativa non coincidente, poiché la legge 190/2012 ed il d.lgs. n.231/2001, sebbene finalizzate alla prevenzione dei reati all'interno delle proprie strutture organizzative, evidenziano profonde differenze.

Non a caso, in particolare :

a) per il D.lgs. n. 231/'01 assumono rilevanza i reati-presupposto commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, mentre per la L. 190/2012 assumono rilevanza anche i reati commessi in danno della stessa, allo scopo di tutelare, *tout court*, la corretta amministrazione e, quindi, anche l'immagine esterna della Società, dalla commissione di reati che si configurano quali sensori di una gestione amministrativa non ispirata ai principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità;

b) la L. 190/2012 persegue la finalità di prevenire, non solo l'intera gamma dei reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", *intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari (Determinazione 12/2015 dell'ANAC).*

I reati presi in considerazione dalla l. 190/12 costituiscono fattispecie di reato al cui rischio sono esposte la gran parte delle società c.d. pubbliche ; ovviamente per le società nelle quali il rapporto con il servizio pubblico sia addirittura connaturato, tale rischio è amplificato sia per la necessaria costanza dei rapporti con la P.A., sia per il verosimile coinvolgimento di molteplici livelli aziendali nei suddetti rapporti.

"Alla legge 190/12 si deve l' introduzione, nell' ambito del c.d. catalogo dei reati presupposto di cui può essere chiamata a rispondere la società in termini di responsabilità amministrativa dipendente da reato, del reato di " **corruzione tra privati**" disciplinato dall' art 2635 c.c., in passato, rubricato " infedeltà patrimoniale". La modifica della rubrica dell' art 2635 c.c. ha, di conseguenza comportato l' inclusione nell' art 25 ter lett s – bis del d.lgs. n. 231/'01 , per cui si consiglia di inserire questa precisazione.

Poi, si segnala, inoltre, che la c.d. legge "spazzacorrotti" n. 3/2019 ha, in realtà , avuto importanti ricadute anche sulla disciplina della responsabilità amministrativa delle società e degli enti prevista dal D. Lgs 231/01.

In particolare, all' art 7 della l. n. 3 /19 si devono le modifiche apportate agli artt. 13 e 25 del d.lgs. n. 231/'01:

Una prima modifica consiste nell' aver inserito al c. 1 dell' art 25, fra i reati che determinano la responsabilità della società anche l' art 346 bis c.p. (traffico di influenze illecite) .

Altra novità relativa all' art 25 riguarda il c. 5 : è stato , infatti, previsto che " *nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall' art 9 c. 2 del*

d.lgs. n. 231/'01 (interdizione dall'esercizio dell'attività, alla sospensione o revoca delle autorizzazioni,licenze o concessioni, al ***divieto di contrattare con la P.A****., all'esclusione da agevolazioni,finanziamenti, contributi o sussidi e all'eventuale divieto di pubblicizzare beni o servizi),"non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni" ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata "non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni" ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale. E' stata* ***ampliata la durata delle sanzioni interdittive che possono essere comminate alle persone giuridiche ritenute responsabili dei reati elencati dai commi 2 e 3 dell' art 25.***

Inoltre, in virtù del nuovo testo normativo:

1) la sanzione interdittiva potrà avere una durata tra 4 e 7 anni, se l' autore del reato è uno dei soggetti che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto , la gestione e il controllo sulla società; 2) nel caso in cui il reato sia commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti che riveste posizioni apicali, la durata prevista è fra i 2 e i 4 anni.

Dunque, si tratta di un rilevante aumento della durata della sanzione che, in passato, era prevista sino ad un massimo di 1 anno e senza che vi fosse diverso trattamento sanzionatorio a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto che operava per conto della società.

- La modifica che l' art 7 introduce all' art 13 c. 3 del d.lgs. n. 231/'01 rubricato " sanzioni interdittive", ha la funzione di coordinare l' art 13 con il novellato art 25 in relazione alla durata delle sanzioni interdittive: infatti, alla previsione dei limiti minimi (3 mesi) e massimi (2 anni), viene ora premessa la clausola di salvezza " *fermo restando quanto previsto dall' art 25 c. 5"*.
- Infine è stata introdotta al comma 5 bis una sanzione interdittiva attenuata ("non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni") nel caso in cui, prima della sentenza di primo grado, la società si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Viene pertanto prevista, per la società o l'ente che collabora, uno sconto della pena che però non riguarda il reato presupposto del "*traffico di influenze illecite"*, visto l'inserimento dell'art. 346 bis c.p. nel **solo primo comma** dell' art 25 e in considerazione della mancata previsione di sanzioni interdittive al riguardo per l'Ente".

In tale contesto giova segnalare le modifiche apportate dalla c.d. legge spazza- corrotti, che, ha non solo inciso sul regime delle pene accessorie, finendo indirettamente per incidere su una delle misure di

prevenzione della corruzione più importanti e cioè la rotazione straordinaria del personale, ma, proprio nell' ambito del d.lgs. n. 231/'01, ma ha inasprito le sanzioni interdittive, ricompreso nell' ambito del c.d. catalogo dei reati presupposto di cui all' art 25 del precitato decreto anche il traffico di influenze illecite, in passato escluso, oltre ad aver reso procedibile d' ufficio il reato di corruzione tra privati.

Tutte queste novità impongono un aggiornamento immediato del MOG 231/'01.

Di qui l' idea di predisporre un documento autonomo destinato a recepire novità, indicazioni contenute nella l n. 3/2019 e nel nuovo PNA in attesa dell' aggiornamento del MOG ex 231/'01

1. Il contesto interno

La A.IR. Autoservizi Irpini S.p.A. (di seguito anche "**A.IR.**" o la "**Società**") è nata nel novembre del 2001, quale società conferitaria delle attività esercitate dall'Azienda Gestione Regionale Trasporti Irpini, di proprietà della Regione Campania.

La società conferente provvedeva a gestire il servizio pubblico di trasporto extraurbano di persone di circa il 90% del territorio della Provincia di Avellino, il collegamento autostradale con il capoluogo regionale (Napoli), nonché il collegamento interregionale con Roma e Foggia.

A.IR., il cui capitale sociale è interamente di proprietà della regione Campania, ha continuato quale attività sociale preminente l'esercizio del trasporto pubblico della conferente GRTI.

Dal 1 ottobre 2016, l' AIR s.p.a ha acquisito le linee ed il personale ex EAV del Bacino di Benevento e Nola – Baiano e dal 1 agosto 2017, la CTI – ATI s.p.a – azienda di trasporto pubblico urbano è stata fusa , per incorporazione nell' AIR s.p.a..

Il 26 aprile 2018 la società " Autoservizi Irpini s.p.a" ha costituito la società " AIR mobilità srl" di cui è socio unico e, a liberazione del capitale sociale, ha conferito un ramo d' azienda avente ad oggetto l' attività di trasporto pubblico locale.

Per tali motivi, oggi la società, come risulta dal nuovo Statuto ha per oggetto "la realizzazione e la gestione delle reti e degli impianti funzionali all' esercizio del trasporto di persone a mezzo di autolinee, funicolari, funivie, tranvie ed altri veicoli". In particolare, si occupa di:

a) Gestione della manutenzione ordinaria e straordinaria delle reti e degli impianti funzionali al trasporto di persone;
b) Realizzazione e gestione, anche tramite affidamento a terzi, di autistazioni, rimese, officine, impianti funiviari e di ogni altra attività complementare al buon funzionamento della rete e degli impianti;
c) Locazione dei propri spazi per l' esercizio di attività commerciali;
d) Organizzazione e gestione di servizi relativi alla ottimizzazione ed alla informatizzazione della rete, quali, ad esempio, la progettazione e la installazione di paline intelligenti;

e) Sviluppo d sistemi informatici, di software applicativi, di applicazioni per smartphone:
f) Attività di studio, progettazione e consulenza funzionali al miglioramento della qualità nel settore del trasporto pubblico, anche per conto terzi.

2. Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione e relative responsabilità

- **L' Amministratore Unico,** nella persona dell' Ing. Alberto De Sio, nominato in data 18 luglio 2018, giusto verbale di Assemblea dei Soci dell'Autoservizi Irpini S.p.A., è l' organo di indirizzo politico cui compete l' adozione del PTPCT e dei successivi aggioranmenti, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione.
- **Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e oggi anche della trasparenza,** per i motivi esposti, è stato individuato nella persona del R.U.A.C. Antonio Pellegrino giusta delibera dell' A. U. n. 007 del 23 gennaio 2019. Le sue funzioni sono declinate nell' art 1 c. 7 l. n. 190 /12. Nei confronti del Responsabile sono previste, nell'esercizio delle sue funzioni, le seguenti responsabilità. In caso di accertamento definitivo di un reato di corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 12, L. n. 190/2012, il RPCT risponde sia sul piano dirigenziale *ex* art. 21, D.Lgs. 165/2001, sia sul piano disciplinare (la sanzione non può essere inferiore alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 1 mese ad un massimo di 6 mesi, dall'art. 1, comma 13, L. n. 190/2012), per danno erariale e all'immagine della PA, a meno che non provi: i) di aver efficacemente attuato, prima del reato, il Piano; ii) di aver rispettato le prescrizioni necessarie per la redazione del Piano ; iii) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.Inoltre, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il Responsabile risponde ai sensi dell'art. 21, D.Lgs. 165/2001, nonché per omesso controllo sul piano disciplinare, di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull' osservanza del Piano.
- **Le posizioni organizzative e i responsabili di servizio**, in qualità di referenti del RPCT provvedono, sotto il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione, nell'attività di mappatura dei processi che consenta la individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio. La mappatura consiste nella individuazione del processo, delle sue fasi e responsabilità e deve essere svolta entro il 30 novembre di ciascun anno trasmettendo al Responsabile della

prevenzione la propria proposta avente ad oggetto la individuazione di nuovi processi e/o la conferma degli stessi. Questi nell'ambito dei Settori di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio, concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti. (comma 1-bis); provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio.. **I Funzionari titolari di Posizione Organizzativa,** inoltre, con riguardo alle attività considerate a rischio dal presente Piano:

- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C. ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della legge 190 del 2012, ogni sei mesi. La relazione è pubblicata per esteso nella Sezione Amministrazione trasparente /corruzione.
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C;
- vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.

