**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

**2024/2026**

Approvato dal Consiglio di amministrazione il 23 gennaio 2024

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA2024-2026

[1. Premessa 4](#_Toc157589116)

[2. Definizione del concetto di “Corruzione” 6](#_Toc157589117)

[3. Il Piano Anticorruzione e il Modello ex d.lgs. n. 231/2001 7](#_Toc157589118)

[4. Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione 9](#_Toc157589119)

[4.1 Organo di indirizzo 9](#_Toc157589120)

[4.2 Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) 10](#_Toc157589121)

[4.4 I Dirigenti 15](#_Toc157589122)

[4.5 I Dipendenti 15](#_Toc157589123)

[4.6 Il RASA (Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante) 16](#_Toc157589124)

[4.7 L’Organismo di Vigilanza (OdV) 16](#_Toc157589125)

[4.8 L’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) 17](#_Toc157589126)

[4.9 Il Responsabile della Protezione Dati (RPD o DPO) 18](#_Toc157589127)

[GESTIONE DEL RISCHIO 20](#_Toc157589128)

[1. Il processo di gestione del rischio di corruzione 20](#_Toc157589129)

[1.1. Analisi del contesto 20](#_Toc157589130)

[*1.1.1 Contesto esterno* 20](#_Toc157589131)

[*1.1.2 Contesto interno* 31](#_Toc157589132)

[ *La struttura organizzativa* 31](#_Toc157589133)

[ *La “mappatura” dei processi* 32](#_Toc157589134)

[*Individuazione delle aree a rischio* 34](#_Toc157589135)

[1.2 Valutazione del rischio 35](#_Toc157589136)

[1.3 Trattamento del rischio 40](#_Toc157589137)

[*1.3.1 Individuazione delle misure* 40](#_Toc157589138)

[*1.3.2 Programmazione delle modalità di attuazione delle misure* 41](#_Toc157589139)

[1.4 Monitoraggio e riesame 42](#_Toc157589140)

[MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 44](#_Toc157589141)

[1. Misure generali 44](#_Toc157589142)

[1.1 Codice Etico e di Comportamento 44](#_Toc157589143)

[1.2 Conflitto di interesse 46](#_Toc157589144)

[1.3 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di amministratore e dirigenziali 49](#_Toc157589145)

[1.4 Inconferibilità componenti Commissioni di gare d'appalto e Commissioni di selezione per il reclutamento di personale e nelle assegnazioni agli uffici 51](#_Toc157589146)

[1.5 Rotazione del personale ordinaria e misure alternative 51](#_Toc157589147)

[1.6 Divieti post-employment (Pantouflage) 53](#_Toc157589148)

[1.7 Procedimenti penali a carico dei dipendenti e Rotazione straordinaria 54](#_Toc157589149)

[1.8 Protocollo di legalità o patto di integrità 55](#_Toc157589150)

[1.9 Disciplinare controllo analogo sulle società in house della Regione Abruzzo 56](#_Toc157589151)

[1.9 Formazione del personale 56](#_Toc157589152)

[1.10 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblowing 58](#_Toc157589153)

[1.11 Performance management connesso al sistema premiante 60](#_Toc157589154)

[1.12 Informatizzazione dei procedimenti 61](#_Toc157589155)

[1.13 Separazione dei processi e delle responsabilità 62](#_Toc157589156)

[2. Misure specifiche 62](#_Toc157589157)

[2.1 Flussi informativi 62](#_Toc157589158)

[2.2 Trasparenza e tracciabilità 63](#_Toc157589159)

[2.3 Monitoraggio dei tempi procedimentali 63](#_Toc157589160)

[1. Gli atti della Trasparenza 65](#_Toc157589161)

[2. I soggetti della Trasparenza 67](#_Toc157589162)

[2.1 Il Responsabile per la Trasparenza 67](#_Toc157589163)

[2.2 I Dirigenti e i Responsabili dei vari settori 67](#_Toc157589164)

[3. Definizione dei flussi e individuazione responsabili 68](#_Toc157589165)

[4. Obblighi di pubblicazione dei contratti pubblici 69](#_Toc157589166)

[5. Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione 70](#_Toc157589167)

[6. Trasparenza e disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679) 70](#_Toc157589168)

[7. Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato 72](#_Toc157589169)

[8. Monitoraggio 74](#_Toc157589170)

[9. Sanzioni specifiche trasparenza 75](#_Toc157589171)

[SISTEMA DISCIPLINARE 76](#_Toc157589172)

[1. Sanzioni 76](#_Toc157589173)

[1.1 Le sanzioni avverso i lavoratori 76](#_Toc157589174)

[1.2 Misure nei confronti dei Dirigenti 76](#_Toc157589175)

[1.3 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci 77](#_Toc157589176)

[1.4 Misure nei confronti del RPCT 77](#_Toc157589177)

[1.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società 77](#_Toc157589178)

[CRONOPROGRAMMA 78](#_Toc157589179)

[ENTRATA IN VIGORE E DIVULGAZIONE 79](#_Toc157589180)

[ALLEGATI 79](#_Toc157589181)

|  |
| --- |
| **ABBREVIAZIONI** |
| **ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione  **CdA.:** Consiglio di amministrazione  **Codice:** Codice Etico e di Comportamento  **MOGC231:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001  **OdS:** Ordine di Servizio  **OdV:** Organismo di Vigilanza  **OIV:** Organismo Indipendente di Valutazione  **PNA:** Piano Nazionale Anticorruzione  **PTPCT:** Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza  **RPCT:** Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza  **RPD/DPO:** Responsabile della Protezione dei Dati |

1. Premessa

Con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, l’ANAC ha approvato il PNA 2022, atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, fornendo indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del “Sistema di gestione del rischio corruttivo”.

Il PNA 2022 si colloca in una fase storica complessa, caratterizzata dalle molte riforme connesse agli impegni assunti dall’Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia e reso ancor più problematico dagli eventi bellici. “*L’ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall’altra, ad avviso dell’Autorità richiedono il rafforzamento dell’integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l’attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.*”

Il documento ha inteso ribadire l’importanza del bilanciamento tra la necessità di semplificazione degli oneri a carico di amministrazioni ed enti e la fondamentale esigenza di programmare ed attuare efficaci presidi di prevenzione della corruzione.

L’obiettivo è quello di protezione del valore pubblico, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento; se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte tale valore, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi. In altre parole, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono a protezione e del valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull’organizzazione sociale ed economica del Paese.

Novità del sistema dell’anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*” che ha previsto, per le amministrazioni di cui all’art. 1, co.2, del d.lgs. 165/2001, l’adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

A tal proposito, così come ribadito nella parte generale del PNA 2022, si evidenzia che TUA S.p.A. non rientra tra i soggetti tenuti ad adottare il PIAO ma tra i “*Soggetti che adottano misure di prevenzione della corruzione integrative del MOG 231 ovvero un documento che tiene luogo del PTPCT*”.

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026 si pone nella logica di una evoluzione dei piani precedenti e nel rispetto di una normativa nazionale in continua evoluzione.

Il Piano rappresenta il documento fondamentale di TUA S.p.A. nella definizione della strategia di prevenzione della corruzione e di *mala gestio* al suo interno.

Si tratta di un documento di natura programmatica in cui sono riportate le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza obbligatorie per legge e quelle individuate sulla base delle caratteristiche proprie della Società.

Il documento si propone, all’interno di dinamiche organizzative orientate all’efficacia e alla qualità dei servizi, di attuare le disposizioni previste dalla legge n. 190/2012 e dai successivi decreti attuativi (secondo le indicazioni contenute nei PNA), integrando le misure di prevenzione e repressione della corruzione con quanto previsto dalla normativa in materia di controlli e di obblighi, relativi alla trasparenza e all’informazione, da parte delle società pubbliche o in controllo pubblico.

Il PTPC si propone, dunque, di recepire le indicazioni metodologiche e di semplificazione indicate dall’Autorità, attraverso un percorso di miglioramento graduale diretto a stabilire, attuare, mantenere efficienti e migliorare le misure organizzative finalizzate a:

1. prevenire il verificarsi di condotte corruttive;
2. incrementare la capacità di individuare fatti di corruzione;
3. incrementare livelli di trasparenza amministrativa, con un sempre più elevato coinvolgimento e grado di responsabilizzazione dell’intera struttura aziendale.

2. Definizione del concetto di “Corruzione”

A proposito di “*corruzione*”, giova ricordare che la legge n. 190/2012, con cui è stata data attuazione nel nostro ordinamento alla Convenzione di Merida, non contiene una definizione specifica del termine.

Da alcune norme e dall’impianto complessivo della legge è possibile evincere un significato più ampio di corruzione, non riferito esclusivamente alla nozione contenuta nel Codice penale.

L’Autorità, in linea con la nozione accolta a livello internazionale, ha ritenuto che, poiché la legge n. 190/2012 è finalizzata alla prevenzione e, quindi, alla realizzazione di una tutela anticipatoria, debba essere privilegiata un’accezione ampia del concetto di corruzione, volta a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si rilevi l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito, al fine di ottenere vantaggi privati.

In tal senso, la nozione di corruzione assunta dalle norme del “*pacchetto*” anticorruzione, è tale da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del Codice penale (“*reati contro la pubblica amministrazione*”), e i reati relativi ad atti che la legge definisce come “*condotte di natura corruttiva*”, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

I Piani Nazionali Anticorruzione hanno cercato di definire il “fenomeno corruttivo” in diversi modi:

* nel PNA 2013, “*l’abuso di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati*”;
* nei PNA 2015, 2016, 2017 e 2018, “*decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni da 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*”;
* nel PNA 2019 “*con la legge 190/2012 …si mettono a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio*”. E ancora, “*Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali*”

È necessario quindi prestare attenzione ad atti e comportamenti che, seppur non riconducibili a specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse e nelle quali sono coinvolte risorse pubbliche.

3. Il Piano Anticorruzione e il Modello ex d.lgs. n. 231/2001

Ai sensi dell’art. 2 bis della legge n. 190/2012, introdotto dall’art. 41 del d.lgs. n. 97/16, le società in controllo pubblico sono tenute ad adottare misure di prevenzione della corruzione “*integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*”.

L'Autorità sottolinea come: “*il sistema di misure organizzative previste dal d.lgs. 231/2001 e quello di misure di prevenzione della corruzione disciplinate dalla l. 190/2012, seppure entrambi finalizzati a prevenire la commissione di reati e a esonerare da responsabilità gli organi preposti ove le misure adottate siano adeguate, presentano differenze significative. In particolare, il d.lgs. 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche nell’interesse o a vantaggio di questa. La legge 190/2012 è volta invece a prevenire reati commessi in danno della società, tenendo conto altresì dell’accezione ampia di corruzione indicata*”. Secondo quanto riportato dai PNA, in adempimento alle norme contenute nella legge n. 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale “*sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali*”.

L’ANAC ha più volte evidenziato che i due modelli tradizionali, di prevenzione dei reati commessi a vantaggio del singolo e a danno dell’ente (legge n. 190/2012) e dei reati commessi nell’interesse e a vantaggio dell’organizzazione (d.lgs. n. 231/2001) coesistono e devono integrarsi in quanto complementari nei fini.

La Società ha mantenuto separati i due modelli tradizionali in quanto integranti due strumenti di governance diversi tra di loro, con presupposti, normative e responsabili distinti.

TUA S.p.A., con delibera del C.d.A. del 23 ottobre 2018, si è dotata del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOGC), di cui al d.lgs. n. 231/2001. Il Modello successivamente aggiornato ed approvato con delibera del C.d.A. del 25 settembre 2020, è pubblicato sul sito aziendale nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” al seguente link: <https://tuabruzzo.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-generali/atti-generali/mog.html>

Il MOGC si divide in una *parte generale*, con la descrizione della disciplina contenuta nel d.lgs. n. 231/2001, l’indicazione, nelle parti rilevanti ai fini del Decreto, della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l’indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l’indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale, e una *parte speciale*con l’indicazione delle attività considerate dalla Società a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Il Modello è in fase di aggiornamento. L’incarico conferito prevede una completa revisione del modello attuale corredata da una precisa analisi dei rischi, mappatura delle attività a rischio, gap analysis, proposte di aggiornamento di procedure/protocolli idonei, adeguati, coerenti ed efficaci, atti a prevenire il rischio contemplato. A tal riguardo, sono state previste le attività ritenute necessarie alla redazione di un Modello aggiornato, che sia adatto e coerente con la realtà aziendale, e coordinato con gli altri sistemi di gestione di rischi già previsti e implementati nell’organizzazione aziendale (es. PTPCT), con una scadenza fissata entro il primo trimestre 2024.

Nell’ambito di tale sistema TUA si è dotata di un nuovo Codice Etico e di Comportamento in linea con le previsioni del DPR n. 62/2013. Nel documento sono riportati i principi e valori posti a fondamento dell’attività dell’impresa e della condotta di tutti coloro che operano all’interno o all’esterno di essa. Esso ha la finalità di prevenire i comportamenti che possono essere causa, anche indirettamente, della commissione dei reati richiamati dal decreto 231 e di salvaguardare gli interessi degli stakeholder, nonché l’immagine e la reputazione della Società stessa, attraverso l’introduzione, nei processi aziendali che presentano il rischio di malamministrazione, di principi etici, doveri morali e norme di comportamento.

Lo stesso contribuisce a garantire che le attività e i comportamenti, cui devono ispirarsi i soggetti ai quali si applica, siano realizzati nel rispetto dei principi di legittimità, responsabilità, integrità, onestà, imparzialità, riservatezza, trasparenza, correttezza, lealtà, efficienza, collaborazione tra colleghi, reciproco rispetto e non discriminazione.

Relativamente alle misure anticorruzione, TUA dal 2017 ha adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), aggiornato di anno in anno, che integra, senza sovrapporsi, il Modello 231, attraverso un sistema che permette di presidiare il rischio connesso alle fattispecie di corruzione sia dal lato attivo che passivo.

4. Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione

Il processo di prevenzione è il risultato di un’azione comune che interessa sia la fase di programmazione che quella di attuazione delle misure di contrasto alla corruzione.

Fermo restando il ruolo principale di coordinamento spettante al RPCT, il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza dipende, in gran parte, dal reale coinvolgimento di tutti coloro che operano all’interno dell’organizzazione.

La legge 190/2012 precisa che l’attività di elaborazione del Piano, nonché delle misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, non può essere affidata a soggetti estranei all’amministrazione ma spetta al RPCT.

Tuttavia, il ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla elaborazione del piano e al monitoraggio, non può essere svolto esclusivamente dal RPCT ma necessita del contributo attivo di altri soggetti che operano all’interno dell’organizzazione.

La rappresentazione grafica che segue illustra i principali soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione:



4.1 Organo di indirizzo

Il Consiglio di amministrazione è l’organo di indirizzo competente a:

* nominare il RPCT scegliendo, di norma, tra i dirigenti di ruolo in servizio e disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell’incarico con piena autonomia ed effettività;
* in sede di nomina del RPCT, tenere conto delle competenze e dell’autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni allo stesso assegnate, adoperandosi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
* definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPCT;
* adottare il PTPCT entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo eventuali proroghe disposte dall’Autorità;
* valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell’amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
* assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
* promuovere una cultura della valutazione del rischio all’interno dell’organizzazione, incentivando l’attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all’etica pubblica che coinvolgano l’intero personale.

4.2 Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

La figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) è stata introdotta dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, alla quale il d.lgs. 97/2016 ha attribuito anche la funzione di Responsabile della Trasparenza, unificando in capo ad un unico soggetto l’incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e di Responsabile della Trasparenza (RPCT).

L’art 1, co. 7, stabilisce che il RPCT è individuato dall’Organo di indirizzo, tra i dirigenti interni alla Società, dotato della necessaria imparzialità ed autonomia valutativa, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Nel corso degli anni, l’Autorità ha fornito diverse indicazioni generali dirette a meglio definire il ruolo di RPCT e i criteri di scelta, nonché a valorizzare gli strumenti di supporto e collaborazione da parte della struttura organizzativa: le Linee Guida n. 1134/2017 sulle società in controllo pubblico, la delibera n. 840/2018, il PNA 2018 e il PNA 2019-2021 e, da ultimo, l’allegato n. 3 al PNA 2022 “*Il RPCT e la struttura di supporto*”.

Nel citato allegato 3, l’Autorità ha fornito i principi generali di indirizzo in merito alla figura del RPCT, validi per tutte e amministrazioni/enti pubblici/enti di diritto privato, evidenziando al paragrafo 4 la figura del RPCT nelle società a controllo pubblico o altri enti di diritto privato ad esse assimilati.

Pertanto, sono da intendersi superate le indicazioni relative al RPCT contenute nel PNA 2019, mentre restano confermate quelle fornite dall’Autorità, per le società in controllo pubblico, con le Linee Guida n. 1134/2017.