Rischiano di incorrere in responsabilità dirigenziale e disciplinare.

- **Tutti i dipendenti** sono tenuti a:

  - Osservare le misure previste nel presente Piano, che costituisce parte integrante del Modello Organizzativo adottato dalla Società;
  - segnalare eventuali situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro nonché casi personali di conflitto di interessi.

I dipendenti incorrono in responsabilità disciplinare legata alla violazione delle misure di prevenzione e al mancato rispetto del Codice Etico.

- **Tutti i soggetti esterni** che operano per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi della A.IR. Autoservizi Irpini S.p.A. (collaboratori, consulenti, fornitori, etc.) sono tenuti a:

  - osservare le misure contenute nel presente Piano, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 dalla Società e le procedure aziendali volte a darvi attuazione;

  - segnalare eventualidisfunzioni inerenti l' attuazione della normativa , in base a

quanto previsto dal Regolamento ANAC n. 330 del 29 marzo 2017 , compilando il modello ad esso allegato.

-

3. Contenuto e finalità del documento recante misure di prevenzione della corruzione

L'approccio metodologico che ha accompagnato la redazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione 2020- 2022 conferma l' impostazione data al precedente PTPCT 2019-2021 e recepisce le novità nella linea guida ANAC n. 1134/17, ribadite dal PNA 2019 " parte V ".

In sintonia con la linee guida ANAC n. 1134/17, il Piano contiene una descrizione delle attività svolte dala società maggiormente esposte al rischio di corruzione, ed inoltre la previsione degli strumenti che l'ente intende adottare per la gestione di tale rischio.

Tale mappatura è contenuta in un allegato (allegato A) , che è parte integrante del presente piano.

Alla luce però, delle novità introdotte dall' allegato 1 al PNA 2019 relative al c.d. nuovo sistema di gestione del rischio , La società ha provveduto a rifare la mappatura dei processi allegata al PTPCT 2018-2020 utilizzando i criteri oggi definiti c.d. indicatori , che consentono di verificare, attraverso l'attribuzione a ciascuno di essi di un valore compreso tra " nullo, basso, medio, alto", il livello di esposizione a rischio del processo di volta in volta preso in considerazione.

Inoltre, proprio in considerazione del cambio di rotta e della scelta suggerita dall' allegato 1 al PNA 2019 di adottare un approccio di tipo qualitativo nella valutazione del rischio corruttivo che si annida dietro ciascun pocesso/ procedimento amministrativo accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto al precedente approccio di tipo quantitativo, che prevedeva l' attribuzione di punteggi sia alla cd. probabilità di verificazione dell' evento corruttivo individuato che all' impatto che quell' evento avrebbe avuto sull' ente, la società si impegna, ad aggiornare entro il 30 ottobre 2020 la c.d. mappatura dei processi al fine di garantire un progressivo adeguamento al nuovo sistema di gestione del rischio descrito nell' allegato 1 al PNA 2019, destinato divenire effettivo con l' adozione del piano l' anno prossimo in relazione al triennio 2021-2023.

Sono stati, invece, declinati i nuovi obiettivi strategici dall' organo di indirizzo politico, di seguito richiamati :

Prevenzione della corruzione :

riduzione del ricorso alle proroghe negli appalti pubblici del 20% rispetto all' anno precedente e rispetto dei principi comunitari.

Trasparenza:

Implementazione dei corsi di formazione del 15% in materia di trasparenza e privacy al fine di garantire un coordinamento tra le due normative

E' fatto obbligo, pertanto, all' organo di indirizzo politico, vigilare sul rispetto e l' attuazione dei precitati obiettivi strategici attraverso un' attività di impulso delle attività del RPCT da una parte e dei capo area e posizioni organizzative dall' altra.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) è un documento programmatico che, previa individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio o, quanto meno, a ridurne il livello. Tale obiettivo viene perseguito mediante l'attuazione delle misure generali e obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e di quelle ulteriori ritenute utili in tal senso.

Da un punto di vista strettamente operativo, il Piano può essere definito come lo strumento per porre in essere il processo di gestione del rischio nell'ambito dell'attività amministrativa svolta da società / ente in controllo pubblico oltre che dalle pubbliche amministrazioni in senso lato.

Il presente piano fa riferimento al triennio 2020 - 2022.

Come si diceva in premessa, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 1 comma 8 della L.190/2012, spetta alla competenza esclusiva dell'organo di indirizzo politico indicare quegli obiettivi strategici che l' AIR s.p.a nel triennio 2020- 2022 intende adottare, prevedendoli ovviamente già per l'anno in corso 2020.

A tal proposito, si stabiliscono i seguenti obiettivi strategici:

a) **Prevenzione della corruzione** : implementazione dei corsi di formazione del 15% in materia di trasparenza e privacy al fine di garantire un coordinamento tra le due normative
b) **Trasparenza**: implementazione della informatizzazione dei processi / procedimenti della società _pari al 20% rispetto all' anno precedente**.**

E’ fatto obbligo, pertanto, all’ organo di indirizzo politico, vigilare sul rispetto e l’ attuazione dei precitati obiettivi strategici attraverso un’ attività di impulso delle attività del RPCT da una parte e dei capo area e posizioni organizzative dall’ altra.

All'interno della cornice giuridica e metodologica posta dalla normativa di settore, il presente Piano descrive la strategia di prevenzione e contrasto della corruzione elaborata dalla società AIR sp.a. . Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) è un documento programmatico che, previa individuazione delle attività dell’Ente nell’ambito delle quali è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio o, quanto meno, a ridurne il livello. Tale obiettivo viene perseguito mediante l’attuazione delle misure generali e obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e di quelle ulteriori ritenute utili in tal senso.

Il presente piano fa riferimento al triennio 2020 - 2022

4. La procedura di redazione del piano di prevenzione della corruzione

Per l’aggiornamento del Piano è stata seguita, una procedura aperta alla partecipazione di interlocutori interni ed esterni all’amministrazione.

All’uopo viene pubblicato un avviso di consultazione pubblica con il quale è data informazione della necessità da parte dell’Amministrazione di provvedere ad aggiornare il Piano triennale della prevenzione della corruzione – nel triennio 2020 / 2022 – e conseguentemente consentire a tutti i soggetti esterni di far pervenire le proprie osservazioni su indirizzi di posta istituzionali e su modelli per l’occasione predisposti.

Il presente piano è pubblicato nel sito web istituzionale per la consultazione on line da parte di soggetti portatori di interessi, sia singoli individui che organismi collettivi, ed eventuali loro osservazioni. Le osservazioni che perverranno, anche dopo la pubblicazione all’albo, verranno inserite in apposita sezione del P.T.P.C. e serviranno per gli aggiornamenti al Piano in prosieguo.

Dopo l’approvazione il P.T.P.C. viene adeguatamente diffuso mediante pubblicazione definitiva nel sito istituzionale dell’Ente (Sezione “ Società Trasparente/Altri contenuti /corruzione e in disposizioni generali / atti generali) , inoltrato sulla posta elettronica del dipendente, la cui ricezione ne costituisce implicito motivo di conoscenza,

Con le medesime modalità verrà data diffusione degli aggiornamenti annuali del Piano.

6.La gestione del rischio

L'adozione del PTPC è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo

l'amministrazione con riferimento al rischio di corruzione. La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. Secondo le indicazioni della L. 190/2012, la redazione del PTPC è frutto di un processo, conosciuto come Risk Management, o Gestione del Rischio, capace di individuare, mappare e valutare il rischio corruttivo cui un Ente è potenzialmente o concretamente esposto e per il quale necessita di specifiche misure di correzione e prevenzione contestualizzate nella realtà in cui lo stesso opera. In tal senso, il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere finalizzato alla: individuazione della totalità degli eventi rischiosi, il cui verificarsi incide sulla realizzazione delle attività poste in essere dell'ente e genera delle conseguenze di diversa natura; identificazione del grado di esposizione di un ente al rischio corruttivo.

Risulta , allora, indispensabile, l'utilizzo di una metodologia capace di intercettare e valutare in maniera corretta il grado di esposizione dell'amministrazione al rischio

Il processo di gestione del rischio definito nel presente piano è il frutto delle indicazioni metodologiche e dei suggerimenti presenti nell' Allegato 1 al PNA 2019 .

Per tali motivi,la società ha provveduto a rifare la mappatura dei processi, scegliendo come oggetto di analisi, ai fini della valutazione del rischio, il processo analizzato nel suo complesso, provvedendo ad utilizzare solo alcuni degli indicatori considerati nel precitato allegato e di seguito riportati, al fine di ottenere un giudizio sintetico sul livello di esposizione a rischio di ciascun processo e individuare le misure di prevenzione da applicare, impegnandosi, poi entro il 30 ottobre 2020 a completare l' analisi sul livello di esposizione a rischio dei processi mappati, in modo da avere, poi, nel PTPCT 2021-2023 una visione completa dei processi attivi nell' ente ed una valutazione altrettanto completa dei rischi , ma soprattutto delle misure di prevenzione descritte nel piano che dovranno essere implementate.

In coerenza con quanto previsto dall' art 1 c. 9 della L. n. 190712 e dell' art 6 c. 2 del d.lgs. n. 231/'01, la società ha effettuato un' analisi della sua realtà organizzativa per individuare in quale aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare astrattamente fatti corruttivi.

L' AIR s.p.a si articola , oggi, nei seguenti uffici :

Amministratore Unico : ing. Alberto De Sio
Amministrazione : ragionere Antonio Pellegrino
Ufficio Gare e Contratti : Patrizia Tedesco

Il processo di gestione del rischio comprende le seguenti fasi:

a) mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
b) valutazione del rischio per ciascun processo;
c) trattamento del rischio

a) Per *mappatura dei processi* si intende la ricerca e descrizione dei processi attuati all'interno dell'Ente al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dai P.N.A.

Essa è riportata in unica griglia nella parte III del presente documento, insieme alla indicazione delle misure di prevenzione che la società intende attuare e dei soggetti responsabili della loro attuazione.