Il RPCT svolge, all’interno di ogni amministrazione/società, un ruolo trasversale e, allo stesso tempo, d’impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

Il RPCT deve avere un’adeguata conoscenza dell’organizzazione e del suo funzionamento, non deve essere in una posizione che presenti profili di conflitto di interessi e, per quanto possibile, non deve essere coinvolto in processi a rischio.

In relazione alle funzioni attribuite, il RPCT deve dare tempestiva comunicazione all’Organo di vertice dell’avvio nei suoi confronti di procedimenti penali o di altro tipo che lo vedano coinvolto.

* *ATTIVITA’ E POTERI*

Tenuto conto delle indicazioni anche più recenti fornite dall’Autorità, in merito alle attività svolte e ai relativi poteri, il RPCT:

* elabora ogni anno la proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e la presenta all’organo di indirizzo politico per la necessaria approvazione nei termini stabiliti;
* segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo di Vigilanza le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
* vigila, con le modalità che ritiene opportune, sulla idoneità ed attualità del Piano adottato, anche con riferimento ai processi a rischio mappati, nonché sull’osservanza delle misure e dei presidi previsti da parte di tutti i soggetti coinvolti;
* segnala all’organo amministrativo e al Referente della funzione disciplinare probabili violazioni delle misure del Piano, per l’apertura degli eventuali procedimenti disciplinari avverso gli autori della violazione;
* verifica l’efficace attuazione del piano e la sua idoneità, nonché propone le modifiche dello stesso quando sono accertate significative e non trascurabili violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione aziendale o nell’attività della società;
* predispone, entro i termini di legge, la relazione annuale relativa all’attività svolta e ne assicura la pubblicazione sul sito aziendale secondo le indicazioni dell’ANAC;
* riferisce sulla sua attività all’organo di indirizzo politico, se richiesto o se egli stesso lo ritenga opportuno, e all’ente proprietario secondo quanto stabilito nel “Protocollo di legalità”;
* controlla ed assicura la regolare attuazione dell’accesso civico e dell’accesso generalizzato, è destinatario delle istanze di accesso civico “semplice” e riceve e tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell’accesso o di mancata risposta;
* vigila in merito all’applicazione delle disposizioni in materia di rispetto delle norme sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, nel rispetto del d.lgs. n. 39/2013, con il compito di contestare all’interessato l’esistenza o l’insorgenza delle situazioni di inconferibilità ed incompatibilità;
* nel caso in cui riceva una segnalazione o comunque riscontri fenomeni di corruzione in senso ampio, ha poteri di verifica, controllo e istruttori, come definiti dall’ANAC nella delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, cui per completezza si rinvia;
* sollecita l’individuazione del soggetto preposto all’iscrizione e all’aggiornamento dei dati nell’Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), indicandone il nome all’interno del PTPCT (RASA);
* svolge un ruolo di primo piano nella gestione delle segnalazioni in materia di whistleblowing, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;
* in quanto Responsabile per la trasparenza, programma le attività necessarie a garantire l’attuazione concreta delle disposizioni in materia e svolge un'attività di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, assicurando anche che sia rispettata la “qualità” dei dati. A ciò consegue il potere di segnalare gli inadempimenti rilevati, in relazione alla gravità, all’organo di indirizzo politico, all'Organismo Indipendenti di Valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, al Responsabile della Direzione Risorse Umane e Organizzazione per i successivi adempimenti disciplinari;
* comunica alla direzione competente il programma delle attività di aggiornamento e formazione, individuando prioritariamente il personale che opera nelle aree o presidia funzioni che risultano particolarmente esposte al rischio corruttivo.

I poteri del RPCT sono diretti alla predisposizione degli strumenti più appropriati al raggiungimento della predisposizione e della verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione. Non spetta al RPCT l’accertamento di responsabilità individuali o l’attuazione di controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall’Ente.

Le responsabilità e le prove liberatorie vengono dettagliatamente riportate nell’allegato 3 del PNA 2022, cui si rimanda.

* *RAPPORTI CON LA REGIONE ABRUZZO*

Il RPCT di TUA S.p.A. collabora attivamente con il RPCT della Giunta Regionale d’Abruzzo al perseguimento della politica anticorruzione e trasparenza.

A tal fine sono previsti incontri con cadenza annuale per valutare lo stato di adeguamento alla normativa di riferimento o per condividere attività congiunte dirette alla soluzione di problematiche comuni.

Il RPCT di TUA S.p.A. è tenuto a comunicare alla struttura regionale vigilante l’esito dell’attività di monitoraggio e controllo svolti.

* *RPCT di TUA S.p.A.*

TUA S.p.A., con deliberazione del C.d.A., nella seduta del 30 giugno 2022, ha nominato l’attuale **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** nella personale della **dott.ssa Margherita Matricciani**.

Il nominativo del RPCT e l’atto di nomina sono pubblicati sul sito internet al seguente link: <https://tuabruzzo.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione.html>

All’interno della società, la dott.ssa Matricciani ricopre, altresì, l’incarico di Dirigente dell’area Pianificazione e Controllo.

In linea con le indicazioni dettate dall’Autorità, nell’allegato 3, si precisa:

* nell’ipotesi di conflitto di interessi, anche potenziale, del RPCT quest’ultimo si astiene dall’attività, segnalando l’eventuale conflitto al Presidente del CdA, indicando il possibile sostituto;
* nell’ipotesi in cui le segnalazioni di whistleblowing riguardino la condotta tenuta dal RPCT, compete all’OdV sostituirlo nella gestione e nell’analisi della segnalazione.

Qualora si verifichi un periodo di assenza temporanea del RPCT, spetterà al responsabile della struttura di supporto garantire le attività ordinarie. Quando l’assenza si traduce, invece, in una vera e propria *vacatio* del ruolo di RPCT è compito dell’organo di indirizzo attivarsi immediatamente per la nomina di un nuovo Responsabile, con l’adozione di un atto formale di conferimento dell’incarico.

4.3 Struttura di supporto all’attività del RPCT

Il legislatore ha concentrato solo nella figura del RPCT le iniziative e le responsabilità del sistema di prevenzione ma tale previsione deve confrontarsi con la realtà organizzativa nella quale lo stesso si troverà ad agire.

A tal riguardo, le modifiche apportate dal d.lgs. n. 97/2016 alla legge n. 190 del 2012, hanno previsto che l’organo di indirizzo disponga: “*le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei*” al RPCT.

Anche nel PNA 2022, considerati i delicati compiti che spettano al RPCT, l’Autorità ha ribadito che al RPCT va assicurato un adeguato supporto, attraverso la previsione di una struttura organizzativa idonea e proporzionata che gli consenta di svolgere in modo completo ed effettivo le proprie funzioni.

A tal proposito, con provvedimento Presidenziale del 15 novembre 2017, la Società ha nominato i componenti della struttura a supporto del RPCT al fine di garantire l’osservanza del Piano.

Le predette unità, in servizio presso altre aree operative, sono: la dott.ssa Maria D’Angelo e il P.I. Antonello Menna.

Gli stessi sono soggetti proattivi che fungono da punto di riferimento per la collazione ed il monitoraggio delle attività anticorruzione e trasparenza con il RPCT, al fine di promuovere il rispetto delle disposizioni del PTPCT.

In particolare, questi:

* verificano l’effettiva applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione relativamente alle attività di competenza;
* riferiscono al Responsabile, ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, sullo stato di applicazione del Piano, segnalando le criticità ed eventualmente proponendo l’adozione di misure specifiche ritenute maggiormente idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi;
* il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Referenti hanno facoltà di richiedere a tutti i dipendenti, ed in ogni momento, chiarimenti, per iscritto o verbalmente, relativamente ai comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza, ai sensi della normativa vigente in materia;
* supportano il RPCT nella gestione delle segnalazioni whistleblowing.

4.4 I Dirigenti

I dirigenti partecipano al processo di gestione del rischio nell’ambito dei settori di rispettiva competenza; in particolare:

* valorizzano la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
* partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l’analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
* curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull’integrità;
* assumono la responsabilità dell’attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l’efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
* forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l’individuazione delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
* provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, svolte nell’ufficio a cui sono preposti;
* segnalano eventuali situazioni di illecito al RPCT;
* vigilano sull’applicazione del Codice Etico e di Comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti provvedimenti disciplinari;
* redigono ed inviano al RPCT i flussi informativi periodici relativi alle proprie aree, elencati nell’allegato “ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE” del presente piano;
* attivano tempestivamente le azioni correttive laddove vengano riscontrate mancanze/difformità nell’applicazione del PTPCT in accordo con il RPCT e i Referenti.

4.5 I Dipendenti

Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio.

In particolare, essi sono tenuti a:

* conoscere ed osservare le misure contenute nel PTPCT e a prestare collaborazione al RPCT;
* ottemperare agli obblighi di trasmissione dei dati da pubblicare nella sezione “Amministrazione Trasparente” della Società e agli obblighi informativi nei confronti del RPCT;
* segnalare eventuali situazioni di illecito tramite i canali messi a disposizione dalla Società;
* segnalare eventuali casi di personale situazione di conflitto di interessi ed osservare il dovere di astensione dal compiere le attività interessate;
* osservare quanto stabilito dal MOGC231 della Società di cui il Codice Etico e di Comportamento ne costituisce parte integrante;
* partecipare ai corsi di formazione assegnati.

Tutti i dipendenti che dispongono di dati utili e rilevanti hanno l’obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

Gli stessi, anche se privi della qualifica dirigenziale, mantengono comunque un livello di responsabilità personale per il verificarsi di fenomeni corruttivi in relazione ai compiti effettivamente svolti.

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione, previste dal piano di cui trattasi, costituisce illecito disciplinare.

4.6 Il RASA (Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante)

Il RASA è il soggetto responsabile incaricato della verifica e/o compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante. Tale Responsabile provvede all’implementazione della BDNCP presso l’ANAC dei dati relativi all’anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell’articolazione in centri di costo. Il PNA 2016/18 ha inteso l’individuazione del RASA come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il **RASA** della Società, nominato con deliberazione del C.d.A., nella seduta del 26 febbraio 2018, è il **dott. Paolo Marino**.

4.7 L’Organismo di Vigilanza (OdV)

L’art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 prevede che l’ente istituisca un organismo che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, abbia il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del MOGC231. TUA S.p.A. ha provveduto a nominare il proprio Organismo di Vigilanza costituito da tre componenti esterni.

Nel sistema generale di prevenzione della corruzione, considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e della legge n. 190/2012, vi deve essere un costante coordinamento tra OdV ed RPCT.

Il continuo collegamento e coordinamento è assicurato dagli incontri tra il RPCT e i componenti dell’OdV e dalla condivisione delle informazioni acquisite attraverso specifici flussi informativi.

L’ Organismo di Vigilanza:

* partecipa al processo di gestione del rischio corruttivo offrendo un supporto al RPCT e agli altri attori;
* è chiamato ad esprimere un parere sul Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società;
* si raccorda con il RPCT nel caso in cui lo stesso ritenga che un determinato evento critico di cui sia venuto a conoscenza sia rilevante anche ai fini del Modello 231;
* gestisce la ricezione delle segnalazioni sulla base di quanto stabilito dal Regolamento Whistleblowing, condividendole con il RPCT, se rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01;
* condivide con il RPCT, qualora disponibili, dati e informazioni utili all’analisi del contesto, alla valutazione e al trattamento dei rischi;
* valuta i protocolli di prevenzione adottati in termini di idoneità e concreta capacità di prevenzione.

4.8 L’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

L’Organismo Indipendente di Valutazione è un soggetto nominato dall’organo di indirizzo politico-amministrativo ed ha il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.

TUA ha provveduto a nominare il proprio OIV, il quale ha il compito di:

* collaborare nella predisposizione e nell’adeguamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo quanto stabilito dal d.lgs. n. 150/2009 e dalle linee guida ANAC;
* monitorare il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione della performance, in osservanza degli obblighi relativi alla trasparenza;
* validare la proposta di Piano della Performance e la Relazione annuale sulla performance, nonché i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchino l’effettiva situazione della Società;
* comunicare tempestivamente le criticità riscontrate al Direttore Generale e al Presidente del Consiglio di amministrazione;
* garantire la correttezza dei processi di misurazione e validazione nonché dell’utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 150/2009, dal contratto collettivo nazionale e dal contratto collettivo aziendale, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
* presentare al Direttore Generale ed al Presidente del Consiglio di amministrazione la proposta annuale di valutazione della performance individuale delle Posizioni organizzative individuate e la relativa attribuzione dei premi;
* compilare, sulla base delle valutazioni, la graduatoria dei dipendenti distinti per Responsabili delle posizioni organizzative, distribuendoli su differenti livelli di performance;
* verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
* assolvere ai compiti previsti all’interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale;
* promuovere e attestare l’assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità di cui al d.lgs. n. 33/2013 “*Disposizioni in materia di Trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni*”
* offrire, nell’ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri soggetti coinvolti, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio;
* fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all’analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
* favorire l’integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio.

Relativamente ai rapporti del RPCT con gli organi di controllo interno, con particolare riguardo a quello con l’OIV, nella parte generale del PNA 2022 è prevista la necessaria collaborazione tra il RPCT e l’OIV, al fine di coordinare meglio gli obiettivi di performance con l’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

4.9 Il Responsabile della Protezione Dati (RPD o DPO)

In ottemperanza all’art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di tutela dei dati personali delle persone fisiche, TUA S.p.A. ha nominato il Responsabile della Protezione Dati.

Il RPD è incaricato di fornire pareri e consulenza al titolare del trattamento, nonché ai dipendenti che trattano dati personali, in merito agli obblighi derivanti dal Regolamento, e dalle altre disposizioni emanate in materia, e di sorvegliarne l’osservanza.

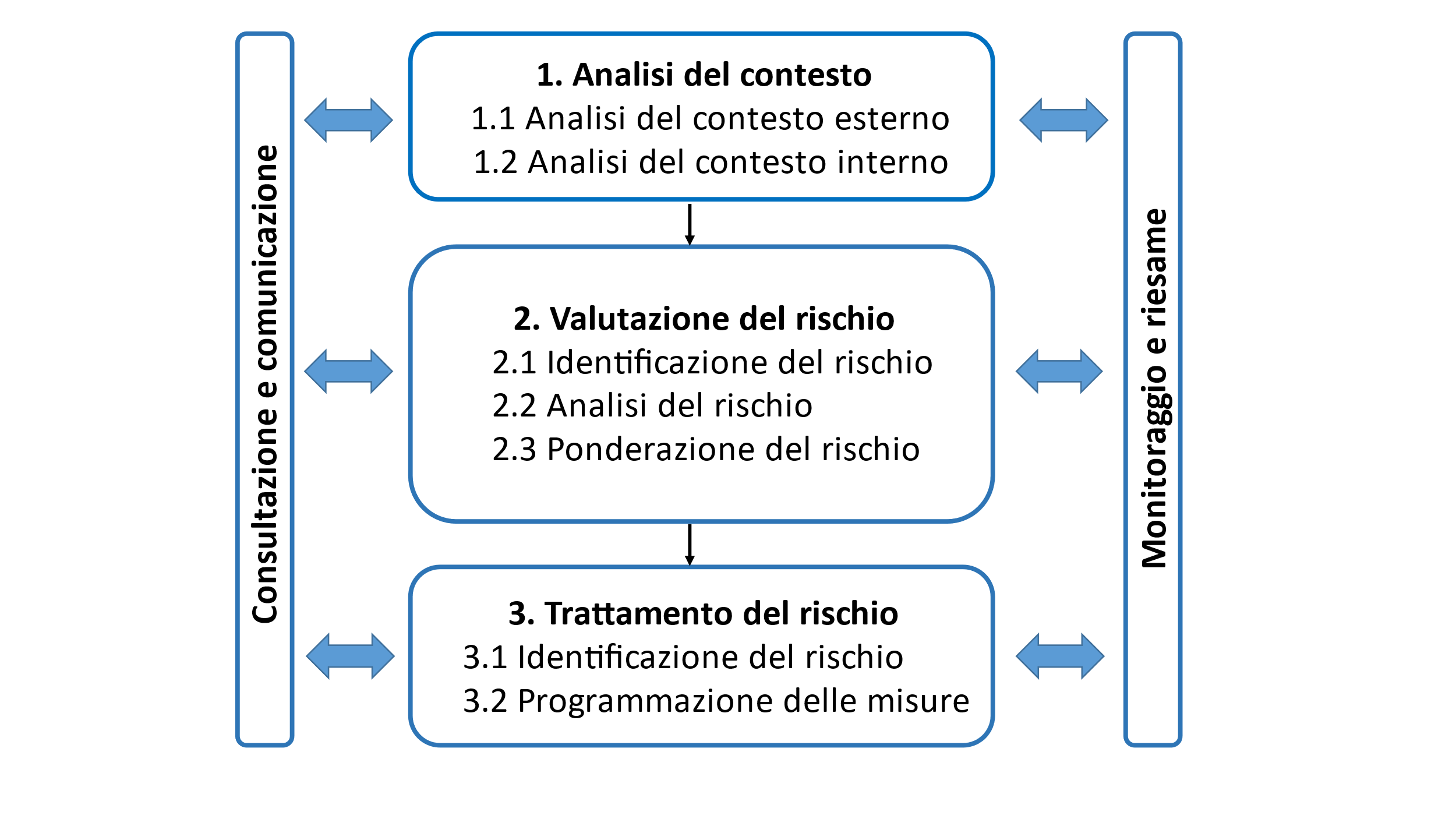
Per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT.

Si considerino, ad esempio, le implicazioni pratiche tra il Regolamento e gli obblighi di pubblicazione di cui la d.lgs. n. 33/2013, il RPD costituisce una figura di riferimento per il RPCT chiamato a contemperare le modalità di pubblicazione con il limite della riservatezza dei dati. Inoltre, nel caso delle istanze di riesame di decisioni sull’accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali. In questi casi, il RPCT si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RPD nell’ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici, ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante. Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza dall’ufficio che ha riscontrato l’accesso civico oggetto del riesame.

GESTIONE DEL RISCHIO

1. Il processo di gestione del rischio di corruzione

Il processo di gestione del rischio anticorruzione si articola nelle seguenti fasi:



1.1. Analisi del contesto

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all’analisi del contesto esterno ed interno in cui la Società si trova a svolgere la propria attività.

In questa fase la Società acquisisce le informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo in relazione sia alle caratteristiche dell’ambiente in cui si trova ad operare (es. variabili culturali, criminologiche, sociali, economiche del territorio) sia alla propria organizzazione interna.

*1.1.1 Contesto esterno*

L’analisi del contesto esterno ha il duplice obiettivo di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente nel quale l’amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di rischi corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell’idoneità delle misure di prevenzione.

Si tratta di una fase preliminare che consente a ciascuna amministrazione di mettere a punto la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo, tenendo conto dell’ambiente socioeconomico e territoriale in cui si trova ad operare.

Così come evidenziato nella determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015 e nel PNA 2022, l’analisi del contesto costituisce un aspetto fondamentale nella predisposizione del PTPCT, in considerazione del fatto che il fenomeno corruttivo si sviluppa e persiste nell’ambito dei processi in cui il soggetto esterno (fornitore, utente, ente pubblico, società controllate e partecipate, associazioni di categoria, ecc.) interagisce con l’organizzazione aziendale.

TUA è un’azienda di trasposto su gomma e ferro che gestisce l’80% del servizio pubblico locale in Abruzzo.

L'Abruzzo è una regione italiana che si trova a est di Roma, tra l'Adriatico e gli Appennini.

L'entroterra è costituito per la gran parte da parchi nazionali e riserve naturali tali da far guadagnare all’Abruzzo la denominazione di “*regione verde d’Europa*”. Il paesaggio è selvaggio e incontaminato.

La regione comprende anche paesini medievali e rinascimentali abbarbicati sulle colline. Il capoluogo di regione, L'Aquila, è una città cinta da mura, danneggiata dal terremoto del 2009. La Costa dei Trabocchi è un tratto del litorale abruzzese, nel medio Adriatico, esteso lungo la strada statale 16 Adriatica e corrispondente alla maggior parte della costa della provincia di Chieti. Il litorale è caratterizzato dalla diffusa presenza di trabocchi, antiche macchine da pesca su palafitta. La regione vanta le vette più alte della catena appenninica, con il Gran Sasso d'Italia ed il massiccio della Maiella.

TUA S.p.A. opera nel territorio regionale con due divisioni: quella dei servizi ferroviari, con sede a Lanciano, e quella dei servizi autolinee, con depositi e uffici a Pescara, (servizi urbani ed extraurbani), Lanciano, Chieti (deposito), Pescara, L'Aquila, Teramo, Giulianova, Avezzano, Sulmona.

\*\*\*\*\*

Relativamente all’analisi del contesto esterno non si può non evidenziare la particolare fase storica complessa caratterizzata dalle molte riforme connesse agli impegni assunti dall’Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e il periodo di crisi derivante dalla pandemia e reso ancor più problematico dalle tensioni geopolitiche legate al conflitto in Ucraina e alla guerra tra Israele e Palestina.

In tal senso la premessa al PNA 2022 che sottolinea “*Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall’Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell’Europa dell’Est. L’ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall’altra, ad avviso dell’Autorità, richiedono il rafforzamento dell’integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l’attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.”*

*In occasione della Giornata Internazionale contro la Corruzione, che si è celebrata il 9 dicembre 2022, il Presidente di ANAC, Giuseppe Busia, ha efficacemente evidenziato l’aumento dei rischi a fronte di evidenti opportunità di crescita per il nostro paese: “L’Italia ha già ricevuto 67 miliardi dalla Ue in erogazioni per il PNRR, e ne riceverà altri 53 miliardi entro la fine del 2023, se rispetteremo tutti i parametri. Sono cifre enormi, che ingolosiscono la malavita, anche organizzata. Il rischio di corruzione e di infiltrazioni criminose in Italia diventa per questo più elevato. Dobbiamo quindi intensificare la lotta alla corruzione”.* E ancora*: “Servono controlli adeguati sugli appalti del PNRR. Anche noi vogliamo velocità e semplificazione, ma con modi e forme che non vadano a scapito di legalità e prevenzione della corruzione. La Commissione europea pone particolare attenzione su quanto stiamo facendo, e si aspetta che l’Italia spenda bene quei soldi”.*

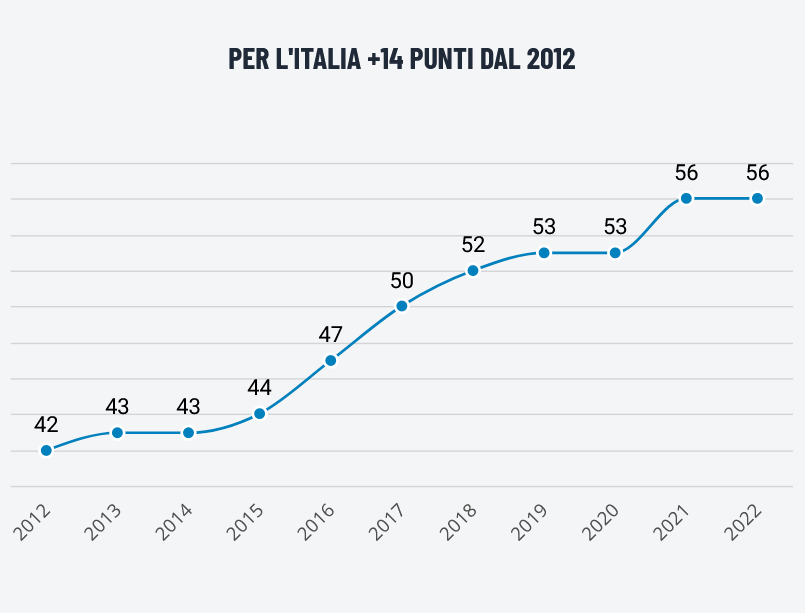
*“Anche prescindendo dall’aumento dei costi di energia e materie prime, conseguente sia all’invasione dell’Ucraina, sia al conflitto in Israele il fatto che il PNRR concentri numerosissimi investimenti in uno spazio temporale relativamente breve, quale quello che ci separa dal 2026, crea una competizione per reperire materiali, attrezzature e gli stessi operai, facendo lievitare i costi. Lo abbiamo evidenziato fin da quando tali regole erano in discussione, inutilmente. Ora ne vediamo le conseguenze, aggravate dall’emergenza bellica.”*

\*\*\*\*\*

Ai fini della ricerca, interessante è continuare a seguire i dati relativi alla percezione della corruzione elaborato da Transparency International. L’indice di percezione della corruzione (CPI), elaborato e pubblicato ogni anno da Transparency, classifica i paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l’impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del *business*. Il punteggio è espresso in una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita), con un risultato tanto più alto quanto minore è la corruzione percepita.

Il report è particolarmente importante perché mette in evidenza la forte correlazione tra corruzione, conflitti e sicurezza.

L’ultimo Indice di percezione della corruzione (CPI), pubblicato da Transparency il 31 gennaio 2023 e relativo ai dati dell’anno 2022, pone l’Italia al 41° posto, con un punteggio di 56. l’Italia che nelle classifiche precedenti aveva già guadagnato 3 punti importanti, compiendo un balzo in avanti di 10 posizioni, conferma il suo punteggio e guadagna una posizione nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto di misurazione. Il CPI2023 posiziona dunque l’Italia al 41° posto, rispetto al 42° del precedente anno, con un punteggio di 56 su 100.



A tal proposito, la Presidente di Transparency ha sottolineato: “*ll punteggio ed il conseguente posizionamento del nostro Paese confermano l’Italia nel gruppo dei paesi europei in ascesa sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Un risultato frutto delle riforme legislative in tema di prevenzione e repressione della corruzione adottate nell’ultimo decennio. Il decisore politico dovrà mettere al centro della sua agenda i temi della trasparenza e della lotta alla corruzione: rafforzare i controlli, scongiurare i conflitti di interesse, promuovere la trasparenza definendo regole adeguate al bilanciamo tra il diritto all’informazione e la sensibilità dei dati, regolare le attività di lobbing*”.

\*\*\*\*\*

Di rilievo per l’analisi del contesto esterno è, altresì, la relazione della Direzione Investigativa Antimafia del II semestre 2022.

In essa, in generale, viene scritto: “*Gli elementi investigativi raccolti confermano che le organizzazioni criminali di tipo mafioso, nel loro incessante processo di adattamento alla mutevolezza dei contesti, hanno implementato le capacità relazionali sostituendo l’uso della violenza, sempre più residuale, con strategie di silenziosa infiltrazione e con azioni corruttive e intimidatorie. Oggi, le mafie preferiscono rivolgere le proprie attenzioni ad ambiti affaristico-imprenditoriali, approfittando della disponibilità di ingenti capitali accumulati con le tradizionali attività illecite. Si tratta di “modi operandi” dove si cerca sia di rafforzare i vincoli associativi mediante il perseguimento del profitto e la ricerca del consenso approfittando della forte sofferenza economica che caratterizza alcune aree, sia di stare al passo con le più avanzate strategie di investimento, riuscendo a cogliere anche le opportunità offerte dai fondi pubblici nazionali e comunitari (Recovery Fund e PNRR)”*.

In particolare, per l’Abruzzo: “*La Regione Abruzzo, in ragione della peculiare posizione geografica, è esposta all’ingerenza delle tradizionali organizzazioni mafiose provenienti dalle Regioni limitrofe, dotate di una spiccata capacità di permeare il tessuto socioeconomico, come peraltro confermato dalle evidenze giudiziarie del semestre in esame. Ai fini di una più immediata georeferenziazione dei fenomeni criminali, si ritiene utile suddividere la Regione in due macroaree. La prima, costituita dalla fascia costiera, è caratterizzata da manifestazioni delinquenziali di maggiore impatto sul piano della percezione della sicurezza, ove risulterebbero presenti gruppi criminali pugliesi e stranieri, questi ultimi perlopiù albanesi, maghrebini nonché gruppi criminali di etnia rom, dediti a reati predatori, allo sfruttamento della prostituzione e al traffico e spaccio di stupefacenti.* *Invero, l’Abruzzo, in virtù dello sbocco sull’Adriatico rappresenterebbe uno snodo nevralgico per l’approvvigionamento degli stupefacenti provenienti da oltremare, in specie dall’Albania, e destinati non solo all’Italia ma anche al resto d’Europa. Il secondo contesto territoriale, corrispondente all’area appenninica interna, risulterebbe più esposto a fenomeni di infiltrazione nel tessuto economico da parte di proiezioni criminali laziali e campane. Proprio la prossimità alla Campania, al Lazio e alla Puglia, cui si aggiunge la presenza di Istituti detentivi di massima sicurezza, negli anni ha esposto la Regione agli interessi criminali dei citati sodalizi mafiosi, notoriamente pronti a permeare quei settori che ben si prestano alle attività di riciclaggio dei proventi illeciti. Sul punto resta alta l’attenzione istituzionale anche in termini di vigilanza e di verifica preventiva da parte delle Prefetture e dai Gruppi Provinciali Interforze ivi appositamente costituiti, nel monitoraggio delle aziende interessate all’affidamento e all’esecuzione degli appalti, in considerazione dei fondi stanziati per le opere di ricostruzione pubbliche e private in seguito agli eventi sismici avvenuti nel 2009 e nel 2016/2017. Il traffico e lo spaccio di stupefacenti sarebbero invece il principale ambito di interesse per le organizzazioni criminali pugliesi, in particolare foggiane e garganiche, che non disdegnando l’uso delle armi per garantirsi l’egemonia sul territorio e sulle principali piazze di spaccio. Tuttavia, il fenomeno criminale rilevato più di recente, che ha destato maggiore allarme, è costituto dalla presenza della ‘ndrangheta, impegnata in una espansione silente ma progressiva, che insidia il circuito economico-produttivo abruzzese surrogando il potere intimidatorio con quello economico-finanziario per attrarre taluni imprenditori e professionisti locali disponibili a “ripulire” le ingenti ricchezze illecite”.*

\*\*\*\*\*

Dall’analisi dell’indice della criminalità nelle Province italiane elaborato per l’anno 2023 dal Sole 24ore, risulta che la prima provincia in Abruzzo per il numero di delitti denunciati, in rapporto alla popolazione residente, è Pescara. Da tale report si desume che, nell’ambito della classifica nazionale, rispetto all’anno 2022:

* Teramo è passata dal 55° al 45° posto, da 8.869 a 9.790 reati denunciati;
* Pescara è passata dal 34° al 33° posto, da 10.312 a 10.850 reati denunciati;
* Chieti è passata dal 80° al 77° posto, da 9.871 a 10.345 reati denunciati;
* L’Aquila è passata dal 104° al 100° posto, da 6.175 a 6.547 reati denunciati.

Tra le denunce relative alle province abruzzesi prevalgono quelle relative ai reati di usura, associazioni di tipo mafioso, associazione per produzione o traffico di stupefacenti, spaccio di stupefacenti, violazione alla proprietà intellettuale, omicidi volontari consumati, furti di autovetture, rapine in abitazioni, omicidi colposi da incidenti sul lavoro, rapine in esercizi commerciali, furti di ciclomotori.

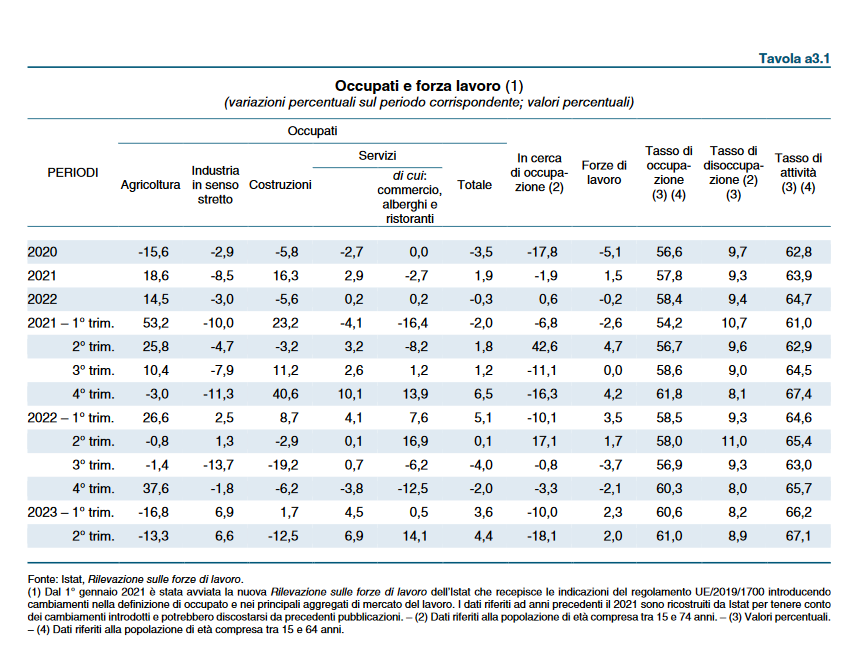
\*\*\*\*\*

Di interesse nel Rapporto annuale “Economie regionali – L’economia dell’Abruzzo” della Banca D’Italia è l’attenta analisi delle dinamiche del mercato del lavoro in Abruzzo.