In base all' allegato 1 al PNA 2019, tale attività consiste appunto nella individuazione dei processi e soprattutto nello stabilire l'unità di analisi (il processo) . Dopo aver identificato i processi, la descrizione del processo è una fase particolarmente rilevante, in quanto consente di identificare più agevolmente le criticità del processo in funzione delle sue modalità di svolgimento al fine di inserire dei correttivi. Il Tutto è destinato a confluire in una rappresentazione grafica che rispetto al passato si caratterizza per un approccio qualitativo basato su criteri, oggi definiti "indicatori" che consentono di pervenire ad una valutazione complessiva e ad un giudizio sntetico sul livello di esposizione a rischio di un processo .

L'art. 1 co. 16 della L. 190/2012 individua le attività che devono essere obbligatoriamente sottoposte a valutazione e monitoraggio del rischio.

NB:

La descrizione dei processi afferenti a ciascun area o settore è riportata in unica griglia nella parte III del presente documento, insieme alla indicazione delle misure di prevenzione che la società intende attuare e dei soggetti responsabili della loro attuazione. La società si impegna nel triennio 2020-2022 a completare la mappatura dei processi in essa attivi, in linea con le indiczioni contenute nell' allegato 1 l PNA 2019.

b)La valutazione del rischio si articola in tre fasi: *l'identificazione, l'analisi e la ponderazione*

L'identificazione del rischio

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione. L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi. L'identificazione degli eventi rischiosi porta alla creazione del c.d. ***registro dei rischi*** collegati all' oggetto di analisi scelto dalla società che è il processo nel suo complesso.

L'analisi del rischio

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.
L'analisi è finalizzata a stimare il livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto definito nella fase precedente: processo o sua attività , nel caso della società, la scelta è ricaduta sul processo considerato nel suo complesso.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario:
a) scegliere l'approccio valutativo,
b) individuare i criteri di valutazione
c) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Scelta dell'approccio valutativo

Come precisato nell' allegato 1 al PNA 2019, l'approccio utilizzabile per stimare l'esposizione delle organizzazioni ai rischi può essere qualitativo, quantitativo o misto
Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), l' ANAC suggerisce di utilizzare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

Individuazione dei criteri di valutazione

Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito nel presente allegato metodologico, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente

in ***indicatori di rischio*** (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.
Di seguito si riportano alcuni indicatori:

a) Discrezionalità : il processo è discrezionale?
b) rilevanza esterna : il processo produce effetti diretti all' esterno dell' ente?
c) valore economico: qual è l' impatto economico del processo?
d) Impatto organizzativo : il processo richiede la collaborazione di più uffici o amministrazioni?
e) Impatto economico : nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenza della Corte dei Conti a carico di dipendenti o sentenze di risarcimento del danno in favore dell' ente per la medesima tipologia di evento coruttivo descritto?

NB:

Sarà, poi, necessario attribuire a ciascun indicatore un valore compreso tra " nullo, basso ,medio , alto" e la misurazione del valore attribuito a ciascun criterio consentirà di svelare il livello di esposizione a rischio del processo mappato.

Una volta dato il giudizio sintetico motivazionale sul livello di esposizione a rischio dei processi, per ciascuno di essi vanno indicate le misure che si intendono attuare.

La fase c.d. di ponderazione del rischio ha l' obiettivo di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi,

c) Il Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio è il processo finalizzato a intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto. Il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione

Tali misure possono essere classificate sotto diversi punti di vista. Una prima distinzione è quella tra:

- "*misure comuni e obbligatorie*" o legali (in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e a prevederne obbligatoriamente l'attuazione a livello di singolo Ente);

- "*misure ulteriori*" ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel P.T.P.C.

Di seguito esplicate le misure di prevenzione della corruzione c.d. obbligatorie:

MISURA DI CONTRASTO	CODICE IDENTIFICATIVO MISURA
Adempimenti relativi alla trasparenza	M01
Codici di comportamento	M02
Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi	M03
Inconferibilità - incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	M04
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (*pantouflage – revolving doors*)	M05
Whistleblowing	M06
Patti di integrità	M07
Formazione	M08
Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione.	M09

6. Le misure di prevenzione della corruzione obbligatorie

M1) Misura relativa alla Trasparenza

Nel rispetto delle prescrizioni contenute nella Delibera n. 1310/2016, al fine di evitare di incorrere in sanzioni, vengono indicati nel presente PTPCT, in particolare nella sezione relativa alla " trasparenza", i nominativi dei soggetti Responsabili ed i loro uffici competenti a garantire il flusso di informazioni costante ai fini della attuazione della disciplina della trasparenza.

Ogni responsabile è altresì nominato responsabile delle pubblicazioni per i servizi di propria competenza, nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'Allegato 1 – par. C3- del PNA 2013 e nella Delibera n. 1310 /2016.

Al tempo stesso ognuno è delegato all'accesso civico, per atti del proprio settore. Sarà cura del RPCT curare l' aggiornamento della modulistica allegata al Regolamento sull' accesso civico adottato dall' ente in virtù della entrata in vigore del d.lgs. n. 101/18 di adeguamento del Codice privacy alReg. Ue 2016/679.

NB:

Il RPCT curerà, altresì, l'adozione di una circolare sulla c.d. tempestività degli obblighi di pubblicazione entro e non oltre il mese di febbraio 2020, in modo da risolvere una delle problematiche evidenziate dall' Autorità nel PNA 2018 in relazione al d.lgs. n. 33/13.

In line con le previsioni contenute nel d.lgs. n. 97/16, di seguito sono riportati tutti i nominativi dei Responsabili della Trasparenza, che verranno altresi' menzionati nella Sezione dedicata della Trasparenza Amministrativa e segnatamente:

Amministrazione - rag. Antonio Pellegrino – tel. 0825/204414 – mail: antonio.pellegrino@air-spa.it

Gare e Contratti - sig.ra Patrizia Tedesco – tel. 0825/204215 – mail: patrizia.tedesco@air-spa.it

M02) Il Codice di comportamento

Lo strumento dei codici di comportamento è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa. L'articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. E' intenzione della società integrare il codice etico o di comportamento approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/'01, al fine di includere l' analisi di comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione entro e non oltre il mese di

luglio 2020 e in ogni caso nel mese successivo alla entrata in vigore della nuova linea guida ANAC in materia , ad oggi ancora in consultazione.

M03) **Misura relativa alla dichiarazione connessa al conflitto di interessi**

La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi.

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente.

Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost.

Esso è stato affrontato dalla l. 190/2012, con riguardo sia al personale interno dell'amministrazione/ente sia a soggetti esterni destinatari di incarichi nelle amministrazioni/enti, mediante norme che attengono a diversi profili quali:

f) l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi;
g) le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, disciplinate dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39.
h) l'adozione dei codici di comportamento;
i) il divieto di pantouflage (cfr. infra § 1.8. "Divieti post-employment");
j) l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001

In merito ***all'astensione del dipendente*** in caso di conflitto di interessi, si evidenzia che con l'art.1, co. 41, della l. 190/2012 è stato introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (legge 7 agosto 1990, n. 241) l'obbligo 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, anche potenziale, di interesse. Tale disposizione, contenuta all'art. 6-bis "conflitto di interessi" della l. 241/1990, ha una valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e diviene principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe ed eccezioni La materia del conflitto di interessi è, inoltre, trattata nel Regolamento recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", emanato con il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, sopra citato. In particolare, l'art. 6 rubricato "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi" prevede per il dipendente l'obbligo di comunicare al dirigente, all'atto di assegnazione all'ufficio, rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti

privati in qualunque modo retribuiti. La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati. Il dipendente è tenuto a specificare, altresì, se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate. L'art. 6 stabilisce inoltre per il dipendente l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. L'art. 7 del codice di comportamento contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "gravi ragioni di convenienza" che comportano l'obbligo di astensione, in sintonia con quanto disposto per l'astensione del giudice all'art. 51 c.p.c.. Più nel dettaglio l'art. 7 dispone che «il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti , associazioni anche non iconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza». Ciò vuol dire che, ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a una comunicazione tempestiva al responsabile dell'ufficio di appartenenza che valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto.
Il d.P.R. n. 62/2013 prevede un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi all'art. 14 rubricato "Contratti ed altri atti negoziali" che appare come una specificazione della previsione di carattere generale di cui all'art. 7 sopra citato. In particolare, il comma 2 dell'art. 14 dispone l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Il dipendente si "astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio". Sebbene la norma sembri configurare un'ipotesi di conflitto di interessi configurabile in via automatica, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al dirigente/superiore gerarchico che decide sull'astensione in conformità a quanto previsto all'art. 7 del d.P.R. 62/2013. Si rammenta, peraltro, che uno specifico obbligo di informazione a carico del dipendente è previsto nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione
La segnalazione del conflitto di interessi, con riguardo sia ai casi previsti all'art. 6-bis della l. 241 del 1990 sia a quelli disciplinati dal codice di comportamento, deve essere tempestiva e indirizzata al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo, che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Visto anche il riferimento alle gravi ragioni di convenienza che possono determinare il conflitto di interessi, è

necessario che il dirigente/ superiore gerarchico verifichi in concreto se effettivamente l'imparzialità e il buon andamento dell'amministrazione possano essere messi in pericolo. La relativa decisione in merito deve essere comunicata al dipendente. Tale valutazione in capo al dirigente o al superiore gerarchico circa la sussistenza di un conflitto di interessi, appare necessaria anche nella fattispecie di cui all'art. 14, sebbene la norma sembri prevedere un'ipotesi di astensione automatica.

L'Autorità ha , inoltre, fornito alcune indicazioni operative di seguito elencate.