*Nella prima parte dell’anno (2023) è proseguito il miglioramento del quadro occupazionale in regione. La partecipazione al mercato del lavoro è ancora aumentata; in particolare, quella femminile ha ampiamente recuperato i livelli pre-pandemici. Rispetto allo stesso periodo dello scorso anno, nei primi sei mesi del 2023 sono cresciute sia le nuove posizioni lavorative a temine sia quelle a tempo indeterminato. Le attivazioni nette sono aumentate in tutti i settori, ad eccezione delle costruzioni. Nel corso del 2023 il mercato del lavoro in regione ha continuato a beneficiare del recupero dei livelli di attività dopo la pandemia. Secondo i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro dell’Istat (RFL), nei primi sei mesi dell’anno il totale degli occupati è aumentato in media del 4,0 per cento rispetto allo stesso periodo del 2022 (fig. 3.1.a); in particolare, è cresciuto il numero dei lavoratori alle dipendenze (7,0 per cento), mentre è proseguita la riduzione della componente autonoma (-5,4 per cento). L’occupazione è cresciuta nel settore dei servizi e nell’industria, mentre nelle costruzioni e nell’agricoltura si è registrata una contrazione (tav. a3.1)*

Immagine che contiene testo, schermata, Diagramma, linea

Descrizione generata automaticamente



*Il tasso di occupazione si è collocato nella media del semestre su un valore più elevato di oltre due punti percentuali rispetto allo stesso periodo dell’anno precedente (al 60,8 per cento). La partecipazione al mercato del lavoro ha continuato a crescere; il tasso di attività si è attestato al 66,6 per cento (dal 65,0 nel primo semestre del 2022). In particolare, il dato relativo alla popolazione femminile ha raggiunto il 56,8 per cento, un valore superiore di quasi cinque punti percentuali a quello precedente la pandemia. Il tasso di disoccupazione è diminuito di 1,6 punti percentuali (all’8,5 per cento), anche per effetto del marcato calo dei disoccupati, avvicinandosi al dato nazionale (7,9 per cento).*

*Secondo i dati delle comunicazioni obbligatorie forniti dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, riferiti ai dipendenti del settore privato non agricolo, le attivazioni nette di posizioni lavorative hanno continuato a crescere a un ritmo più elevato di quello degli anni precedenti (fig. 3.1.b). Nei primi sei mesi dell’anno i nuovi posti di lavoro risultavano superiori di circa il 13 per cento rispetto a quelli creati nello stesso periodo del 2022, per l’effetto congiunto dell’aumento delle assunzioni e della riduzione delle cessazioni (tav. a3.2). Sono cresciute sia le attivazioni nette con forme contrattuali a tempo determinato sia quelle a tempo indeterminato (fig. 3.2.a). Le nuove posizioni lavorative sono aumentate in tutti i settori, ad eccezione di quello delle costruzioni (fig. 3.2.b).*

Immagine che contiene testo, schermata, numero, Carattere

Descrizione generata automaticamente

Immagine che contiene testo, schermata, diagramma, Parallelo

Descrizione generata automaticamente

\*\*\*\*\*

Nel documento ANAC “La corruzione in Italia” (2016-2019), il 74% delle vicende (113 casi) corruttive ha riguardato l’assegnazione di appalti pubblici, il restante 26%, per un totale di 39 casi, è composto da ambiti di ulteriore tipo (procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari, ecc.), tra cui i trasporti pubblici per un valore del 2%. Le principali peculiarità riscontrate nelle vicende di corruzione sono:

* illegittimità gravi e ripetute in materia di appalti pubblici: affidamenti diretti ove non consentito, abuso della procedura di somma urgenza, gare mandate deserte, ribassi anomali, bandi con requisiti funzionali all’assegnazione pilotata, presentazione di offerte plurime riconducibili ad un unico centro di interesse
* inerzia prolungata nel bandire le gare al fine di prorogare ripetutamente i contratti ormai scaduti (in particolare nel settore dello smaltimento rifiuti)
* assenza di controlli (soprattutto nell’esecuzione di opere pubbliche)
* assunzioni clientelari
* illegittime concessioni di erogazioni e contributi
* concorsi svolti sulla base di bandi redatti su misura
* illegittimità nel rilascio di licenze in materia edilizia o nel settore commerciale
* illiceità in procedimenti penali, civili o amministrativi, al fine di ottenere provvedimenti di comodo

Nel documento l’Abruzzo si posiziona al 7° posto con 6 episodi di corruzione e un’incidenza del 3,9%.

Inoltre, l’analisi dell’ANAC porta ad affermare che “*il lavoro si configura come la nuova frontiera del pactum sceleris: soprattutto al Sud l’assunzione di coniugi, congiunti o soggetti comunque legati al corrotto (non di rado da ragioni clientelari) è stata riscontrata nel 13% dei casi. A seguire, a testimonianza del sopravvento di più sofisticate modalità criminali, si colloca l’assegnazione di prestazioni professionali (11%), specialmente sotto forma di consulenze, spesso conferite a persone o realtà giuridiche riconducibili al corrotto o in ogni caso compiacenti. Le regalie sono presenti invece nel 7% degli episodi*”.

\*\*\*\*\*

Per quanto riguarda l’istruzione, l’ISTAT, nella relazione in merito al benessere in Abruzzo 2023, ha evidenziato che: *“La regione nel 2022 si colloca sopra la media Italia per la percentuale di persone di 25-64 anni con almeno il diploma (68,4 per cento); anche il tasso di passaggio all’università, ovvero la percentuale di neodiplomati che si iscrivono all'università nello stesso anno in cui hanno conseguito il diploma (59,1 per cento nel 2020), supera i valori nazionali e, in misura ancora maggiore, della ripartizione (47,2 per cento). Nel 2022 in Abruzzo la quota di laureati e possessori di altri titoli terziari di 25-39 anni (28,9 per cento) è in linea con il dato nazionale e la partecipazione alla formazione continua (10,6 per cento) supera di 2,8 punti percentuali il valore del Mezzogiorno. Nello stesso anno la percentuale di NEET, giovani che non lavorano e non studiano, è pari al 17,9 per cento, di -1,1 punti percentuali più bassa che in Italia. Nel 2022, più di uno studente di terza media su tre ha competenze non adeguate: le incidenze, seppur elevate, sono più contenute rispetto alla media Italia (-3,0 punti percentuali per le competenze alfabetiche e -0,5 punti percentuali per le competenze numeriche). Tra le province, Pescara si distingue per i risultati migliori in termini di benessere per ben sei indicatori del dominio: sono più alte le percentuali di laureati (30,0 per cento) e di persone con almeno il diploma (72,3 per cento), c’è una maggiore partecipazione degli adulti alla formazione continua (12,7 per cento) e dei bambini di 4-5 anni alla scuola dell’infanzia (96,9 per cento). Sono inoltre più basse le incidenze di studenti di terza media con competenze non adeguate. Per contro, la partecipazione dei bambini ai servizi per l’infanzia (6,2 per cento) è la più bassa della regione e meno della metà di quella che si osserva a Chieti, dove quasi 14 bambini di 0-2 anni ogni 100 hanno usufruito di tali servizi. Quest’ultima provincia si distingue invece in negativo per i dati legati alle competenze numeriche non adeguate (45,1 per cento) e alla partecipazione alla formazione continua (8,1 per cento). Teramo si caratterizza invece in positivo per il più elevato tasso di passaggio all’università (60,9 per cento) e la più bassa percentuale di giovani che non lavorano e non studiano (13,1 per cento), ma anche per il dato negativo legato alle competenze alfabetiche non adeguate (37,8 per cento). La provincia dell’Aquila emerge invece in negativo per la più alta percentuale di giovani che non lavorano e non studiano (23,0 per cento) circa 5 punti percentuali in più del valore regionale. Nell’ultimo anno, in Abruzzo come in Italia, la partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni non è ancora tornata al livello del 2019 e le competenze numeriche e alfabetiche sono su livelli peggiori (Tavola 2.2). Alcuni segnali positivi derivano dall’incremento della fruizione dei servizi comunali per l'infanzia, della partecipazione alla formazione continua e del tasso di passaggio all’università. Si registra inoltre un aumento della percentuale di persone con almeno il diploma e di quella di persone laureate o in possesso di altri titoli terziari.*

Immagine che contiene testo, schermata, numero, Carattere

Descrizione generata automaticamente

Immagine che contiene testo, schermata, numero, Carattere

Descrizione generata automaticamente

**Conclusioni**

Dall'analisi del contesto esterno si evidenzia che la Regione Abruzzo, in relazione ai delitti denunciati in rapporto alla popolazione residente, ha avuto un incremento, soprattutto nella provincia di Pescara, ma i reati che prevalgono sono quelli che toccano la sfera privata dell’individuo. Dalla stessa si può dedurre che il contesto esterno non possa incidere in modo rilevante sulle attività della Società, se non per quanto riguarda la materia dei contratti pubblici.

In effetti, il contesto attuale, interessato dalla gestione dei fondi acquisiti dal PNRR potrebbe costituire una opportunità di incremento dei rischi corruttivi.

I dati relativi all’istruzione e alla occupazione non destano maggiori sospetti rispetto a quella degli anni passati. Infatti, in tale ambito, in linea di massima, vi sono stati incrementi positivi.

Pertanto, possono essere confermate, quali aree a maggior rischio il settore dei contratti pubblici e la fase di esecuzione del contratto e i procedimenti selettivi per l'assunzione di personale. In particolare, gli impegni assunti con il PNRR, l’ingente flusso di denaro ad essi collegato e le deroghe introdotte attraverso delle riforme volte ad assicurare maggiore celerità nella realizzazione degli interventi, incidono in modo evidente e significativo sui rischi del settore dei contratti pubblici, chiedendo un maggiore impegno nell’individuazione dei presidi.

*1.1.2 Contesto interno*

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

* *La struttura organizzativa*

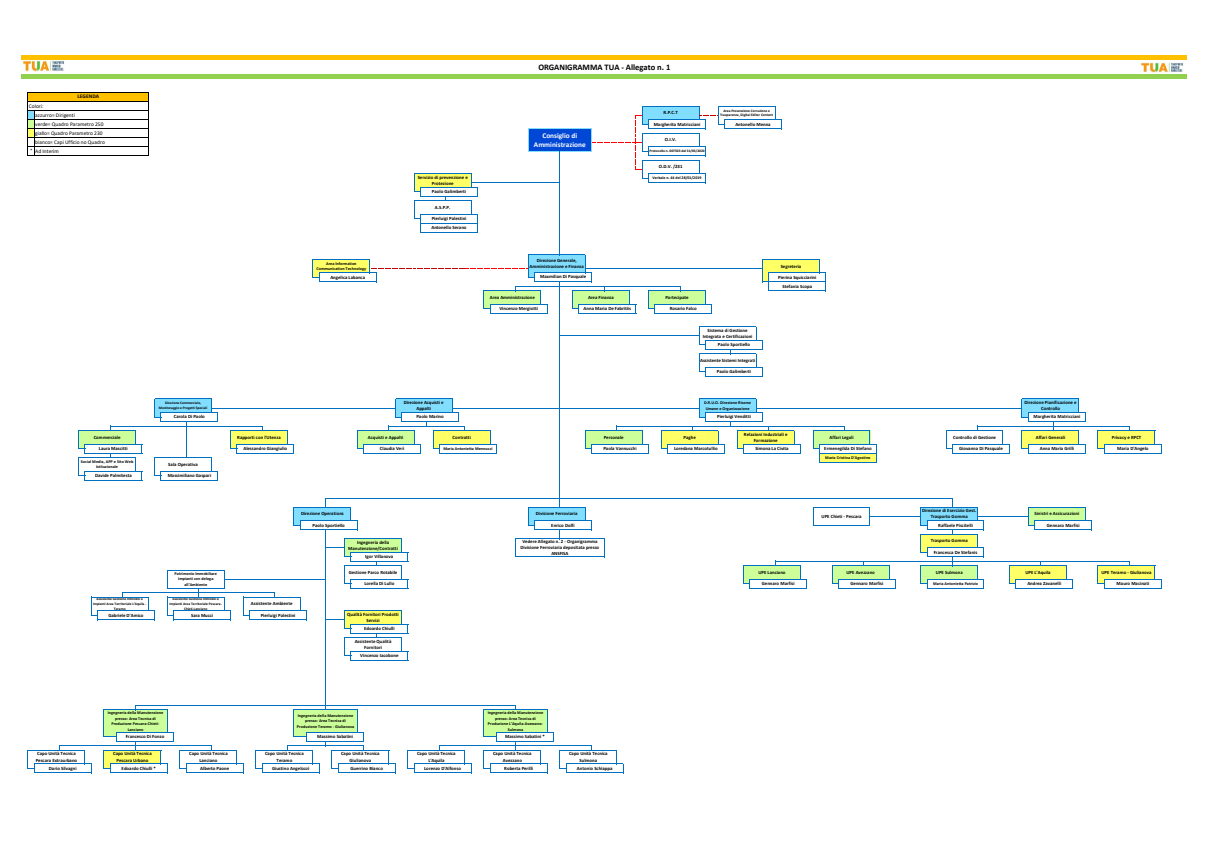
A seguito della Delibera della Giunta Regionale n. 539 del 29 settembre 2017, TUA S.p.A. è divenuta affidataria, con decorrenza 1° gennaio 2019 dei servizi di TPL in regime di house providing.

In ottemperanza agli obiettivi definiti nel Piano Strategico iniziale, TUA S.p.A. ha provveduto ad una riorganizzazione delle funzioni del personale tenuto conto delle modificate esigenze organizzative, mediante costituzione di nuove unità e una più equa e razionale distribuzione del personale.

La Società è stata interessata da un processo di riorganizzazione a partire dall'anno 2020, e tutt'ora in atto, finalizzata a garantire la realizzazione di nuovi progetti nell'ottica del perseguimento di un miglioramento e sviluppo continui.

Di notevole rilevanza è la riorganizzazione effettua nel corso dell’anno 2023, in due step, nell’ambito dell’Area Tecnica. L’assetto organizzativo attuale risulta oggi implementato da una nuova Direzione: Gestione emergenze – Sicurezza Ambiente e Qualità – Ordinaria Manutenzione Immobili e Impianti. Tra le mission della Direzione vi è quella di gestire l’attuazione dei progetti ricompresi nel Masterplan Abruzzo per il Sud e i rapporti con la Regione Abruzzo e gli enti preposti alla corretta esecuzione di tali interventi che assicura ulteriori controlli in tale ambito.

L’attuale Organigramma aziendale



**È possibile visualizzare l’Organigramma aziendale pubblicato sul sito** [**cliccando qui**](https://trasparenza.tuabruzzo.it/index.php?id=99)

* *La “mappatura” dei processi*

L’aspetto centrale e più importante dell’analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi.

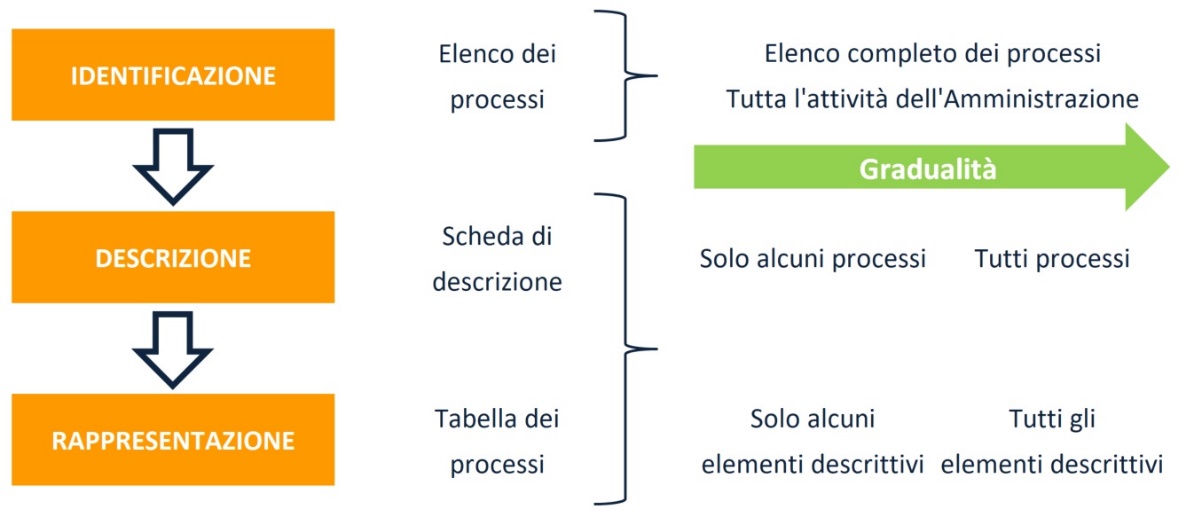
La mappatura dei processi consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. Essa ha l’obiettivo di esaminare gradualmente l’intera attività svolta dalla Società al fine di identificare aree che, in ragione della natura e peculiarità dell’attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La mappatura dei processi aziendali è stata effettuata coinvolgendo i dirigenti/responsabili dei vari settori aziendali, analizzando la documentazione a supporto, quali l’organigramma, gli ordini di servizio e i regolamenti, e intervistando gli addetti delle aree interessate.