- Nei casi in cui il funzionario debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato (cfr. **delibera n. 1186 del 19 dicembre 2018**).
- L'Autorità ha anche prospettato la possibilità di considerare un periodo di raffreddamento ai fini della valutazione della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi, nel caso in cui siano intercorsi rapporti con soggetti privati operanti in settori inerenti a quello in cui l'interessato svolge la funzione pubblica. Tenuto conto dell'assenza, nelle disposizioni legislative e normative vigenti, di indicazioni specifiche sui periodi temporali di astensione utili a determinare il venir meno di presunte situazioni di conflitto di interessi, nel PNA 2019, l' Autorità ha ritenuto che l'arco temporale di due anni, previsto in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013, sia utilmente applicabile anche per valutare l'attualità o meno di situazioni di conflitto di interessi (cfr. D**elibera n. 321 del 28 marzo 2018**).
- In tema di imparzialità dei componenti delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi, alla luce degli orientamenti giurisprudenziali e dei principi generali in materia di astensione e ricusazione del giudice (artt. 51 e 52 c.p.c.), applicabili anche nello svolgimento di procedure concorsuali, si è ritenuto che la situazione di conflitto di interessi tra il valutatore e il candidato presuppone una comunione di interessi economici di particolare intensità e che tale situazione si configura solo ove la collaborazione presenti i caratteri di stabilità, sistematicità e continuità tali da connotare un vero e proprio sodalizio professionale (cfr. **delibera n. 209 del 1 marzo 2017, delibera n. 384 del 29 marzo 2017 e delibera n. 1186 del 19 dicembre 2018**).

Per tali motivi, alla luce dei suggerimenti contenuti nel nuovo PNA , la società ritiene opportuno prevedere :

- la predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi per il dipedente
- l' inserimento in tutte le determine di una clausola di stile sul conflitto di interessi, ricavata dall' art 6 bis l. n. 241/'90 : "*il sottoscritto responsabile del procedimento dichiara l'insussistenza del conflitto di interessi, allo stato attuale, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 in relazione al citato procedimento e della Misura M0_del Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza*".

- Analogamento, nelle deliberazioni, prima della parola " delibera" dovrà essere inserita la seguente clausola: *" ravvisata la propria competenza all' adozione del seguente atto ed attestata l' insusistenza di qualsivoglia conflitto, anche potenziale, ai sensi e per gli effetti dell' art 6 bis, l. n. 241/'90 e dell' analoga misura di prevenzione contenuta nel PTPCT 20_- 202_ "*

Riguardo poi al conferimento di incarichi a consulenti o collaboratori La verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente risulta coerente con l'art. 2 del d.P.R. n. 62 del 2013, laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.
All' uopo, la scietà ritiene opportuno puntare :

- sulla predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
- sul rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
- sull' aggiornamento, (anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza) della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- sulla previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
- controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, d.lgs. 165/2001 almeno ogni 6 mesi.

M04) **Misura relativa alle dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità**

I concetti di inconferibilità ed incompatibilità sono indicati nella disciplina speciale (D.lgs. n. 39/13), intendendosi per "***inconferibilità*****"** la preclusione,permanente o temporanea, a conferire gli

incarichi dirigenziali o di vertice amministrtivo a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, ovvero a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico; per **"*incompatibilità***" si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Con delibera n. 833/2016 l'ANAC ha regolamentato il procedimento sanzionatorio che il RPCT è tenuto ad aprire nei confronti dell' organo che ha conferito l' incarico, che rischia, previo accertamento del dolo o della colpa, **una sanzione inibitoria** pari al divieto di conferire per 3 mesi incarichi dello tipo di quello rispetto al quale è emersa, nonostante la dichiarazioni di insussistenza, una causa di inconferibilità. La contestazione va fatta anche a colui che ha reso la dichiarazione per verificarne la buona o mala fede.

In caso di mancate contestazioni, l' ANAC avoca a sé i poteri del RPCT e quest' ultimo è tenuto ad attenersi negli adempimenti a quanto indicato dall' ANAC, con il rischio di incorrere in contestazioni di carattere penale per non aver fatto le dovute contestazioni.

Si fa inoltre presente che l'Autorità, a seguito dell'attività di vigilanza e consultiva svolta in materia di inconferibilità e incompatibilità, ha rilevato alcune incongruenze o anomalie, formalizzate negli atti di segnalazione al Governo e al Parlamento n. 1 del 18 gennaio 2017 e n. 3 del 7 febbraio 2019.

Con riferimento all'atto di segnalazione n. 1 del 18 gennaio 2017, concernente la nozione di "incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico" ai sensi dell'art.

1, co. 2, lett. l) del d.lgs. n. 39/2013, l'Autorità ha sollecitato un intervento al legislatore volto a:

- eliminare, per la figura del presidente del consiglio di amministrazione, il riferimento alle deleghe gestionali dirette;
- estendere la disciplina dell'inconferibilità a tutte le posizioni negli organi di governo, includendovi anche i componenti degli organi collegiali (consigli di amministrazione o equivalenti, comunque denominati);
- estendere la disciplina dell'inconferibilità alla figura del direttore generale.

Per quanto concerne la valutazione delle deleghe gestionali dirette in capo al presidente, l'Autorità, con la delibera n. 373 dell'8 maggio 2019, ha avuto modo di chiarire che, nell'ambito degli enti

pubblici ed enti privati in controllo pubblico, l'incarico di Presidente è sussumibile nella definizione di «incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico», di cui all' art. 1, co. 2 lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 allorquando lo stesso sia dotato di deleghe gestionali dirette.
In merito, anche se lo statuto non preveda espressamente il conferimento di deleghe gestionali in capo al Presidente, laddove al consiglio di amministrazione siano conferiti poteri gestori, anche il Presidente, per il solo fatto di essere membro di tale consesso, risulta parimenti investito di tali poteri. (cfr. Cons. Stato, Sez. V, n.126 dell'11.01.2018).
Al contrario, per escludere che il presidente sia titolare di deleghe gestionali dirette, non è sufficiente che i poteri gestori siano attribuiti al direttore generale o a figure assimilate mediante delega o procura, essendo tali atti, per loro natura, temporanei, revocabili e attribuiti intuitu personae.
È stato in merito precisato che solo un'apposita previsione statutaria sui poteri del direttore generale o figure assimilate determina un assetto di governo societario stabile e continuativo (delibera n. 373 dell'8 maggio 2019).
Per tali motivi, nel caso particolare delle società pubbliche, per gli amministratori, come definiti dall' art 1 c. 2 lett. l) le condizioni ostative al conferimento sono specificate dalle seguenti disposizioni del D.lgs. n. 39/13 : art 3 c. 1 , lett. d); art 7; invece, per i dirigenti si applica l' art 3 c. 1 lett. c); cui va aggiunta, in caso di società in controllo pubblico "indiretto" anche l' ipotesi contemplata dall' art 11 c. 11 del d.lgs. n. 175/16.
Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori, sono indicate negli artt. 9, 11e 13del d.lgs. n,39/13; per i dirigenti trova applicazione l' art 12, relativo all' incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali.

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall' art 11 c. 8 del d.lgs. n. 175/2016, in base al quale, *" Gli amministratori della società in controllo pubblico non ossono essere dipendenti della amministrazione pubblica controllante o vigilante.*
Qualora siano dipendenti della controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al c. 6, hanno l' obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza"
Tra le misure messe in atto dalla società per dare concreta attuazione al decreto , si segnala l' adozione di modulistica ad hoc che viene richiesta ai destinatari della normativa all' atto del conferimento dell' incarico, come condizione legale di efficacia del contratto e annualmente entro il

30 luglio al fine di verificare l' insorgere di situazioni di incompatibilità.

M05) Attività successiva all cessazione del rapporto

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto 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. La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

La disciplina sul divieto di pantouflage si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Si evidenzia che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Si evidenzia, inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

Tale linea interpretativa emerge chiaramente dalla disciplina sulle incompatibilità e inconferibilità di incarichi, laddove l'ambito di applicazione del divieto di pantouflage è stato ulteriormente definito.

L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali

l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Si è inteso così estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo.

Altro profilo che risulta importante precisare riguarda il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali, presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie.

Per "poteri autoritativi e negoziali "si intendono i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli; ai soggetti privati che li hanno conferiti o conclusi è vietato di contrattare con la P.A interessata per 3 anni successivi e sono tenui a restituire compensi eventualmente percepiti.

Per tali motivi, negli atti di gara è inserito:

1) l'obbligo di autocertificazione, da parte dei concorrenti di non avere stipulato rapporti di collaborazione/lavoro dipendente con ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti . L'obbligo di rendere la predetta dichiarazione è stato ribadito nei bandi-tipo emanati dall'Autorità in attuazione del d.lgs. 50/2016, recante il codice dei contratti pubblici.

2)Analogo obbligo dovrà essere previsto dai Dirigenti, con apposita clausola da inserire nei contratti stipulati

3) E' intenzione della società inserire, in via del tutto innovativa , in linea di continuità con le previsioni contenute nel PNA 2018 la seguente ed ulteriore misura di prevenzione:

" *l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma*" .

NB:

Con la sentenza n. 7411/19 il Consiglio di Stato dopo aver ribadito la competenza dell' ANAC in merito alla vigilanza e all' accertamento delle fattispecie di pantouflage previste dall' art 53 , c. 16-ter, d.lgs. n. 165/'01, ne ha riconosciuto anche i poteri sanzionatori. (comunicato ANAC del 30 ottobre 2019).

Pertanto, al fine di garantire la concreta applicazione della misura, la società si impegna a predisporre una nota ad hoc entro e non oltre il mese di marzo 2020 per dare concreta attuazione alla misura.

M06) Misura relativa alla tutela del segnalatore anonimo

Tra gli aspetti più salienti della novella (L. 29/12/2017 n. 179) si segnalano :

- un ampliamento della tutela al dipendente di un ente pubblico economico o di un ente privato sottoposto a controllo pubblico;
- il RPCT diventa unico destinatario della segnalazione
- E' prevista la nullità per ogni atto discriminatorio posto in essere dall' amministrazione pubblica nei confronti del segnalante;
- Previsione di sanzioni salatissime in capo a colui che ha adottato la misura (da 5.000 a 30.000)
- Previsione di sanzioni salatissime in caso di mancato svolgimento da parte del RPCT di un' attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (da 10.000 a 50.000)
- Inversione dell' onere della prova in capo all' Ente, tenuto a provare che la misura ritorsiva adottata nei confronti del segnalante esula da ragioni legate alla segnalazione.
- Le tutele previste dalla legge per chi fa la segnalazione non sono offerte in caso di accertata responsabilità penale per calunnia o diffamazione.