I lavori sono stati svolti in collaborazione in modo da pervenire ad una elencazione completa dei processi aziendali, con la finalità di individuare e mappare sia le attività correlate a rischi di natura corruttiva a beneficio o vantaggio della Società sia quelle correlate a rischi di natura corruttiva che possono anche non recare un vantaggio o un beneficio per la Società ma per il soggetto facente parte dell’organizzazione aziendale.

Tenuto conto del principio di gradualità, obiettivo della Società è quello di pervenire ad un elenco completo dei processi aziendali e ad una descrizione sempre più analitica degli stessi da raggiungere in maniera progressiva nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo.

**Le fasi della mappatura dei processi:**



**1. Identificazione**

La prima fase della mappatura dei processi ha l’obiettivo di individuare l’elenco completo dei processi svolti all’interno dell’organizzazione aziendale, facendo riferimento a tutta l’attività svolta e non solo a quei processi che sono ritenuti a rischio.

In particolare, l’obiettivo di questa fase è quello di definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e di approfondimento nella fase successiva.

Il risultato di questa prima fase è stato riportato nell’**Elenco completo dei processi**, di cui all’**allegato 1.** Nel documento i processi sono stati raggruppati per singolo settore/area.

*Individuazione delle aree a rischio*

All’art. 1, comma 16, lettera a-bis), legge n. 190/2012, il Legislatore ha inteso dettare obblighi di adozione di misure minimali volte a prevedere e limitare rischi corruttivi almeno in quattro macroaree di attività (definite “obbligatorie”), nelle quali devono essere garantiti livelli minimi di garanzia di trasparenza amministrativa.

Ad esse, si sono aggiunte quelle indicate nel PNA 2013 e nell’Aggiornamento 2015 al PNA, riepilogate nella versione aggiornata del PNA 2019, dando luogo alle seguenti principali aree di rischio:

* Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
* Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
* Contratti pubblici
* Acquisizione e gestione del personale;
* Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
* Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
* Incarichi e nomine;
* Affari legali e contenzioso.

Dall’Elenco completo dei processi sono state individuate e considerate, come attività a rischio corruzione ex legge n. 190/2012, quelle generali indicate nel PNA (delibera n. 1064 del 13 novembre 2019), in particolare, quelle compatibili con la realtà aziendale e che presentano un maggiore rischio:

* Contratti pubblici (Affidamento di lavori, servizi e forniture)
* Acquisizione e gestione del personale
* Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
* Affari legali e contenzioso
* Incarichi e nomine
* Sanzioni amministrative
* Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
* Commerciale
* Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica

I processi individuati e considerati nel presente PTPCT sono stati riportati nell’**Elenco processi mappati** di cui all’**allegato 2**, in una tabella in cui sono specificate le fasi del singolo processo e la responsabilità dello stesso.

**2.** **Descrizione**

Una volta identificati i processi, per ciascuno di essi è opportuno comprenderne le modalità di svolgimento attraverso la loro descrizione dettagliata.

Pertanto, per ogni singolo procedimento ricompreso nelle aree a rischio corruzione ritenute maggiormente sensibili, è stata predisposta una “scheda processo” dove sono identificati e riportati gli elementi funzionali alla descrizione dettagliata.

Le schede, da compilare attraverso la collaborazione con i dirigenti/responsabili, riportano le informazioni necessarie per una compiuta analisi del rischio corruttivo generato attraverso le attività svolte dalla Società.

Considerato il principio di gradualità, riportato anche nel PNA, la mappatura complessiva dei processi sarà raggiunta progressivamente negli anni, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili.

**3. Rappresentazione**

L’ultima fase della mappatura dei processi concerne la rappresentazione degli elementi descrittivi del processo illustrati nella fase precedente. La rappresentazione sotto forma tabellare ha lo scopo di fornire, in una logica di semplificazione, solo gli elementi del processo strettamente funzionali allo svolgimento delle fasi successive del processo del rischio.

La modalità scelta dalla Società per la rappresentazione grafica dei processi mappati è quella tabellare; nella tabella vengono riportate le aree di riferimento, il processo, le attività (fasi) e le responsabilità.

1.2 Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Il presente Piano è stato predisposto nel rispetto della metodologia indicata nell’Allegato 1 al PNA 2019, attraverso un approccio di tipo qualitativo.

La valutazione del rischio si articola in tre fasi:

1. l’identificazione
2. l’analisi
3. ponderazione

1. ***L’identificazione degli eventi rischiosi***

Nel PNA 2022, L’Autorità ha ritenuto di confermare le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, basandosi su un approccio valutativo di tipo qualitativo. L’identificazione è la fase cruciale in quanto 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.

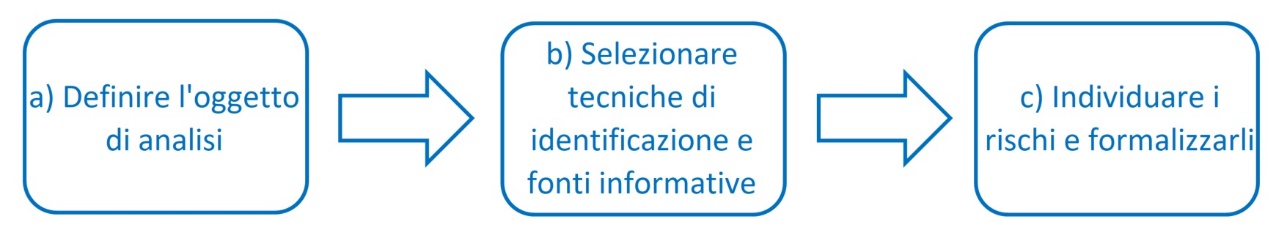
L’identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

La fase di identificazione del rischio richiede la partecipazione attiva dei responsabili dei processi che, conoscendo meglio di ogni altri le attività dello stesso, possono far emergere gli eventuali rischi di corruzione legati a comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi stessi.

Attraverso il coinvolgimento dei dirigenti/responsabili, TUA S.p.A. ha definito in via preliminare i singoli processi, per ciascuno di essi le singole fasi, rispetto alle quali sono stati individuati gli eventi rischiosi che possono manifestarsi.

Compito del RPCT è stato quello di individuare, integrandoli, gli eventi rischiosi non evidenziati dai soggetti aziendali coinvolti nell’analisi.

Ai fini della identificazione dei rischi è necessario:



1. *definire l’oggetto di analisi*

Definire l’oggetto di analisi significa definire, in via preliminare, l’unità di riferimento rispetto al quale individuare gli eventi rischiosi. Oggetto di analisi può essere l’intero processo o le singole attività di cui si compone il processo.

TUA S.p.A., quale livello minimo di analisi per l’identificazione dei rischi, ha individuato le fasi dei singoli processi, per poi rilevare gli eventi rischiosi che caratterizzano ciascuna fase del processo.

Attraverso l’individuazione delle singole fasi delle attività ci si propone l’obiettivo di pervenire gradualmente ad un livello di analiticità e, dunque di qualità, progressivamente crescenti, considerando il principio di gradualità in base al quale, tenuto conto della dimensione organizzativa dell’ente delle conoscenze e delle risorse disponibili, l’oggetto di analisi può essere definito con livelli di analiticità e, dunque, di qualità progressivamente crescenti;

1. *utilizzare opportune tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative*

Le tecniche utilizzabili per l’individuazione degli eventi corruttivi sono molteplici; le più frequenti includono l’analisi di documenti e di banche dati, l’esame delle segnalazioni, le interviste/incontri con il personale dell’amministrazione, i workshop e i focus group, i confronti (benchmarking) con amministrazioni simili, le analisi dei casi di corruzione, ecc.

TUA S.p.A. ha impiegato le seguenti fonti informative:

* le risultanze dell’analisi del contesto interno ed esterno realizzate nelle fasi precedenti
* risultanze dell’analisi della mappatura dei processi
* incontri con i responsabili degli uffici e il personale aziendale che ha conoscenza diretta sui processi e sulle relative criticità
* le segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing
* confronti con altre aziende del settore
* risultanza dell’attività di monitoraggio svolta dal RPCT

1. *individuare i rischi associabili all’oggetto di analisi e formalizzarli nel PTPCT*

A tal proposito, TUA ha redatto un apposito “Registro degli eventi rischiosi”, di cui all’allegato 3, dove per ogni singolo processo sono stati elencati gli eventi rischiosi individuati.

1. ***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 a rischio. L’analisi dei fattori abilitanti degli eventi corruttivi è essenziale al fine di comprendere gli elementi di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. L’analisi di questi fattori consente di individuare le misure di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate ed indicate per prevenire i rischi.

L’analisi dei fattori abilitanti, finalizzata ad individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, è stata effettuata da TUA S.p.A. con il supporto del RPCT e il coinvolgimento dei dirigenti/responsabili degli uffici e il personale aziendale delle rispettive aree interessate.

TUA S.p.A. ha preso in considerazione i seguenti fattori abilitanti del rischio corruttivo, principalmente quelli suggeriti nel PNA 2019:

* mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l’amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
* mancanza di trasparenza;
* eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
* esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
* scarsa responsabilizzazione interna;
* inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
* inadeguata diffusione della cultura della legalità;
* verifica conflitti di interesse

Nella stima del livello di esposizione al rischio corruttivo, così come suggerito dal PNA 2019, TUA S.p.A. ha adottato un approccio di tipo qualitativo, dando spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

Di conseguenza, tenuto conto della dimensione organizzativa della Società, delle conoscenze e delle risorse disponibili, ha individuato alcuni primi indicatori del livello di rischio riservandosi di ampliarli o modificarli al fine di raggiungere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti.

Pertanto, per valutare l’esposizione a rischio, la Società ha preso in considerazione gli indicatori di stima del livello di rischio proposti nel PNA 2019, cioè:

* livello di interesse esterno: contingenti interessi culturali, economici e sociali del territorio in cui opera la società;
* l’organizzazione aziendale e le sue variazioni: una organizzazione che tenda alla rotazione del personale nelle aree a maggior rischio corruttivo;
* grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
* manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
* opacità nel processo decisionale: l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
* livello di collaborazione del responsabile del processo o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
* grado di attuazione delle misure del trattamento: l’attuazione di misure di trattamento si associano ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Infine, considerate le indicazioni del PNA 2019, per cui per migliorare il processo di misurazione del rischio è necessario supportare l’analisi di tipo qualitativo con l’esame dei dati statistici utilizzabili per stimare la frequenza di accadimento futuro degli eventi corruttivi, le valutazioni sono state supportate dalle seguenti fonti:

* dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti;
* segnalazioni pervenute tramite il canale whistleblowing o indirizzate all’OdV, ma anche quelle pervenute dall’esterno dell’amministrazione o pervenute con altre modalità;
* ulteriori dati in possesso della Società (es. esiti di controlli interni, rassegne stampa, ecc.).

Privilegiando il sistema di misurazione qualitativo, il RPCT con il coinvolgimento dei dirigenti/responsabili delle aree interessate, per ogni processo/fase e tenendo conto dei dati raccolti, ha proceduto alla misurazione del livello di esposizione al rischio.

Per la misurazione del rischio, riferita ai singoli indicatori è stata utilizzata la scala ordinale: ALTO – MEDIO – BASSO, motivando adeguatamente il valore indicato.

Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori si è poi pervenuti ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio, utilizzando anche in questo caso la stessa scala di misurazione ordinale.

1. ***Ponderazione del rischio***

Sulla base delle risultanze della fase di analisi dei rischi si è proceduto alla fase successiva di ponderazione del rischio, il cui obiettivo è quello di “*agevolare, sulla base degli esiti dell’analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione*”.

La ponderazione del rischio ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l’esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi in considerando gli obiettivi dell’organizzazione e il contesto i cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Pertanto, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, tenuto conto delle misure già in essere, sono state stabilite le azioni da intraprendere per ridurre l’esposizione al rischio nelle aree mappate.

1.3 Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. Essa ha come obiettivo quello di identificare le misure di prevenzione della corruzione della Società, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

Le tipologie di misure possono essere individuate sia come “generali” che “specifiche” in funzione delle esigenze dell’organizzazione.

La misura della trasparenza può essere generale quando insiste trasversalmente sull’organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell’azione amministrativa (es. applicazione del d.lgs. n. 33/2013) ovvero specifica quando è diretta a rendere più trasparenti particolari processi e maggiormente fruibili le informazioni sugli stessi.

TUA S.p.A., nell’individuare e progettare le misure per la prevenzione della corruzione, ha tenuto conto della distinzione tra misure generali e misure specifiche.

Nella fase del trattamento del rischio si distinguono due momenti fondamentali:

1. Individuazione delle misure idonee a prevenire il rischio;
2. programmazione delle modalità di attuazione delle misure.

*1.3.1 Individuazione delle misure*

La prima e delicata fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di identificare le misure di prevenzione della corruzione dell’amministrazione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

L’obiettivo di questa fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi ritenuti prioritari, l’elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinate a tali rischi. A titolo esemplificativo, si riportano di seguito le principali tipologie di misure che possono essere individuale sia come generali che specifiche, indicate nel PNA 2019:

* controllo;
* trasparenza;
* definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento;
* semplificazione;
* formazione;
* sensibilizzazione e partecipazione;
* rotazione;
* segnalazione e protezione;
* disciplina del conflitto di interessi;
* regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).

L’identificazione della concreta misura di trattamento del rischio deve rispondere ai seguenti requisiti:

* presenza e adeguatezza di misure e/o di controlli specifici preesistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione;
* capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;
* sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
* adattamento alle caratteristiche specifiche dell’organizzazione.

In questa fase TUA S.p.A., attraverso il RPCT ed il coinvolgimento dei dirigenti/responsabili/addetti ai processi, ha proceduto all’individuazione delle misure più idonee a prevenire i rischi individuati.

*1.3.2 Programmazione delle modalità di attuazione delle misure*

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell’amministrazione.

La programmazione operativa delle misure viene realizzata prendendo in considerazione almeno i seguenti elementi descrittivi:

* fasi (e/o modalità) di attuazione della misura laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l’attuazione, cioè l’indicazione dei vari passaggi con cui l’amministrazione intende adottare la misura;
* tempistica di attuazione della misura e/o delle sue fasi. La misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola), deve opportunamente essere scadenzata nel tempo. Ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarle, così come ai soggetti chiamati a verificarne l’effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;
* responsabilità connesse all’attuazione della misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola). In un’ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell’attuazione della misura e/o delle sue fasi, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;
* indicatori di monitoraggio e valori attesi, al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

1.4 Monitoraggio e riesame

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l’attuazione e l’adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del processo stesso, e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie. Un sistema di gestione del rischio, infatti, si compone di tre elementi essenziali:

1. il monitoraggio sull’attuazione delle misure di trattamento del rischio;
2. il monitoraggio sull’idoneità delle misure di trattamento del rischio;
3. riesame periodico del sistema.

In TUA S.p.A. il sistema di controllo viene effettuato attraverso due monitoraggi espletati con cadenza semestrale.

Il monitoraggio, finalizzato alla verifica del rispetto delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT, è effettuato dal RPCT con il supporto della propria struttura.

Ai sensi dell’art. 1, legge n. 190/2012, il RPCT, entro il termine stabilito dall’ANAC, redige e pubblica sul sito istituzionale della Società la relazione annuale in cui vengono riportate le considerazioni sull’efficacia dell’attuazione del PTPCT e, di conseguenza, delle misure di prevenzione previste nel Piano stesso.

In ottemperanza all’art. 3 del “Protocollo di legalità” con la Regione Abruzzo, il RPCT comunica periodicamente, alla struttura regionale di riferimento, gli esiti dell’attività di monitoraggio e controllo svolti.

1. ***Il monitoraggio sull’attuazione delle misure di trattamento del rischio***

Il PTPCT rappresenta uno strumento di programmazione che in quanto tale richiede un adeguato monitoraggio e controllo della corretta e continua attuazione delle misure.

La responsabilità del monitoraggio è del RPCT che, in considerazione della struttura organizzativa, può prevedere un sistema di monitoraggio su più livelli. In tal caso, il primo livello è in capo alla struttura organizzativa che è chiamata a adottare le misure, attraverso un sistema di autovalutazione da parte dei dirigenti/responsabili, e il secondo in capo al RPCT.

L’attività di verifica in TUA è attualmente in capo al RPCT che per tale attività si avvale della sua struttura e della collaborazione dei dirigenti/responsabili di riferimento.

1. ***Il monitoraggio sull’idoneità delle misure***

È opportuno che il monitoraggio delle misure non si limiti alla sola attuazione delle stesse ma contempli anche una valutazione della loro idoneità, intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio. Tale valutazione spetta al RPTC che può essere coadiuvato, da un punto di vista metodologico, dall’OIV.