In linea con le indicazioni della L. n. 179/17, la società AIR spa ha provveduto all' acquisto del software
Si segnala, infine, che il Parlamento Europeo ha approvato il 7/10/2019 la nuova direttiva sul whistleblowing destinata ad essere recepita in Italia entro due anni.

M07) Adozione patto di integrità

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.
Sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.
Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.
La Corte di Giustizia Europea nella sentenza C-425/14 ha affermato che la previsione dell'obbligo di accettazione di un protocollo di legalità appare idonea a rafforzare la parità di trattamento e la trasparenza

nell'aggiudicazione di appalti. Inoltre, poiché tale obbligo incombe su qualsiasi candidato od offerente indistintamente, lo stesso non viola il principio di non discriminazione.

Di qui, la precisazione dell' ANAC nel PNA 2019, in ordine al fatto che i patti di integrità potrebbe essere utilizzati per rafforzare alcune prescrizioni, in particolare, costringere i privati al rispetto dei codici di comportamento dell'ente, del divieto di pantouflage e della disciplina sul conflitto di interessi

Nelle Linee guida adottate dall'Autorità con **la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi** nelle procedure di affidamento di contratti pubblici , L' ANAC ha, infatti, suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente alla dichiarazione originaria.

È stata evidenziata, altresì, l'opportunità di prevedere, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti.

Per tali motivi, la società si impegna ad aggiornare il Patto di Integrità entro e non oltre il 30 settembre 2020.

M08) Formazione

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il piano triennale di formazione e il P.T.P.C.

La formazione costituisce elemento basilare e ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento delle competenze, considerata come misura essenziale tanto dal PNA 2015 quanto dalla Deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016).

Trattandosi di formazione obbligatoria non rientra nei limiti di spesa previsti dall'art. 6, comma 13, del Dl 78/2010 come confermato dalla giurisprudenza contabile della Corte Conti Emilia Romagna – Deliberazione n. 276/2013 (ex multis Sezione regionale di controllo per il Friuli Venezia Giulia n. 106/2012). La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il piano triennale di formazione e il P.T.P.C.

La formazione costituisce elemento basilare e ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento delle competenze, considerata come misura essenziale tanto dal PNA 2015 quanto dalla

Deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016).

La società si impegna a stabilire corsi formanativi relativi a problemi di coordinamento tra la disciplina sulla trasparenza e la nuova privacy a seguito dell' entrata in vigore del d.lgs. n. 101/18, decreto di adeguamento del Codice Prvacy al Reg. UE 2016/679 oltre che sulle novità introdotte dalla legge spazza corrotti in materia di anticorruzione, dal decreto milleproroghe (d.l. n. 162/2019) e della legge di bilancio per il 2020 in materia di trasparenza

M09) Rotazione del personale addetto alle aree di rischio

La rotazione del personale rappresenta una delle misure di prevenzione più importanti previste dalla L. n. 190/12.

L' ANAC ha illustrato in diverse occasioni l'importanza che riveste la rotazione c.d. ordinaria dei dirigenti e dipendenti, come strumento fondamentale per contrastare la corruzione. Secondo tale criterio, l'alternanza tra più professionisti nell' assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l' aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Tuttavia, la rotazione si pone in chiaro conflitto con l'altro importante principio di continuità dell'azione amministrativa, che implica la valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti in certi ambiti e in certi settori. Inoltre, può costituire forte ostacolo alla rotazione anche la dimensione degli uffici e la quantità dei dipendenti operanti. La rotazione è oggettivamente più semplice laddove le risorse siano maggiori.

In queste realtà, in ragione anche dei rapporti di conoscenza tipici di piccole strutture, se si desse attuazione tanto alla rotazione quanto ai principi di conflitto di interesse potenziale che in quanto tale andrebbe gradualizzato, si assisterebbe ad un vero e proprio stallo delle attività amministrative.

Tenuto conto delle indicazioni contenute nel PNA 2016 e dell' impossibilità di dare completa attuazione a questa importantissima misura di prevenzione, è intenzione della scietà AIR spa ricorrere ad una misura alternativa e precisamente alla c.d. **segregazione delle funzioni**, misura che attribuisce a soggetti diversi compiti relativi a :

- svolgimento di istruttorie ed accertamenti;

-adozione di decisioni;

-effettuazioni di verifiche.

Normativa di riferimento:	articolo 1, commi 5 lett. b), 10 lett. b) della legge 190/12 Linea guida ANAC n. 1134/17 Piano Nazionale Anticorruzione 2016, paragrfo 7.2
Azioni da intraprendere:	**Rotazione ordinaria:** impossibilità di dare corso all' attuazione della misura, adozione di soluzione alternativa prevista dal PNA 2016 : c.d. segregazione delle funzioni **Rotazione straordinaria sempre ammessa e legata alla commissione di reati**
Soggetti responsabili:	A.U. / RPCT
Termine:	immediata
Note:	misura specifica per il livello di rischio classificato dal presente Piano come "alto"

La rotazione straordinaria

L'istituto della rotazione straordinaria, invece, è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. **La norma citata prevede**, infatti, **la rotazione del personale** "*nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".*

Dalla disposizione si desume l' obbligo per l' amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva ad altro servizio. **Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria** dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell' area/ ufficio in cui si sono verificati i fatti oggetto di procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell' amministrazione.

La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell' amministrazione , adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l' immagine di imparzialità dell' ente e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio di carattere disciplinare, è necessario che

venga data all' interessato la possibilità di contraddittorio.

Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto.

Con l'obiettivo di fornire chiarimenti sui profili critici sopra rappresentati, **l'Anac ha adottato la recente delibera 215/2019**, recante «*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001».e* fa poi, il punto su alcuni aspetti collegati all' applicazione dell' istituto della rotazione straordinaria non del tutto chiari, quali :

a) Ambito soggettivo
b) Ambito oggettivo e quindi l'identificazione dei reati presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura;
c) momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura.

a) *Ambito soggettivo*

Come chiarito dall' Autorità, l' istituto trova applicazione a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l' amministrazione : dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato o con contratti a tempo determinato.

Riguardo agli **incarichi amministrativi di vertice**, di fatto sarà impossibile applicare la misura della rotazione trattandosi di incarichi fiduciari, per cui, se dipendente si apre la strada dell' aspettativa o la messa in disponibiltà con conservazione del trattamento economico; invece, per coloro che non sono dipendenti scatta la revoca dell' incarico e la risoluzione del contratto.

b) Ambito oggettivo e Reati presupposto

L' ANAC sottolinea come l' art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001sia lacunoso, ribadendo che, a differenza del "trasferimento a seguito di rinvio a giudizio" disciplinato dall'art. 3, co. 1, della legge n. 97 del 2001, nel caso della "rotazione straordinaria" il legislatore non individua gli specifici reati, presupposto per l'applicazione dell'istituto ma genericamente rinvia a "condotte di tipo corruttivo", salvo poi rinviare ad una linea guida di prossima uscita che dovrebbe sciogliere una serie di dubbi sul punto.

c) Tempistica e immediatezza del provvedimento di eventuale adozione della rotazione straordinaria

L'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001, sul punto, richiama la fase di "avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi", senza ulteriori specificazioni (a differenza dell'art. 3 della legge n. 97 del 2001 che prevede il trasferimento del dipendente a seguito di "rinvio a giudizio").

Per tali motivi, l'Autorità ritiene che **l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva"** di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, **non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.".** Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

La ricorrenza di detti presupposti, nonché l'avvio di un procedimento disciplinare per condotte di tipo corruttivo impongono in via obbligatoria l'adozione soltanto di un provvedimento motivato con il quale l'amministrazione dispone sull'applicazione dell'istituto, con riferimento a "condotte di natura corruttiva".

Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l'ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

Si tratta di valutare se rimuovere dall'ufficio un dipendente che, con la sua presenza, pregiudica l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e di darne adeguata motivazione con un provvedimento.

La misura, pertanto, **deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale**.

In virtù delle previsioni contenute nella delibera in cui prevede che il momento dell'applicazione della misura della rotazione debba coincidere con **l' iscrizione del soggetto nel registro delle notizie di reato**, in quanto con tale atto prende avvio il procedimento penale ed in considerazione del fatto che al registro possono accedere solo l' autore del reato, la persona offesa ed i relativi difensori, **l' Autorità raccomanda alle amministrazioni di inserire nei propri codici di comportamento il dovere in capo ai dipendenti coinvolti in procedimenti penali di comunicare immediatamente l' avvio**.

NB:

Per l' ANAC, quindi, l' ente è tenuto ad adottare un provvedimento che disponga l' applicazione della misura o la conferma dell' incarico n attesa degli esiti del procedimento penale.

Se, però, ci si sofferma sulle modifiche apportate dalla l. n. 3/2019 c.d. legge spazza. Corrotti, colpisce che la linea guida nulla dice al riguardo, soprattutto su i suoi effetti a cascata che hanno interessat proprio la misura della rotazione straordinaria.

Se si parte, infatti, dal considerare le modifiche apportate da questa legge sul regime delle pene accessorie, si comprende come la linea guida non risolve di fatto il problema dell' applicazione della misura in esame.

La norma che è stata modificata ed è oggetto di interesse è l' art 317 bis c.p.

Sino ad oggi, infatti, i piani di prevezione della corruzione hanno previsto 2 forme differenti di rotazione del personale:

a) Quella ordinaria, introdotta dalla legge 190/12 ed oggetto di programmazione atta a prevenire fatti di reato nelle aree di rischio corruttivo per evitare il cristallizzarsi delle c.d. rendite di posizione;
b) Quella straordinaria, già prevista dall' art 16 c. 1 , lettl) quater, che veniva attivata al verificarsi di fatti di reato.

Era rimessa all' autonomia organizzativa della P.A. la fissazione delle modalità di attuazione ed esecuzione delle rotazioni.

La maggior parte degli Enti , infatti, aveva nei propri piani stabilito le condizioi al verificarsi delle quali opera la c.d. rotazione straordinaria ovvero :

- In maniera immediata, nelle ipotesi di rinvio a giudizio ai sensi dell' art 429 c.p.p. per i reati la P.A. di cui al Titolo II, Capo I del c.p. , richiamati dal d.lgs. n. 39/13 nonché dal d.lgs. n. 235/12;
- o a seguito di un provvedimento cautelare restrittivo di limitazione della libertà personale indicato nel libro IV del c.p.p.;
- o di una sentenza di condanna all' esito di un procedimento penale, anche speciale, deflattivo indicato nella paete seconda, libro VI, titolo I, II,III,IV,V del c.p.p., per le fattispecie di reato previste nel libro II, Titilo II del C.P. rubricato " deliti contro la P.A." e per i reati richiamati dal d.lgs. n. 235/12

In tutti questi casi, scattava la revoca dell' incarico dirigenziale e, ladove possibile si assegnava il Dirigente e/oil dipendente ad altra area non di rischio in attesa della definizione del processo penale definitivo, dal momento che l' assoluzione in appello o in Cassazione avrebbe consentito al funzionario condannato in primo grado di ritornare al lavoro.

Le assegnazioni temporanee erano, di fatto, previste nei piani anticorruzione.

L' avvento della legge stravolge nella sostanza l' impalcatura del piano nella parte relativa alla rotazione straordinaria nella ipotesi di condanna superiore a 2 anni, se si considera che la nuova legge da un lato , dice che se il dipendente viene condannato con una pena superiore a 2 anni è sopseso ipso iure dalla legge, dall' altro non specifica di che tipo di sentenza di tratta (I grado o definitiva), si comprende come, di fatto queste lacune normative, hanno finito per restringere il campo di applicazione della misura da parte delle pubbliche amministrazioni in senso lato.

Per i motivi esposti, di conseguenza, la misura della rotazione trova applicazione :

- solo per la fase di mezzo tra il rinvio a giudizio o l' iscrizione nel registro delle notizie d reato (come sostenuto dall' ANAC) e la sentenza di condanna di primo grado;
- è rimodulata dal legislatore quella successiva alla condanna sotto i 2 anni, laddove non trova applicazione la pena accessoria;
- è cancellata l' applicazione della misura per le ipotesi di condanna sopra 2 anni, in considerazione del fatto che, in base alla legge c.d. spazza corrotti il dipendente è come chiarito in precedenza, sospeso *ipso iure.*

Per i motivi esposti , alla società spetterà nei casi di rinvio a giudizio e fino alla sentenza di primo grado per i reati indicati nella l. n. 3/2019 decidere se adottare un provvedimento di conferma della fiducia fino alla sentenza di primo grado o di revoca della fiducia e, in quest' ultimo caso, si procederà ad applicare la misura della rotazione.

7. Il monitoraggio

Alla luce delle indicazione contenute nel PNA 2017 che puntava proprio sull' attività di verifica delle misure di prevenzione descritte nei piani di prevenzone della corruzione e della trasparenza, il RPCT, in virtù delle precisazioni contenute anche nell' allegato 1 al PNA 2019, si impegna a predisporre note ad hoc su ciascuna delle misure di prevenzione descritte, al fine di garantire un' attenta verifica in termini di efficacia delle stesse, in modo da addivenire ad un loro annuale riesame.

PARTE II

8.La trasparenza e il GDPR 679/16 : necessità di effettuare un coordinamento tra le due normative

La riforma della normativa sulla trasparenza operata con il D.lgs. n. 97/2016, che ha modificato

parte del D.lgs. n. 33/2013 e della L. 190/2012, mira ad introdurre in Italia un vero e proprio *Freedom of Information Act* (FOIA), in analogia a quanto fatto nei Paesi del Nord Europa ed anglosassoni, richiedendo un profondo ripensamento delle modalità operative e mettendo la trasparenza dell'operato della pubblica amministrazione al centro della propria attività.

L'elemento più rilevante della riforma, tale da indurre le amministrazioni a modificare organizzazione e comportamenti, consiste nel c.d. ampliamento per quanto concerne i casi di ricorso all'accesso civico, che diviene diritto di ogni cittadino di pretendere la pubblicazione nei siti istituzionali degli atti e delle informazioni da rendere obbligatoriamente pubblici e ottenere gratuitamente l' accesso a dati, informazioni e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all' art 2 bis, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti (art 2 c. 1, d.lgs. n. 33/13). Ne deriva che, le società pubbliche, nei limiti indicati dall' art 2 bis, sono tenute ad attuare la disciplina sulla trasparenza, sia attraverso la pubblicazione on line all' interno del proprio siti sia garantendo l' accesso civico " semplice" e " generalizzato" a dati, documenti detenuti dalla società e relativi all' organizzazione e all' attività svolte. A tal proposito, la società AIR s.p.a, in considerazione delle indicazioni contenute nella linea guida ANAC n. 1309/16 in tema di accesso civico, si è dotata di **un Regolamento** , che consente di distinguere le 3 tipologie di accesso di cui ad oggi può usufruire l' utente : accesso civico " semplice", " generalizzato" e documentale ex l. n. 241/'90.

NB:

A seguito dell' entrata in vigore del d.lgs. n. 101/18 e della riscrittura del Codice Privacy, la società AIR spa si impegna entro marzo 2020 ad aggiornare la modulistica allegata al precitato Regolmento in materia di accesso.

10. Gli obblighi di pubblicazione ricadenti sulla società

- **Ambito oggettivo di applicazione** - Mediante la sostituzione dell'art. 2, comma 1, è stato ridefinito ed ampliato l'ambito oggettivo del D.lgs. n. 33/2013, non più limitato alla sola individuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza delle P.A., ma volto ad assicurare la libertà di accesso (cd. Accesso civico), da parte di chiunque ai dati e documenti detenuti dalle P.A., nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati . In base a quanto previsto dall' art 1 c. 9, lett. f) della L. n. 190/12 e dall' art 7 bis c. 3 del d.lgs. n. 33/13, la società curerà anche la pubblicazione di dati ulteriori, espressione delle caratteristiche strutturali e funzionali della stessa.

- **Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (art. 10)** – E' stata prevista la soppressione dell'obbligo, per le P.A., di redigere il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ("PTTI"), demandando a ciascuna P.A. il compito di indicare, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione ("PTPC"), i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

- **Obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativo e amministrativo generale (art. 12) -** Si amplia il novero dei dati di carattere normativo e amministrativo generale oggetto di pubblicazione obbligatoria ai documenti strategico gestionali e ai riferimenti normativi su organizzazione e attività , oltre ai codici di condotta codice etico dell' Ente pubblico.

- **Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali (art. 14)**

  In linea di continuità con quanto previsto dalla determinazione n. 8/15, i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, direzione o governo , sono tenuti a pubblicare i dati di cui al c. 1 , lettere da a) ad f). L' obbligo afferisce tutti i componenti degli organi titolari di poteri di indirizzo generale con riferimento all' organizzazione e all' attività della società cui sono preposti e della quale definiscono obiettivi e programmi da attuare, verificando la rispondenza dei risultati dell' attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Il riferimento è al consiglio di amministrazione o ad altro organo con funzioni equivalenti. Quanto alla dirigenza, occorre distinguere la posizione dei direttori generali richiamata dall' art 12 della l. n. 441/1982 cui l' art 14 rinvia dotati di poteri decisionali a cui compete l' adozione di atti di gestione, da quella della c.d. dirigenza ordinaria che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione, affidati, invece, all' organo di indirizzo o alla direzione generale. Per tali motivi, ai primi si considerano applicabili gli obblighi di trasparenza indicati all' art 14 c. 1, lett. da a) ad f), mentre, ai dirigenti ordinari, troveranno applicazione solo gli obblighi declinati al c. 1, lett. da a) ad e), risultando esclusa per questi ultimi la pubblicità dei dati reddituali e patrimoniali di cui alla lett. f).

NB:

- Nel d.lgs. n. 33/13, la declinazione degli obblighi di pubblicazione è il

risultato di una preventiva operazione di bilanciamento tra opposti e concomitanti interessi in gioco, al fine di individuare documenti, informazioni e dati, la cui pubblicazione è normativamente imposta, che diventano così, a tutti gli effetti, patrimonio pubblico. Sulla base della delega definita dall' art 7 , l. n. 124/15 è stato adottato il d.lgs.n. 97/16 che ha apportato significative modifiche al d.lgs. n. 33/13. Post riforma, è risultato sin da subito evidente una particolare attenzione verso gli obblighi di pubblicazione relativi ad alcune categorie di funzionari pubblici, i quali detengono una posizione di potere e verso i quali vi è una maggiore attenzione e interesse da parte dei cittadini, sia per attuare un controllo diffuso ai fini di prevenzione della corruzione e di conflitti di interesse o di uso distorto del potere decisionale e di gestione della cosa pubblica: il riferimento è **ai titolari di incarichi politici e ai titolari di incarichi dirigenziali**.L' originaria versione dell' art 14 del d.lgs. n. 33/13 introduceva obblighi di pubblicazione concernenti i redditi, le condizioni patrimoniali e le informazioni generali dei componenti degli organi di indirizzo politico, di livello statale, regionale e locale. L' obiettivo di questa norma era di costruire un vero meccanismo attraverso il quale i cittadini avrebbero potuto verificare non solo il profilo professionale del componente dell' organo di indirizzo politico, ma soprattutto verificare i suoi redditi, patrimoni e attività degli stessi organi, al fine di monitorare le eventuali evidenti variazioni patrimoniali o reddituali; dall' altra parte tali obblighi di pubblicazione avevano lo scopo di legittimare i componenti degli organi di indirizzo politico, colmando una parte del senso di sfiducia avvertita in ampi strati della società italiana nei confronti degli organi di rappresentanza politica, nonché mantenere la giusta attenzione sul corretto ed efficace svolgimento dell' azione e sui comportamenti imparziali dell' amministrazione, così da rafforzarne il senso di responsabilità. Sia per la rilevanza degli aspetti economici sia per l' ampiezza dell' ambito soggettivo di applicazione, nonché per le modifiche incorse durante la fase di approvazione del d.lgs. n.97/16, l' art 14 è stato uno dei banchi di prova principali della tenuta del principio di trasparenza-pubblicità. All' art 13 del d.lgs. n. 97/16 si deve infatti la modifica prodonda dell' art 14 cominciare dalla rubrica che reca il riferimento agli " obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi

politici, di amministrazione, direzione o governo e i titolari di incarichi dirigenzial e che ha, di riflesso , comportato l' ampliamento dell' ambito di applicazione soggettivo della norma ed attuato una sostanziale parificazione tra organi di indirizzo e di governo e organi di gestione amministrativa.