L’inidoneità di una misura può essere determinata da: l’erronea associazione della misura di trattamento all’evento rischioso dovuta ad una non corretta comprensione dei fattori abilitanti; una sopravvenuta modificazione dei presupposti della valutazione (es. modifica delle caratteristiche del processo o degli attori dello stesso); una definizione approssimativa della misura o un’attuazione meramente formale della stessa.

1. ***Riesame periodico del sistema***

Il processo di gestione del rischio, le cui risultanze confluiscono nel Piano, deve essere organizzato e realizzato in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e feedback in ogni sua fase e deve essere svolto secondo il principio guida del “miglioramento progressivo e continuo”.

Il riesame periodico è uno strumento di supporto alla redazione del Piano del triennio successivo e al miglioramento delle misure programmate.

In tal senso, il riesame del sistema riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio ed ha l’obiettivo di individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

È opportuno che il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema abbia una frequenza almeno annuale per supportare la redazione del PTPCT per il triennio successivo e il miglioramento delle misure di prevenzione.

Il riesame periodico è coordinato dal RPCT con il coinvolgimento appropriato e tempestivo di tutti i soggetti coinvolti nella programmazione ed attuazione delle misure, secondo il principio della “responsabilità diffusa”. Tale attività viene effettuata in coincidenza del monitoraggio semestrale di fine anno.

MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure idonee al contenimento degli eventi corruttivi.

Come già detto, le misure si distinguono in:

* “generali”, quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull’intera amministrazione o
* “specifiche”, laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio e, pertanto, devono essere ben contestualizzate rispetto all’amministrazione di riferimento.

Entrambe le tipologie di misure sono utili a definire la strategia di prevenzione della corruzione in quanto agiscono su due livelli: complessivamente sull’organizzazione e in maniera puntuale su particolari rischi corruttivi.

1. Misure generali

TUA S.p.A., tenuto conto del proprio contesto organizzativo, ha adottato buona parte delle misure generali indicate nel PNA 2019 e negli atti di indirizzo dell’ANAC.

Tali misure vengono descritte di seguito.

1.1 Codice Etico e di Comportamento

Riferimenti normativi

|  |
| --- |
| * Delibera ANAC n.1134/2017 “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” * Delibera ANAC n. 177/2020 “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche” |

Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono nella strategia delineata dalla legge n. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei dirigenti/dipendenti e orientarle alla migliore cura dell’interesse pubblico, in connessione con i PTPCT.

Il Codice costituisce un elemento fondamentale del complesso di norme interne e procedure adottate dalla Società per il recepimento della disciplina prevista dal d.lgs. n. 231/2001, in tema di responsabilità amministrativa degli Enti, della normativa anticorruzione disciplinata dalla legge n. 190/2012 e di quella sulla trasparenza di cui al d.lgs. n. 33/2013.

In ottemperanza alla determinazione ANAC n. 8/2015, che ha esteso l’ambito di applicazione del Codice di Comportamento anche ai dipendenti delle società/enti partecipati/controllati - seppur limitatamente ai principi generali e compatibilmente con il proprio ordinamento – TUA S.p.A. ha integrato il proprio Codice Etico.

Pertanto, il nuovo documento, ridenominato Codice Etico e di Comportamento, è stato approvato dal Consiglio di amministrazione in data 15 ottobre 2021.

Il documento ha la finalità di prevenire i comportamenti che possono essere causa, anche indirettamente, della commissione dei reati richiamati dal decreto 231 e di salvaguardare gli interessi degli stakeholder, nonché l’immagine e la reputazione della Società stessa, attraverso l’introduzione, nei processi aziendali che presentano il rischio di malamministrazione, di principi etici, doveri morali e norme di comportamento.

Lo stesso contribuisce a garantire che le attività e i comportamenti, cui devono ispirarsi i soggetti ai quali si applica, siano realizzati nel rispetto dei principi di legittimità, responsabilità, integrità, onestà, imparzialità, riservatezza, trasparenza, correttezza, lealtà, efficienza, collaborazione tra colleghi, reciproco rispetto e non discriminazione.

Il Codice tiene conto anche dei comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione e la cui violazione ha rilevanza disciplinare, prevedendo un sistema sanzionatorio in caso di violazione delle norme ivi contenute.

Le norme del Codice si applicano, senza alcuna eccezione ai componenti gli organi di amministrazione e controllo, dirigenti e dipendenti di TUA S.p.A. e ogni altro soggetto, pubblico o privato che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaura, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione od opera nell’interesse della Società.

Per conferire massima pubblicità al documento ed ottenerne di conseguenza il rispetto, TUA S.p.A. lo ha divulgato attraverso l’OdS n. 535/2021 e lo ha inserito, mettendolo in evidenza, tra le comunicazioni del portale “WebKronos”, cui ogni dipendente può accedere individualmente. Inoltre, nei contratti di assunzione del personale è espressamente richiesta la sottoscrizione dell’impegno “*a rispettare* *le procedure del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, (Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231), e i principi del Codice Etico, scaricabili dal portale aziendale “WebKronos” o dal link:*

[*https://tuabruzzo.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-generali/atti-generali.html*](https://tuabruzzo.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-generali/atti-generali.html)

Altresì, nella documentazione e contratti relativi ai conferimenti di incarichi e consulenze e alle procedure inerenti agli acquisti e appalti sono state inserite clausole che prevedono la presa d’atto e l’impegno ad ispirare i propri comportamenti ai principi e norme contenuti nel Codice ed il link di riferimento per scaricare il documento.

Ogni responsabile di direzione, di unità o funzione aziendale, ha l'obbligo, tra gli altri, di vigilare sull’osservanza del Codice, di intervenire in caso di violazione, adottando gli atti necessari o riferendo le accertate violazioni alle funzioni competenti per gli eventuali adempimenti disciplinari. Gli stessi hanno, altresì, il compito di promuovere l'osservanza delle norme del Codice.

ll RPCT e l’OdV hanno il compito di monitorare l’attuazione del Codice attraverso la richiesta di informazioni relative ai procedimenti disciplinari aventi ad oggetto la violazione dello stesso e possono essere destinatari di segnalazioni.

A tal proposito, il Codice stesso prevede la segnalazione delle eventuali violazioni sia al RPCT che all’OdV, attraverso i canali dedicati: indirizzo di posta elettronica, posta ordinaria “*riservata*” inserita in una doppia busta chiusa e piattaforma “Whistleblowing”.

Inoltre, il RPCT e l’OdV acquisiscono semestralmente i report sui provvedimenti disciplinari comminati per verificare le violazioni del Codice o altri comportamenti di natura corruttiva.

Il numero di tali provvedimenti disciplinari rileva quale indicatore di monitoraggio.

Si evidenzia che il RPCT, nell’anno 2023, non ha riscontrato alcuna situazione di violazione del Codice Etico e di Comportamento.

1.2 Conflitto di interesse

Riferimenti normativi

|  |
| --- |
| * Art. 6-bis legge n. 241/1990 “*Conflitto di interessi*” * Codice Etico e di Comportamento * Regolamenti interni   In materia di contratti:   * D.lgs. n. 50/2016: art. 93, comma 5, lett. c) “*Commissione giudicatrice*” – art. 95, comma 1, lett. b) “*Cause di esclusione non automatica*” – art. 116, comma 6 “*Collaudo e verifica di conformità*” … * Delibera ANAC n. 494/2019, Linee Guida n. 15 “*Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici*”, non vincolanti * Delibera ANAC n. 25/2020 “*Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interesse a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l’affidamento di contratti pubblici”* * *PNA 2022 “Conflitti di interesse in materia di contratti pubblici”* * Art. 16 d.lgs. 36/2023 “*Conflitto di interessi*” |

La disciplina generale in materia di conflitto di interessi è di particolare rilievo per la prevenzione della corruzione.

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell’interesse pubblico cui è preposto il dipendente potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario, direttamente o indirettamente, una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per la società, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

Le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un’accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l’imparzialità richiesta al dipendente nell’esercizio del potere decisionale.

Pertanto, alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l’imparzialità amministrativa o l’immagine imparziale del potere pubblico.

Un conflitto di interessi può presentarsi nei casi in cui si configuri una situazione non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, cd. strutturale, in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite.

L’art. 6-bis della legge n. 241/1990 inserisce nella legge generale del procedimento amministrativo l’obbligo di astensione da parte del responsabile del procedimento e titolari degli uffici in caso di conflitto di interessi e l’obbligo di segnalare eventuali situazioni di conflitto, anche potenziale.

In TUA S.p.A. non vi è ancora una procedura che gestisca complessivamente il tema del conflitto di interessi, la sua regolamentazione viene inserita in ciascuna procedura aziendale.

Una previsione di carattere generale del conflitto di interessi è contenuta nel Codice Etico e di Comportamento al par. 3.1 “*Il Personale[[1]](#footnote-1) della Società, nell’esercizio delle proprie funzioni ai diversi livelli di responsabilità, non deve assumere decisioni o svolgere attività in conflitto, anche potenziale, con gli interessi della Società o incompatibili con i doveri di ufficio*.” Inoltre, al paragrafo 3.2, *“…ove ricorrano i presupposti di un conflitto d’interesse, anche potenziale, e in ogni altro caso in cui sussistano ragioni di opportunità e di convenienza, il Personale si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni o incarichi.”*

Il conflitto di interessi è altresì disciplinato nei seguenti regolamenti aziendali:

* (Art. 28) - *Regolamento per l’affidamento dei contratti di importo inferiore alle soglie comunitarie con indicazioni per quelli di imporro superiore di cui al d.lgs. 50/2016 e s.m.i. art. 36 comma 8*
* *(Art. 20) - Regolamento disciplinante le modalità di selezione per il reclutamento di dirigenti da inquadrare nell’ambito di un rapporto di lavoro subordinato con T.U.A. S.p.A.*
* (Art. 26) - Regolamento *interno disciplinante le modalità di selezione pubblica per il reclutamento del personale da inquadrare nell’ambito di un rapporto di lavoro subordinato con T.U.A. S.p.A.*
* (Art. 26) - *Regolamento disciplinante le modalità di copertura interna delle posizioni sulla base delle esigenze organizzative aziendali di TUA S.p.A.*
* (Art. *3) - Regolamento per nomina e compenso organi amministrativi e di controllo, approvazione delle Statuto, variazioni del capitale sociale*
* (Art. 3) - *Regolamento istituzione e gestione dell’elenco per l’affidamento dei servizi legali*
* (Art. 4) - *Regolamento per l’istituzione e la gestione telematica dell’elenco operatori economici da consultare per affidamenti di lavori, beni e servizi e l’utilizzo delle procedure di gara telematica*

Tali misure specifiche prevedono il rilascio di apposite dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi, al momento di assegnazione dell’incarico, attraverso una specifica modulistica.

Così come disposto nel Codice Etico e di Comportamento e nella modulistica dedicata, l’interessato deve comunicare l’eventuale conflitto di interessi esistente o sopraggiunto: *“Se ricorre il dovere di astensione, il diretto interessato lo comunica al momento della presa in carico dell’attività o del procedimento, ovvero nel momento in cui si verifica la condizione*”.

Inoltre, i casi di astensione devono essere comunicati al RPCT: ”*I Dirigenti informano il RPCT dei casi di astensione verificatisi nell’annualità di riferimento con cadenza semestrale (entro il 15 luglio di ogni anno per il 1° semestre dell’anno di riferimento ed entro il 15 gennaio di ogni anno per il 2° semestre dell’anno precedente)*”.

*Il conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici*

Il PNA 2022 ha dedicato una parte rilevante al tema dei conflitti di interesse in materia di contratti pubblici, in quanto la prevenzione di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l’individuazione e la gestione dei conflitti di interessi e in linea con la stessa normativa europea emanata per l’attuazione del PNRR (art. 22 del Regolamento (UE) 241/2021).

L’interpretazione della norma richiede un approccio funzionale e dinamico, connesso al coinvolgimento che determinati soggetti hanno avuto, o potrebbero avere, nell’ambito dell’affidamento.

Pertanto, si applica a tutto il personale dipendente, a prescindere dalla tipologia del contratto, a tempo determinato o indeterminato, e a tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare la Società nei confronti di terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l’attività esterna. Inoltre, la norma si applica ai prestatori di servizi coinvolti nell’affidamento (es. progettisti esterni, componenti CCT, collaudatori) e le figure aziendali coinvolte nella predisposizione di atti di gara, nelle procedure di affidamento nella fase di esecuzione dei contratti (es. RUP, Direttore dei lavori/Direttore dell’esecuzione ed eventuali loro assistenti, il coordinatore per la sicurezza, l’esperto per accordo bonario, i soggetti coinvolti nella valutazione delle transazioni, i collaudatori/soggetti competenti alla verifica di conformità ed eventuali loro assistenti).

La norma non si applica a coloro che si limitano a svolgere attività di natura operativa o che intervengono marginalmente nella fase esecutiva.

In TUA S.p.A. i componenti delle Commissioni di gara, attraverso un’apposita dichiarazione, attestano l’insussistenza delle situazioni di incompatibilità previste nel d.lgs. n. 36/2023 e dall’art. 51 del Codice di Procedura Civile.

Agli operatori economici è richiesta la sottoscrizione di una dichiarazione resa ai sensi dell’art. 95 del d.lgs. 36/2023.

\*\*\*\*\*

La società ha in programma la predisposizione di una procedura interna per la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interessi, inconferibilità e incompatibilità di incarichi e incompatibilità successiva (c.d. pantouflage). Il documento avrà la finalità di fornire indicazioni precise in merito ai diversi contesti che potrebbero dar luogo ad un conflitto di interesse e alla modulistica da adottare.

Inoltre, in quanto al conflitto c.d. strutturale e in riferimento ai dirigenti, nelle prossime dichiarazioni, annualmente rese per l’assenza di inconferibilità/incompatibilità, sarà inserita la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi rispetto alla posizione organizzativa ricoperta.

Si evidenzia che il RPCT, nell’anno 2023, non ha rilevato situazioni di conflitto di interessi.

1.3 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di amministratore e dirigenziali

Riferimenti normativi

Inconferibilità specifiche

Per gli incarichi di amministratore, come definiti dall’art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè “*gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell’attività dell’ente comunque denominato*” - le cause ostative in questione sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n 39/2013:

* art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la pubblica amministrazione;
* art. 7, sulla “*inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale*”.

Per i dirigenti, si applica l’art. 3, co. 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati, anche con sentenza non passata in giudicato, contro la pubblica amministrazione.

A queste ipotesi di inconferibilità si aggiunge quella prevista dall’art. 11, co. 11, del d.lgs. n. 175/2016, ai sensi del quale “*Nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento”*.

Nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti, le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalle medesime p.a.

Incompatibilità specifiche

Nei confronti dei titolari di incarichi di amministratore, come definiti dall’art. 1, co. 2, lett. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali sono previste le seguenti situazioni di incompatibilità.

Per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

• art. 9, riguardante le “incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali” e, in particolare, il comma 2;

• art. 11, relativo a “incompatibilità tra incarichi amministrati i di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali” ed in particolare i commi 2 e 3;

• art. 13, recante “incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”.

Per gli incarichi dirigenziali si applica l’art. 12 dello stesso decreto relativo alle “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, co. 8, del d.lgs. n. 175/2016, ai sensi del quale “*Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società 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 comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori*”.

Riferimenti normativi

• delibera ANAC n. 833/2016 “*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*”

• delibera ANAC n. 1134/2017 “*Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*”

• delibera ANAC n. 1201/2019 “*Indicazioni per l’applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione*”

• Art. 3 “*Regolamento per nomina e compenso organi amministrativi e di controllo, approvazione dello statuto, variazioni del capitale sociale”*

All'atto di conferimento dell'incarico l'interessato rende la comunicazione di assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa nei termini e alle condizioni dell’art. 46 del DPR n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39/2013).

Con cadenza annuale, ovvero in corso dell’anno in caso di sopravvenute variazioni, l’interessato rinnova la dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità.

A differenza che nel caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell’interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell’incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento.

Le dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dagli interessati sono pubblicate sul sito aziendale e archiviate presso la struttura Anticorruzione e Trasparenza.

Il RPCT verifica periodicamente che siano state acquisite e pubblicate le dichiarazioni richieste in materia di inconferibilità ed incompatibilità.

Nel caso in cui si dovesse rilevare la violazione delle norme del decreto in esame il RPCT è tenuto ad avviare il procedimento di contestazione, sia nei confronti del soggetto che ha conferito l’incarico sia nei confronti del soggetto cui l’incarico è stato conferito, secondo la disciplina dettata da ANAC nelle “*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*”, di cui alla Delibera n. 833/2016.

1.4 Inconferibilità componenti Commissioni di gare d'appalto e Commissioni di selezione per il reclutamento di personale e nelle assegnazioni agli uffici

Riferimenti normativi

La legge n. 190/2012 ha inserito nel d.lgs. n. 165/2001 l'art. 35 bis che pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione, nelle ipotesi di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione).

A tale disposizione rinvia espressamente l’art. 77, co.6, del Codice dei contratti pubblici per le Commissioni giudicatrici.

* Art. 77, comma 6, d.lgs. n. 50/2016 “*Commissione giudicatrice*” (rinvio all'art. 35-bis d.lgs. n. 165/2001)
  + Art. 25 del “*Regolamento interno disciplinante le modalità di selezione pubblica per il reclutamento del personale da inquadrare nell’ambito di un rapporto di lavoro subordinato con T.U.A. S.p.A.*”
  + Delibera ANAC n. 25/2020 “Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l’affidamento di contratti pubblici”

I componenti delle commissioni di gare d'appalto, attraverso un’apposita dichiarazione, attestano di non essere stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati contro la Pubblica Amministrazione previsti nel Titolo II, Capo I, del Codice penale (art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001).

Ai sensi dell’art. 25 del Regolamento interno, i componenti delle commissioni di selezione per il reclutamento di personale, all’atto di accettazione della nomina, rendono apposita dichiarazione ai sensi del DPR del 28 dicembre 2000 n. 445, attestando la presenza dei requisiti di onorabilità e l’assenza di cause ostative.

Le dichiarazioni vengono archiviate: per i componenti delle commissioni di gare d’appalto nel fascicolo di gara presso la Direzione Acquisti e Appalti; per i componenti delle Commissioni di selezione per il reclutamento di personale nel fascicolo di selezione presso la Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Il RPCT verifica, attraverso controlli a campione, che siano state acquisite le dichiarazioni richieste in materia di inconferibilità.

1.5 Rotazione del personale ordinaria e misure alternative

Riferimenti normativi

* Delibera ANAC n. 1134/2017 “*Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*”
* raccomandazioni Parte III PNA 2019 e Allegato 2 “*La rotazione “ordinaria” del personale*”

La rotazione “ordinaria” del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione delle attività aziendali, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L’alternanza riduce il rischio che un dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l’assunzione di decisioni non imparziali.

Ove non sia possibile utilizzare la rotazione “ordinaria” come misura di prevenzione della corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare le scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi.

La normativa ha carattere pubblicistico, tuttavia le raccomandazioni formulate nel PNA 2019 valgono, compatibilmente con le esigenze organizzative anche per le società controllate da enti pubblici.

In TUA S.p.A. non vi è una disciplina specifica che contempli l’istituto della rotazione “*ordinaria*”, a causa delle dimensioni della società e del numero limitato di risorse umane con compiti specifici operanti al suo interno. La struttura organizzativa attuale prevede un numero esiguo di figure dirigenziali, diverse di recentissima nomina; in particolare, sono presenti nove figure dirigenziali, compreso il Direttore Generale, le cui specificità di competenze rendono difficoltosa l’alternanza dei ruoli e delle responsabilità. Difatti, lo spostamento dei dirigenti comporterebbe la sottrazione di competenze professionali specialistiche (quali quelle in materia ferroviaria) ad alto contenuto tecnico nelle aree di riferimento.

Tuttavia, nel corso degli ultimi anni vi sono state diverse riorganizzazioni aziendali con conseguenti trasferimenti/cambi mansione. Oltre a quelle avute negli anni precedenti, nel corso del 2021 sono state riorganizzate l’Area Tecnica e l’Area Esercizio Autolinee (o.d.s. 117 e 118 del 2021) con il fine di garantire la realizzazione di nuovi progetti nell'ottica del perseguimento di un miglioramento e sviluppo continui. Il processo di riorganizzazione è continuato nell’anno 2022 attraverso l’adozione di assunzioni mirate, finalizzate a potenziare settori critici, e la nomina n. 4 nuove figure dirigenziali.

Recente è la nomina di un nuovo dirigente per la “Gestione delle emergenze”, cui sono stati trasferite parte delle funzioni e responsabilità della direzione tecnica ed assegnate altre in merito alla gestione delle emergenze, gestione dei progetti ricompresi nel Masterplan Abruzzo per il Sud e dei relativi rapporti con la Regione Abruzzo e gli enti preposti alla corretta esecuzione degli interventi.

Tale nuova organizzazione ha portato un graduale rinnovo generazionale all’interno dell’Azienda ed ha apportato modifiche sostanziali nella ridefinizione dei ruoli delle figure apicali esplicando un impatto rilevante anche nell’ambito delle misure di prevenzione della corruzione.

TUA, compatibilmente con il proprio assetto organizzativo, si è riservata di prevedere strumenti alternativi, quale la segregazione delle funzioni, soprattutto nelle attività espletate nelle aree a maggior rischio

In ogni caso, le attività di gran parte dei processi mappati nelle aree a maggior rischio corruttivo sono già svolte da soggetti diversi.

1.6 Divieti post-employment (Pantouflage)

Riferimenti normativi

La legge n. 190/2012 ha introdotto il co. 16-ter nell’art. 53 del d.lgs. n. 165/2001: “*I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.*

La normativa ha carattere pubblicistico, tuttavia si estende alle società in controllo pubblico in virtù dell’art.21 del d.lgs. n. 39/2013.

* Art.21 d.lgs. n. 39/2013 “*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*”
* Art.53, comma 16-ter d.lgs. n. 165/2001
* PNA 2022

La scarna formulazione della norma ha dato luogo a diversi dubbi interpretativi e nel PNA 2022 l’Autorità ha dedicato un approfondimento al divieto di pantouflage, suggerendo misure di prevenzione e strumenti di accertamento delle violazioni.

La parola di origine francese “pantouflage” viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che 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 e intende altresì scoraggiare i soggetti privati dal porre in essere pressioni e condizionamenti, prospettando al dipendente di un’amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione.

Per quanto riguarda i destinatari del divieto di pantouflage, negli enti di diritto privato in controllo pubblico rilevano i soggetti titolari di uno degli incarichi indicati all’art. 1 del d.lgs. 39/2013, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici o di enti privati in controllo pubblico.

TUA S.p.A. inserisce nei bandi di gara, per l’acquisto di beni ed affidamento di servizi e forniture, una clausola specifica che obbliga i partecipanti a produrre una dichiarazione con la quale autocertificano di non avere alle proprie dipendenze e tra i propri collaboratori ex dipendenti della Società che abbiano esercitato nel triennio precedente poteri decisionali nei riguardi dei medesimi concorrenti.

Inoltre, nel patto di integrità che TUA S.p.A. stipula con gli operatori economici è inserita la clausola con cui l’operatore stesso si impegna a “*non conferire incarichi o stipulare contratti con i soggetti di cui all’art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 (c.d. pantouflage)*”;

Il RPCT verifica a campione l’acquisizione della documentazione predetta.

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione, al momento della cessazione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, informa i dirigenti che abbiano avuto specifici poteri autoritativi del divieto di pantouflage.

Il RPCT informa del divieto di pantouflage gli amministratori eventualmente muniti di poteri gestionali.

1.7 Procedimenti penali a carico dei dipendenti e Rotazione straordinaria

Riferimenti normativi

L’istituto della rotazione c.d. straordinaria è una misura di prevenzione della corruzione, prevista dall’art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, di applicazione successiva al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma prevede, infatti, la rotazione “*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*”, quale misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell’area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo, al fine di tutelare il principio di imparzialità dell’amministrazione.

Poiché l’applicazione diretta del d.lgs. n. 165/2001 attiene alle Pubbliche Amministrazioni, ANAC ne ritiene facoltativa l’applicazione rispetto alle Società in controllo pubblico. Resta fermo che alle società in controllo pubblico si applicano le misure previste dalla legge n. 97/2001 e le ipotesi di inconferibilità di cui al d.lgs. n. 39/2013.

* legge n. 97/2001 “*Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche*”
* d.lgs. n. 39/2013 “*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*”
* delibera ANAC n. 215/2019 “*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*”

Prima dell’assunzione dei nuovi dipendenti, TUA S.p.A. verifica la sussistenza di eventuali procedenti penali a loro carico, attraverso la richiesta del certificato del casellario giudiziale generale.

I dirigenti, all’atto dell’assunzione dell’incarico rendono la dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità e/o incompatibilità, con espresso riferimento all’art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 “*Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione*” e, contestualmente, assumono l’impegno di comunicare tempestivamente eventuali variazioni in merito alla dichiarazione stessa.

Il RPCT accerta periodicamente, attraverso verifiche a campione, l’acquisizione delle dichiarazioni richieste agli interessati, circa la insussistenza di eventuali procedimenti penali.

Relativamente alla rotazione straordinaria, ad oggi, non esiste alcuna regolamentazione in merito agli interventi da attuare in applicazione dell’istituto della rotazione c.d. straordinaria.

L’eventuale applicazione dell’istituto sarà valutata caso per caso, qualora la Società dovesse avere notizia del fatto penalmente rilevante, direttamene dal dipendente coinvolto o tramite altre fonti informative, quali articoli di giornale o segnalazione di terzi.

Il RPCT procede semestralmente all’acquisizione dei report, trasmessi dal responsabile dell’ufficio legale, inerenti i procedimenti penali in corso conosciuti dall’azienda.

1.8 Protocollo di legalità o patto di integrità

Riferimenti normativi

Il mancato rispetto del protocollo di legalità o patto di integrità dà luogo all’esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto (clausola di salvaguardia)

* Art. 1, comma 17, legge n. 190/2012 “Le stazione appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.”

I protocolli di legalità sono strumenti che integrano il contratto originario 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 e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

A tal proposito la legge n. 190/2012, art. 1, comma 17, stabilisce che “*Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara*”.

TUA ha adottato il proprio modello “Patto di Integrità” che sottopone agli operatori economici in sede di gara.

\*\*\*\*\*

Relativamente a tale misura, la Regione Abruzzo, con provvedimento n. 663 del 14.11.2017, ha deliberato l’adozione del “*Protocollo di legalità*” tra la Regione stessa e le sue società/enti partecipati, tra cui TUA S.p.A.

Il Protocollo ha per oggetto la promozione, la collaborazione e la condivisione, tra la Regione Abruzzo e le società e gli enti, della politica di legalità e trasparenza delle società ed enti, in conformità alla normativa di riferimento.

Tra le attività oggetto del documento vi è la condivisione della strutturazione, implementazione e monitoraggio di misure di prevenzione della corruzione e attuative della trasparenza da parte delle società e degli enti.

In base al Protocollo, il RPCT della Giunta e i RPCT delle società collaborano attivamente al perseguimento della politica anticorruzione e trasparenza dei rispettivi enti, creando un raccordo sulle misure di prevenzione relative alle attività che, a vario titolo, risultano essere in comune.

Gli stessi RPCT si incontrano con cadenza annuale per valutare lo stato di adeguamento della normativa di riferimento o per condividere attività congiunte dirette alla soluzione delle problematiche comuni.

Infine, il RPCT di TUA S.p.A. è tenuto a comunicare alle strutture regionali vigilanti gli esiti dell’attività di monitoraggio e controllo svolti.

1.9 Disciplinare controllo analogo sulle società in house della Regione Abruzzo

Con deliberazione della Giunta Regionale n. 109 del 14/03/2017 la Regione Abruzzo ha disciplinato le modalità di esercizio del controllo analogo sulle proprie società in house, tra cui TUA S.p.A.

Il controllo analogo è esercitato dalla Regione sulla società tramite una verifica preventiva, concomitante e consuntiva.

Costituiscono oggetto del modello amministrativo di controllo analogo sulle società in house i seguenti profili:

* vincoli in materia di reclutamento del personale e conferimenti di incarichi di lavoro autonomo;
* indirizzi sul contenimento delle politiche retributive in coerenza con gli obiettivi di finanza pubblica;
* affidamento di contratti pubblici per l’acquisizione di forniture e servizi, e per l’affidamento di lavori;
* obblighi in materia di nomine e compensi degli organi amministrativi;
* profili patrimoniali, economici, contabili e finanziari;
* obblighi in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e pubblicità.

La Regione Abruzzo vigila e controlla il rispetto di tutti gli obblighi derivanti alle Società in house previsti dalla normativa in materia.

1.9 Formazione del personale

Descrizione dei contenuti

La formazione riveste un’importanza cruciale nell’ambito della prevenzione della corruzione in quanto permette:

- lo svolgimento dell’attività amministrativa da parte di soggetti consapevoli, con conseguente riduzione del rischio che l’azione illecita sia compiuta in maniera inconsapevole;

- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell’ambito del processo di prevenzione;

- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;

- la creazione della competenza specifica necessaria al dipendente chiamato a svolgere una nuova funzione a seguito della rotazione;

- la creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell’attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;

- l’occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate;

- di evitare l’insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile.

Le Società in controllo pubblico devono, dunque, programmare adeguati percorsi di **formazione**, tenendo presente una strutturazione su due livelli:

- generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all’aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e dei comportamenti in materia di etica e di legalità (approccio valoriale);

- specifico, rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto.

Nel PNA 2019, l’Autorità valuta positivamente un cambiamento radicale nella programmazione e attuazione della formazione, affinché sia sempre più orientata all’esame di casi concreti calati nel contesto societario e favorisca la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti in materia di prevenzione della corruzione.

- Art.1, comma 9 lett. b) e c), legge n. 190/2012

TUA S.p.A., al fine di assicurare idoneità al MOGC, dopo aver effettuato una formazione generale nel corso del 2018, a partire da fine anno 2020 ha avviato l’attività formativa “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche: principi sulla corretta applicazione del Modello Organizzativo e di Gestione (MOG) – d.lgs.231/2001”, indirizzata ai dirigenti e funzionari aziendali. Per il restante personale, durante l’anno 2022 è stata avviata la formazione attraverso un corso che ha trattato i seguenti argomenti: Responsabilità Amministrativa degli Enti ex d.lgs. 231/01 e interrelazioni con il mondo dell’Anticorruzione - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) - Organismo di Vigilanza - Codice Etico e di Comportamento – Whistleblowing - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza”.

La formazione è proseguita nell’anno 2023 presso le diverse sedi aziendali e continuerà ad essere espletata fino a coprire l’intero personale tecnico/amministrativo.

Il corso in materia di “Prevenzione della Corruzione e Trasparenza” mira a diffondere la conoscenza di:

* principali riferimenti normativi in materia (d.lgs. 231/2001, legge 190/2012, d.lgs. 33 e 39 del 2013 e d.lgs. 24/2023);
* definizione del concetto di corruzione;
* trasparenza e accesso civico;
* principale documentazione aziendale prodotta e pubblicata in materia e, laddove esistenti, gli OdS di riferimento (MOGC, PTPCT, Codice Etico e di Comportamento, Regolamento Whistleblowing, dichiarazioni assenza conflitto di interesse);
* principali figure di riferimento aziendale per l’anticorruzione e la trasparenza (OdV, RPCT);
* i canali di segnalazione
* riferimento alle principali misure idonee a contrastare la corruzione.

Durante il corso viene richiama l’attenzione sull’importanza della conoscenza e rispetto degli OdS e, in generale, delle regole e procedure che la Società pone alla base delle proprie attività aziendali. Al fine di verificare l’apprendimento dei discendi, il corso si conclude con la compilazione di un questionario.

E’ programmata un’ulteriore formazione specifica rivolta a tutti coloro che operano nei settori in cui il rischio che siano commessi i reati di corruzione è più elevato.

1.10 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblowing

Riferimenti normativi

- Legge n. 190/12

- Legge n. 179/17

- D.lgs. n. 24/23

Il Whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all’organizzazione.

Il primo intervento legislativo in materia nell’ordinamento italiano è la legge 6 novembre 2012, n. 190 «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*» che ha inserito l’art. 54-bis nel d.lgs. n. 165/2001.

La legge 30 novembre 2017, n. 179, “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, con le modifiche apportate all’art. 54-bis, ha esteso l’ambito di applicazione della disciplina di tutela anche al settore privato.

Da ultimo, in data 15 marzo 2023, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e del diritto dell’Unione europea. Con il suddetto decreto viene, pertanto, adempiuto l’obbligo di attuazione della citata direttiva, volta a fissare uno standard europeo minimo di tutela dei cc.dd. “segnalanti” o “*Whistleblowers”*. La nuova disciplina interviene sulla normativa vigente in materia, modificando ed ampliando l’ambito di applicazione, sia oggettivo che soggettivo, nonché prevedendo un iterprocedurale da adottare a seguito delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative (nazionali o europee) che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico e privato, restando invece escluse le contestazioni legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro, le contestazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale e quelle relative a violazioni già disciplinate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell’ambiente).