Due le novità rilevanti :

- L' estensione degli obblighi di pubblicazione di cui al c. 1 dell' art 14 ai tiolari di incarichi politici sia di carattere elettivo che non, non solo agli organi di indirizzo delle amministrazioni territoriali (così eliminando l' inciso pubbliche amministrazioni), ma anche agli organi di governo di altre amministrazioni ad esclusione di quelli attribuiti a titolo gratuito a cura del nuovo c. 1 bis dell' art 14;
- Una sostanziale parificazione quanto agli obblighi di pubblicazione tra i titolari di incarichi in organi di indirizzo e i titolari di incarichi dirigenziali di prima e seconda fascia, nonchè i dirigenti con incarico temporaneo conferito direttamente dall' organo di indirizzo politico, di tutti gli enti e le società individuate dall' art 2 bis.

Quest' utimo ha chiarito il quadro soggettivo dei destinatari degli obblighi di pubblicazione indicando non solo le pubbliche amministrazioni rientranti nella definizione dell' art 1 c. 2 del d.lgs. n 165/'01, ma anche gli enti pubblici economici, gli ordini professionali, le società in controllo pubblico o solo partecipate tra i diretti interessati ai fini dell' applicazione degli obblighi di pubblicazione di cui all' art 14 c. 1 bis .

L' altro gruppo di soggetti a cui si era rivolto l' art 14 c. 1 bis erano i titolari di incarichi dirgenziali di prima e seconda fascia, nonchè i dirigenti con incarico temporaneo. Rispetto ad essi, il nuovo art 14 c. 1 bis non solo confermava l' originale elenco degli obblighi di pubblicazione dei titolari di incarichi dirigenziali previsto dal previgente art 15 (cv, retribuzione connessa alla funzione svolta, titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubblich ammnistrazioni), ma attraverso il richiamo al c. 1, l' elenco degli obblighi si era esteso alle spese ulteriori nello svolgimento della propria attività come " gli importi di viaggi di servizio e missioni pagate con fondi pubblici, nonché l' assunzione di altre cariche presso enti pubblici e privati e i loro compensi, oltre all' obbligo di pubblicare dichiarazioni patrimoniali e reddituali.

La Corte Costituzionale ha posto fine, con la sentenza n. 20 del 21 febbraio scorso, alla querelle sorta all'indomani dell'entrata in vigore del d. lg. 97/2016 che, con un inaspettato colpo di "penna" dell'ultimo momento, aveva inserito nell'ambito soggettivo di applicazione dell'art. 14 c. 1 lett. da a) ad f) del d. lg. 33/2013 anche i dirigenti pubblici

L'imposizione di siffatto obbligo, secondo la Consulta, può ritenersi legittimo solo qualora sia riferito ad alcune categorie dirigenziali apicali, quali i Segretari generali o i Direttori generali in ragione dei rispettivi ruoli e dei compiti svolti.

Come ribadito dalla Consulta, l'obbligo "indiscriminato" di pubblicare i dati riferiti alla situazione patrimoniale di una così ampia categoria di soggetti, quella cioè dei dirigenti pubblici tout court

considerati, anche in ragione della indicizzabilità degli stessi dati **si pone, inoltre anche in contrasto con la disciplina prevista a tutela dei dati personali.**

La scelta della Corte Costituzionale è pienamente condivisibile,considerato anche che detto ampio obbligo di pubblicazione non è facilmente e meramente riconducibile a una finalità di trasparenza.

Con la sentenza della Consulta non si è avuta la vittoria della privacy sulla trasparenza, come in sostenuto da alcuni, **ma** rispetto alla norma contestata, **si è operato un importante bilanciamento tra le esigenze di trasparenza amministrativa quale esplicazione del diritto di conoscere e di cittadinanza "attiva" e l'aspettativa di tutela della sfera di riservatezza come diritto a controllare la circolazione delle informazione riferite alla propria persona**

Pubblicare i dati patrimoniali della generalità dei dirigenti può aggiungersi,non soddisfa alcun bisogno di trasparenza in quanto si tratta di dati che non ampliano la sfera conoscitiva del cittadino con riguardo all'attività dell'amministrazione (ad esclusione degli importi per lo svolgimento dell'incarico dirigenziale).

Le dichiarazioni patrimoniali di questi soggetti non consentono, infatti, di avere maggiore contezza dell'organizzazione, dell'attività e della spesa pubblica

- **Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate (art. 15 bis) –** Sussiste l'obbligo, per le società a controllo pubblico ad esclusione di quelle emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e loro controllate, di pubblicare, entro 30 giorni dal conferimento, i dati relativi agli incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali. La pubblicazione di tali informazioni è condizione di efficacia per il pagamento, ed in caso di omessa o parziale pubblicazione sono soggetti al pagamento di una sanzione pari alla somma corrisposta sia il soggetto responsabile della mancata pubblicazione che il soggetto che ha effettuato il pagamento. In particolare, vanno pubblicati : oggetto della prestazione, ragione dell' incarico, durata dell' incarico, compenso, curriculum vitae e procedura di selezione utilizzata per la scelta del contraente.

- **Obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati (art. 32) -** Si estende ai gestori di pubblici servizi l'obbligo di pubblicazione della carta dei servizi o del documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici.

- **Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (art. 37) -** E' stato sancito l'obbligo per le P.A. e le stazioni appaltanti di pubblicare:

a) i dati di cui all'art. 1, comma 32 della L. 190/2012. Tale obbligo può intendersi assolto

mediante l'invio di tali dati alla banca dati delle P.A. ex art. 2 del D.lgs. n. 229/2011, relativamente alla parte "lavori";

b) gli atti e le informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 50/2016.

La norma non contiene un'indicazione puntuale di atti ma rinvia genericamente agli "atti" del nuovo Codice, imponendo alle stazioni appaltanti un'attività complessa di enucleazione delle diverse tipologie di atti da pubblicare, con possibili difformità di comportamento.

- **Responsabile per la trasparenza (art. 43) -** In conseguenza della soppressione dell'obbligo di redazione del PTTI, viene modificato anche l'art. 43 del D.lgs. n. 33/2013, che individua i compiti del responsabile per la trasparenza. Si estende inoltre ai dirigenti responsabili della P.A. il compito di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

- **Sanzioni per violazioni degli obblighi di pubblicazione.** In ordine alle sanzioni, la linea guida ANAC n. 1134/17 ha chiarito che :

  a) L' omessa previsione della sezione dedicata alla trasparenza è considerata come un caso di omessa adozione del PTPCT e, pertanto, sanzionata ex art 19 c. 5 del d.l. n. 90/14;
  b) La mancata pubblicazione di dati, documenti e informazioni oggetto di obbligo, da luogo a responsabilità disciplinare o dirigenziale. Tali responsabilità dovranno essere attivate nelle forme stabilite con atto statutario o regolamento interno;
  c) La mancata pubblicazione di dati, documenti e informazioni di cui all' art 47 del d.lgs. n. 33/13 è sanzionata dall' Autorità. Per gli aspetti procedurali si rinvia al " Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell' art 47 del d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16 , adottato dall' Autorità in data 16/11/2016.

A tali previsioni, vanno aggiunte quelle contenute nel D.lgs. n. 175/16 ***" Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica".*** Il decreto parte dal considerare che le società in controllo pubblico sono tenute ad assicurare il massimo livello di trasparenza nell' uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti ed introduce all' art 19 specifici obblighi di pubblicazione di seguito riassunti, per i quali, in caso di violazione, estende l' applcazione di specifiche sanzioni contenute, in

particolare negli artt 22 c.4, 46, 47 c. 2 del d.lgs. n. 33/13:

a) I provvedimenti con cui le società in controllo pubblico stabiliscono criteri e modalità per il reclutamento del personale;
b) I provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, incluse quelle del personale;
c) I provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni.

NB: in ordine alle Responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di pubblicazione e accesso civico (art. 46) / Sanzioni per violazioni degli obblighi di trasparenza per casi specifici (art. 47) si segnala che :

L' art 1 c. 163, legge di stabilità 2019 n. 160 ha modificato gli articoli 46 e 47 del decreto sulla trasparenza : in particolare è stato sostituito il comma 1dell' art 46 e il comma 1 bis e 2 dell' art 47, con importanti ripercussioni sugli inadempimenti agli obblighi di trasparenza e pubblicità, ma soprattutto si tratta di novità che confermano un passo indietro fatto dal legislatore nel percorso della trasparenza.

ART. 11 I Responsabili della trasmissione, comunicazione e pubblicazione dati, documenti ed informazioni

I soggetti che sono responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati sono:

a) Il responsabile per la trasparenza
b) Il servizio CED
c) I dirigenti / responsabili dei settori

Ciascun Responsabile di settore è tenuto, per il settore di propria competenza, a trasmettere al soggetto Responsabile della pubblicazione (Ufficio CED) nei tempi e nelle modalità richieste dalle vigenti disposizioni, i dati, i documenti e le informazioni da pubblicare nella Sezione "***Società***

Trasparente".

Sulla pubblicazione dei dati il RTTI opererà una verifica a controllo a campione semestrale, al fine di consentire una più agevole disamina della situazione all'interno dell'Ente.

ART.12 Misure Organizzative per garantire la regolarità dei flussi informativi

Al fine di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi tutti i dati, le informazioni e i documenti da pubblicare sul sito istituzionale vengono trasmessi al soggetto responsabile della pubblicazione in formato elettronico tramite la rete interna o la posta elettronica.

La pubblicazione avviene solitamente entro 5 giorni lavorativi.

Spetta al Responsabile della trasparenza, il compito di verificare l'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la qualità dei dati pubblicati. In caso di inottemperanza di un dirigente/ responsabile di settore, il RPCT inoltra una segnalazione all'organo di indirizzo politico, all' Organismo di Vigilanza, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), e nei casi più gravi all'ufficio di disciplina (art. 43, cc. 1 e S, d.lgs. n. 33/2013).

ART. 13 L'accesso civico

Con l' accesso civico è stata riconosciuta la partecipazione e la collaborazione diretta del cittadino-utente . L' attivazione di questo strumento di tutela diffusa non richiedeva una motivazione, era gratuita e non presupponeva una situazione legittimante in capo all' istante. L' amministrazione era tenuta a rispondere entro 30 giorni e a procedere alla pubblicazione sul sito di quanto richiesto, con evidente beneficio non solo per il richiedente , ma anche per l' intera collettività.

Oggi, invece, a seguito della riforma ad opera dell' art 6 del precitato d.lgs. n. 97/16 e, in considerazione dell' obiettivo del c.d. FOIA, ovvero, quello di consentire l' accesso ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni per i quali non vi fosse l' obbligo della pubblicazione, è consentito *" a chiunque senza motivazione di accedere ai dati e documenti detenuti dalle amministrazioni pubbliche, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione"*, (art 5 c. 2, d.lgs. n. 33/13).

Il primo elemento da cogliere è che l'accesso civico non ha più solo come presupposto l' inadempimento degli obblighi di pubblicazione, ma è utilizzabile da chiunque senza motivazione sui dati e sui documenti detenuti dalla P.A. ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Il Consiglio di Stato ha, al riguardo, parlato di trasparenza di tipo " reattivo" alle istanze di conoscenza avanzate dagli interessati, che si aggiunge a una trasparenza di tipo " proattivo"

realizzata grazie alla pubblicazione sui siti istituzionali dei documenti, informazioni e dati indicati dalla legge.

In coerenza con il quadro normativo, il diritto di accesso civico c.d. generalizzato non richiede una situazione legittimante in capo all' istante e non richiede una motivazione oltre ad essere gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall' amministrazione per la riproduzione su supporti materiali, (c.d. diritti di segreteria).

Ai sensi del c. 3 del medesimo articolo**,** l' istanza può essere trasmessa per via telematica e le istanze presentate per via telematica sono valide se :

- sottoscritte mediante firma digitale
- l'istante è identificato attraverso il sistema pubblico di identità digitale, nonché carta di identità elettronica
- sono state sottoscritte e presentate unitamente alla copia del documento di identità
- trasmesse dall' istante mediante la propria PEC

Resta salva la possibilità di presentare l' istanza anche a mezzo posta , fax o direttamente presso i seguenti uffici :

- all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti
- all'ufficio relazioni con il pubblico o ad altro ufficio indicato dall' amministrazione nella sezione " Società Trasparente" del sito istituzionale
- al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ove l' istanza abbia ad oggetto dati, documenti, informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria in base al d.lgs. n. 33/13

NB:

la P.A. è tenuta a rispondere entro e non oltre 30 giorni.

Le risposte all' istanza di accesso civico di cui all' art 5 c. 2, saranno date al cittadino direttamente dal settore competente che detiene gli atti ; laddove la richiesta coinvolga più settori, il riscontro sarà dato da quello che detiene il provvedimento finale.

La società ha anche provveduto alla attivazione di un registro informatico per monitorare le istanze di accesso.

Interessante è, in materia, la circolare n. 1/2019 del Ministro della pubblica amministrazione che approfondisce alcuni aspetti riguardanti la procedura di accesso e i contro- interessati, nei casi in cui è stata omessa a ques' ultima in prima battuta , la notifica della copia della istanza di accesso presentata. La circolare offre soluzioni pratiche sulla integrazione del contraddittorio e affronta il problema della procedura di riesame, focalizzando l' attenzione

sul termine etro il quale, questa particolare istanza può essere presentata.

ART. 14 Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

A seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del 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)» (si seguito RGPD) e, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, sono stati richiesti chiarimenti all'Autorità sulla compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Occorre evidenziare, al riguardo, che **l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018**, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, **dispone al comma 1 che** *la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri*, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «*è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento*».

Inoltre **il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che** «*La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1*».

NB:

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Giova rammentare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d)

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «*Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione*».

Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati. Al riguardo, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD (vedi infra paragrafo successivo) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD)

ART. 15 Entrata in vigore del PTPCT 2020- 2022

Il piano entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione in Società Trasparente /altri contenuti – corruzione e in disposizioni generali.

Autoservizi Irpini S.p.A.

La mappatura dei processi e valutazione del rischio in base all' allegato 1 al PNA 2019

ALLEGATO A

STRUTTURA RESPONSABILE	N.	PROCESSO	ESEMPLIFICAZIONE RISCHIO	discrezionalità	Rilevanza esterna	Valore economico	Impatto organizzativo	Impatto economico	Giudizio Sintetico
Ufficio gare e contratti **Sig.ra Patrizia Tedesco**	1	Affidamento lavori di importo superiore a 1.000.000 di euro tramite **procedura aperta**	Violazione delle norme in materia di gare pubbliche, accordi collusivi tra imprese partecipanti ad una gara volti a manipolarne gli esiti utilizzando il meccanismo del subappalto per distribuire i vantaggi dell' accordo a tutti i partecipanti , uso distorto del criterio dell' OEPV	Parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	Destinatari utenti esterni alla società	Vantaggi considerevoli a soggetti esterni	Ufficio gare - RUP	NO	**Alto**
	2	Affidamento di lavori di importo pari o superiore ai 40.000 euro ed inferiore a 150.000 euro, e forniture e servizi di importo pari o superiore a 40.000 euro ed inferiore a 428.000 euro, **procedura negoziata**	Utilizzo della procedura al di fuori dei casi previsti dalla normativa di settore; utilizzo distorto dell' elenco delle imprese da invitare – mancata verifica dei requisiti dichiarati	Parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	Destinatari utenti esterni alla società	Vantaggi considerevoli a soggetti esterni	Ufficio gare - RUP	**NO**	**Alto**
	3	Affidamento lavori di importo superiore a 150.000 euro ed inferiore a 1.000.000 mediante **procedura negoziata**	Utilizzo della procedura al di fuori dei casi previsti dalla normativa di settore; utilizzo distorto dell' elenco delle imprese da invitare – mancata verifica dei requisiti dichiarati	Parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari	Destinatari utenti esterni alla società	Vantaggi considerevoli a soggetti esterni	Ufficio gare - RUP	**NO**	**Alto**

Misure di prevenzione della corruzione comuni ai processi nn.1,2,3 : M01, M02,M03,M04

STRUTTURA RESPONSABILE	N.	PROCESSO	ESEMPLIFICAZIONE RISCHIO	discrezionalità	Rilevanza esterna	Valore economico	Impatto organizzativo	Impatto Economico	Giudizio Sintetico
Ufficio gare e contratti	4	Procedura ristretta	. Violazione delle norme in materia di gare, requisiti di accesso ad hoc per favorire un determinato concorrente, uso distorto dell' elenco degli operatori da invitare, mancato controllo dei requisiti previsti dalla normativa di settore	Parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari	Destinatari utenti esterni alla società	Vantaggi considerevoli a soggetti esterni	Ufficio gare - RUP	NO	**Alto**
	5	Affidamenti di servizi tecnici attinenti all' architettura e all' ingegneria di importo pari o superiore a 40 mila euro ed inferiore a 1 milione di euro tramite procedura negoziata	Uso distorto della procedura al di fuori dei casi previsti dalla legge, utilizzo distorto dell' elenco delle imprese da invitare, mancata verifica dei requisiti dichiarati, abuso del criterio del rapporto fiduciario per la scelta finale	Parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari	Destinatari utenti esterni alla società	Vantaggi considerevoli a soggetti esterni	Ufficio gare - RUP	**NO**	**Alto**
	6	Affidamenti di servizi e forniture di importo pari o superiore a 428 mila euro mediante procedura ad evidenza pubblica	Violazione delle norme in materia di gare, accordi collusivi tra imprese partecipanti ad una gara volti a manipolarne gli esiti utilizzando il meccanismo del subappalto per distribuire i vantaggi dell' accordo a tutti i partecipanti, uso distorto del criterio dell' OEPV	Parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari	Destinatari utenti esterni alla società	Vantaggi considerevoli a soggetti esterni	Ufficio gare - RUP	**NO**	**Alto**

Misure di prevenzione della corruzione comuni ai processi nn.4,5,6 : M01, M02,M03,M04

STRUTTURA RESPONSABILE	N.	PROCESSO	ESEMPLIFICAZIONE RISCHIO	discrezionalità	Rilevanza esterna	Valore economico	Impatto organizzativo	Impatto Economico	Giudizio Sintetico
Amministrazione – Contabilità Rag. Antonio Pellegrino	1	Gestione contabilità Predisposizione bozze di bilancio annuale ed adempimenti successivi	Falsificazione d elle entrate e delle spese	Vincolato dalla legge e da atti amministrativi	Rilevanza esclusivamente interna	Destinatario finale la società e il socio	Ufficio contabilità e altri uffici	NO	**Medio**
	2	Rapporti contrattuali e finanziari con clienti e fornitori	Farsi dare o promettere, per se o per latri, indebitamente denaro o altro vantaggio in cambio di affidamenti o facilitazione nei pagamenti. Omesso controllo in relazione alla quantità/bene servizio fornito anomalia nell'ordine cronologico della liquidazione	Parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi Parziale discrezionalità	Rilevanza esterna	Vantaggi a soggetti esterni	Ufficio contabilità e altri uffici	NO	**Alto**
	3	Rapporti con istituti bancari	Negoziazione condizioni sfavorevoli per la società a fronte di benefici personali	Parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi Parziale discrezionalità	Rilevanza esterna	Vantaggi a soggetti esterni	Ufficio contabilità e altri uffici	NO	**Alto**

Misure di prevenzione della corruzione comuni ai processi nn.1,2,3 : M01, M02,M03,M04