Per la gestione delle segnalazioni TUA S.p.A. ha adottato, e messo a disposizione sul sito aziendale, la piattaforma “Segnalazione illeciti – WHISTLEBLOWING”, accessibile dalla *home page* del sito istituzionale.

La piattaforma consente di effettuare la segnalazione sia in forma scritta che in forma orale.

L’utilizzo dell’applicativo, oltre a garantire la tracciabilità delle operazioni eseguite, offre idonee garanzie a tutela della riservatezza, integrità e disponibilità dei dati e delle informazioni. In esso, tutte le informazioni che possono rivelare i contenuti della segnalazione e l’identità del suo autore, o che possono dare indicazioni sull’attività del Segnalante, sono protette e cifrate a più livelli.

La piattaforma permette di comunicare in forma riservata con il segnalante e di gestire la segnalazione senza conoscerne l’identità, tenuta distinta rispetto alle informazioni fornite; i dati identificativi del segnalante sono visionati se ritenuti indispensabili alla gestione della segnalazione.

Nel caso in cui non fosse possibile accedere alla piattaforma informatica, il Segnalante potrà effettuare la sua segnalazione attraverso i seguenti canali alternativi, specificando che vuole mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste dalla normativa nel caso di eventuali ritorsioni:

* posta elettronica [rpct@pec.tuabruzzo.it](mailto:rpct@pec.tuabruzzo.it), accessibile esclusivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT);
* posta ordinaria inviata al RPCT. In tal caso, per assicurare la riservatezza del Segnalante, la segnalazione dovrà essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata al RPCT”;
* in forma orale previa richiesta di appuntamento al RPCT da inoltrare all’indirizzo di posta elettronica [rpct@pec.tuabruzzo.it](mailto:rpct@pec.tuabruzzo.it)

La trasmissione attraverso i canali alternativi deve avvenire utilizzando un apposito modulo, reperibile sul sito web aziendale, e solo qualora non fosse possibile accedere alla piattaforma.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile della prevenzione della corruzione che vi provvede, nel rispetto dei principi d’imparzialità e riservatezza, compiendo ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l’audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

Le segnalazioni inerenti condotte illecite riconducibili ai reati presupposto di cui al d.lgs. n. 231/2001 o alle violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono gestite con il coinvolgimento dell’Organismo di Vigilanza.

La procedura sulla gestione delle segnalazioni è stata disciplinata attraverso l’adozione del Regolamento Whistleblowing, aggiornato di recente al fine di renderlo conforme alla nuova normativa di cui al citato d.lgs. 24/2023.

Il documento è pubblicato sulla prima pagina del sito aziendale e nella sezione “Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione – Whistleblowing”.

Inoltre, al fine di conferire la massima pubblicità al Regolamento e rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all’istituto, TUA S.p.A. ha divulgato il documento attraverso apposito OdS e lo ha inserito, mettendolo in evidenza, tra le comunicazioni del portale “WebKronos”, cui ogni dipendente può accedere individualmente. Inoltre, nei contratti di assunzione del personale è espressamente richiesta la sottoscrizione della presa d’atto dell’adozione del documento ed è indicato il link per accedere allo stesso.

Altresì, nella documentazione e contratti relativi ai conferimenti di incarichi e consulenze e alle procedure inerenti agli acquisti e appalti sono state inserite clausole che prevedono la presa d’atto dell’adozione da parte di TUA S.p.A. del Regolamento e il relativo link per fruire dello stesso.

Si evidenzia che, nel corso dell’anno 2023, non vi sono state segnalazioni Whistleblowing.

1.11 Performance management connesso al sistema premiante

Con delibera del CdA di TUA S.p.A. n. 59 del 24/10/2019 e delibera della Giunta Regione Abruzzo n. 759 del 6/12/2019, è stato approvato il “Regolamento interno performance management connesso al sistema premiante”.

Il Regolamento, nel rispetto del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 “*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*” e richiamando espressamente quanto previsto dall’art. 12, comma 1, lettera b), e comma 2 lett. c) del “*Disciplinare per il controllo analogo sulle Società in House della Regione Abruzzo*” definisce il rapporto tra il raggiungimento degli obiettivi aziendali e il sistema di valutazione delle prestazioni del personale, nell’intento di migliorare il servizio e sviluppare gli indicatori gestionali. Esso individua il sistema di misurazione e valutazione della performance ai fini della definizione dell’elemento premiante previsto dai Contratti Collettivi Nazionali per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità (Confservizi) e per il comparto Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-TPL). Il sistema di valutazione della Performance si articola su un livello di risultati aziendali/settoriali ed uno di risultati individuali.

A livello aziendale/settoriale il sistema di valutazione accoglie gli elementi programmatici contenuti nel Piano Programma di TUA S.p.A. approvato dalla Regione Abruzzo, nel quale sono definiti gli obiettivi annuali e triennali, necessariamente legati a logiche di budgeting.

Per ogni obiettivo strategico, declinato in obiettivo operativo, vengono definiti aziendalmente le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

Gli obiettivi operativi vengono riportati nelle schede di valutazione delle performances nell’intento di coinvolgere attivamente ogni lavoratore nella vita dell’organizzazione.

Tra gli obiettivi strategici definiti nel Piano Programma 2024-2026, con un peso ponderale del 5%, vi è “Azienda Trasparente”, in particolare: Trasparenza e prevenzione della corruzione –– Aggiornamento Codice Etico e di Comportamento – Realizzazione degli obiettivi annuali del PTPCT – Rispetto di tutti gli adempimenti di cui alla DGR n. 109/2017.

In TUA S.p.A. è compito dell’OIV espletare l’attività di monitoraggio e valutazione degli obiettivi assegnati in materi di performance.

1.12 Informatizzazione dei procedimenti

L’informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale di prevenzione e contrasto corruttivo particolarmente efficace dal momento che consente la tracciabilità dei processi e dei procedimenti, il monitoraggio di ciascuna fase e la rilevazione delle connesse responsabilità.

La Società ha sempre incentivato una logica di implementazione di processi in cui l’utilizzo, nello svolgimento delle attività, della modalità digitale, costituisce la scelta primaria.

L’esigenza di automazione e la disponibilità di tecnologie avanzate che abilitano e impongono l’informatizzazione sempre più spinta dei processi aziendali ha imposto la necessità di rivedere l’attuale organizzazione e declinazione dell’architettura applicativa e dei processi aziendali che ne fruiscono.

Nel corso del 2021 è stata condotta un’attività di analisi dell’architettura applicativa di TUA S.p.A. volta a rivisitare e ridisegnare la dotazione digitale ottimale che consentirà all’azienda di fruire delle più moderne tecnologie per l’efficientamento dei processi aziendali, il miglioramento della customer experience, la misurazione costante delle performance e dei livelli di servizio.

Relativamente alla trasparenza, per inserire e pubblicare tutte le informazioni previste dall’art. 1, co. 32, legge n. 190/2012, già da diversi anni la Società ha adottato un modulo attraverso cui sono gestiti tutti gli affidamenti di lavori, servizi e forniture. Il modulo permette di inserire e pubblicare tutte le informazioni previste e relative agli affidamenti. I dati inseriti sono pubblicati all’interno di una tabella dedicata e formattata secondo le indicazioni normative, generata e aggiornata in tempo reale dal software.

Il modulo esegue un controllo secondo le specifiche tecniche rilasciate dall’ANAC, fornendo un immediato riscontro sulla correttezza e integrità dei dati inseriti, evidenziando ogni singolo errore, in conformità alle “*Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell’art. 1 comma 32 legge 190/2012*” redatte da ANAC.

Al fine di promuovere maggiori livelli di trasparenza negli adempimenti degli obblighi normativi in materia di trasparenza, pubblicità e diffusione delle informazioni ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, aggiornato dal d.lgs. n. 97/2016, la Società ha adottato un nuovo software.

Il software rispetta quanto disposto dalla delibera ANAC n. 1310/2016 “*Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*” e dalla determina n. 1134/2017 “*Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*”.

1.13 Separazione dei processi e delle responsabilità

In quasi tutti i processi mappati le attività delle rispettive fasi non sono svolte tutte dagli stessi soggetti.

Tale segregazione dei compiti all’interno dello stesso processo disincentiva la commissione di reati o irregolarità, permette di gestire puntualmente ruoli e responsabilità e di avere diversi livelli di controllo.

2. Misure specifiche

2.1 Flussi informativi

I flussi di dati e informazioni rappresentano una componente essenziale di un sistema di controllo interno in chiave di prevenzione della commissione dei reati in quanto utili per conoscere e gestire tempestivamente i rischi.

A tal proposito, la Società ha programmato un sistema di controllo interno attraverso la programmazione di una serie di flussi informativi in materia di MOGC, Anticorruzione e Trasparenza.

Per ogni flusso vengono evidenziati i dati/informazioni da comunicare, i soggetti deputati all’invio e la frequenza dell’inoltro.

Attraverso i dati/informazioni reperite l’OdV ed il RPCT acquisiscono elementi utili per le opportune valutazioni di merito da adottare nel processo di gestione del rischio.

2.2 Trasparenza e tracciabilità

Nel rispetto della Determinazione ANAC n. 8/2015, TUA S.p.A. ha implementato il proprio e Codice Etico e di Comportamento le seguenti disposizioni: “*Il Personale rispetta le misure necessarie alla prevenzione della corruzione. In particolare, rispetta le prescrizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), presta la sua collaborazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) e segnala eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza con le modalità e nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Società. Al fine di approntare un efficace sistema di difesa a contrasto dei fenomeni corruttivi, tutto il Personale è tenuto a collaborare con il RPCT riscontrando con tempestività le richieste dello stesso.  
I Dirigenti e i Responsabili/Referenti di settore concorrono alla piena attuazione del PTPCT, applicando le misure in esso proposte ed individuate, nel rispetto delle modalità e della tempistica previste”.*

E ancora: *“Il Personale assicura l’adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alla Società, secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell’elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all’obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.*

*La tracciabilità dei processi decisionali adottati all’interno della Società deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.*

*Il dipende si informa con diligenza sulle azioni e strumenti contenuti nel PTPCT, assicurando piena collaborazione al RPCT ai fini dell’attuazione del Piano stesso.*

2.3 Monitoraggio dei tempi procedimentali

Nei procedimenti di competenza, i Dirigenti/Responsabili sono tenuti a rispettare i termini per la conclusione degli stessi stabiliti dalla legge e dai regolamenti e a relazionare al RPCT l’eventuale mancato rispetto degli stessi e qualsiasi anomalia accertata.

Così come statuito dalla legge 241/1990, nel caso in cui non siano stati rispettati i termini stabiliti, devono essere indicate le motivazioni che giustificano il ritardo.

Nella relazione devono essere riportati la tipologia di procedimento, il numero totale dei procedimenti conclusi nell’anno, con evidenza di quelli conclusi in ritardo con le relative motivazioni.

# TRASPARENZA

All’interno di questa sezione sono definite le misure, i modi e le iniziative per l’adempimento degli obblighi di pubblicazione sui siti istituzionali previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti e responsabili dei vari settori della struttura organizzativa.

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, infatti, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta ai fenomeni corruttivi.

Il d.lgs. n. 33/2013, così come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come “*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche*”.

Il Legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano alla trasparenza affermando, tra l’altro, che essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell’utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

Dunque, la trasparenza è regola per l’organizzazione, per l’attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia. In tal senso si è espresso anche il Consiglio di Stato laddove ha ritenuto che “*la trasparenza viene a configurarsi, ad un tempo, come un mezzo per porre in essere una azione amministrativa più efficace e conforme ai canoni costituzionali e come un obiettivo a cui tendere, direttamente legato al valore democratico della funzione amministrativa*”.

La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l’integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell’attività pubblica, come già l’art. 1, co. 36 della legge n. 190/2012, aveva sancito. Dal richiamato comma si evince, infatti, che i contenuti del d.lgs. n. 33/2013 “*integrano l’individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione*”.

La stessa Corte Costituzionale ha considerato che con la legge n. 190/2012 “*la trasparenza amministrativa viene elevata anche al rango di principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione*” e che le modifiche al d.lgs. n. 33/2013, introdotte dal d.lgs. n. 97/2016, hanno esteso ulteriormente gli scopi perseguiti attraverso il principio di trasparenza, aggiungendovi la finalità di “*tutelare i diritti dei cittadini*” e “*promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa*”.

L’ANAC, con la delibera n. 1134/2017, è intervenuta a ridefinire il perimetro di applicazione della normativa in materia di anticorruzione e soprattutto di trasparenza, recependo le numerose e significati innovazioni normative e fornendo, in allegato alle nuove Linee Guida, una tabella contenente l’elenco degli obblighi di pubblicazione per le Società a controllo pubblico.

Nell’Allegato 9 del PNA 2022, l’Autorità ha ridefinito l’elenco degli obblighi di pubblicazione della sottosezione “*Bandi di gara e contratti*”, sostitutivo dell’allegato 1) alla delibera 1134/2017 nella parte in cui elenca i dati da pubblicare per i contratti pubblici.

In linea con le disposizioni dell’Autorità, nella presente sezione e nella tabella “*Elenco degli obblighi di pubblicazione*”, di cui all’**allegato** **4)** del presente Piano, vengono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare.

Attraverso il rispetto dei principi e degli strumenti necessari ad assicurare il rispetto della normativa in materia di trasparenza, viene assicurata la possibilità di un controllo, diffuso e generalizzato, dei cittadini sull’operato della Amministrazione/Società volta a fare emergere fenomeni di corruzione e di *maladministration*. E’ pertanto necessario garantire la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali “*nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità*”, mediante l’utilizzo del formato di tipo aperto ai sensi dell’ art. 68 del d. lgs. n.82/2005 Codice dell'amministrazione digitale (cfr. artt. 6 e 7 d. lgs. n.33/2013).

1. Gli atti della Trasparenza

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza, è necessario pubblicare sui siti istituzionali tutti i dati, le informazioni e i documenti espressamente previsti dalla normativa, ed eventualmente quelli ulteriori individuati dalla Società.

In particolare, tali pubblicazioni vengono effettuate nella home page del sito istituzionale della società [www.tuabruzzo.it](http://www.tuabruzzo.it/), in un’apposita sezione denominata “Società Trasparente”.

Al suo interno, organizzati in sotto-sezioni, sono contenuti i dati richiesti dalla normativa.

La Società è tenuta ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nella sezione “Società Trasparente” del sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l’integrità ed il costante aggiornamento.

A tal riguardo, le pubblicazioni vengono costantemente aggiornate all’interno della sezione attraverso un sistema di flussi informativi provenienti dai soggetti responsabili della trasmissione dati, individuati nell’Elenco degli obblighi di pubblicazione di cui all’allegato 4).

Inoltre, così come indicato nella delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018, “*Approvazione definitiva dell’aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione*”, la Società si impegna, prima di mettere a disposizione sul proprio sito web istituzionale dati e documenti contenenti dati personali, a verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. n. 33/2013 o in altre normative preveda l’obbligo di pubblicazione. La “*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, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento.*

Relativamente alla trasparenza, per inserire e pubblicare tutte le informazioni previste dall’art. 1, co. 32, legge n. 190/2012, già da diversi anni TUA S.p.A. si è dotata di una piattaforma digitale attraverso cui sono gestiti tutti gli affidamenti di lavori, servizi e forniture. I dati ivi inseriti sono pubblicati all’interno di una tabella dedicata e formattata secondo le indicazioni normative, generata e aggiornata in tempo reale dal software. Il modulo pubblicazioni esegue un controllo secondo le specifiche tecniche rilasciate dall’ANAC, fornendo un immediato riscontro sulla correttezza e integrità dei dati inseriti, evidenziando ogni singolo errore, in conformità alle “*Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell’art. 1 comma 32 legge 190/2012*” redatte da ANAC.

Inoltre, la Società ha adottato il software TrasparenzaPA che permette l’informatizzazione degli adempimenti normativi in materia di Trasparenza, Pubblicità e diffusione delle informazioni ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, aggiornato dal d.lgs. n. 97/2016.

2. I soggetti della Trasparenza

2.1 Il Responsabile per la Trasparenza

Il ruolo del RPC è stato rafforzato dal d.lgs. n. 97/2016 che gli ha attribuito anche la funzione di responsabile della trasparenza (RPCT), prevedendo l’obbligo di incorporare nel Piano di prevenzione della corruzione anche il Programma per la trasparenza.

Il Responsabile per la Trasparenza:

* svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Autorità nazionale anticorruzione i casi più gravi di inadempimento, di ritardato adempimento o di adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa;
* provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
* controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico semplice e generalizzato;
* cura l’applicazione delle sanzioni di cui all’art. 47 del d.lgs. n. 33/2013.

2.2 I Dirigenti e i Responsabili dei vari settori

I dirigenti/responsabili di TUA S.p.A. sulla base delle responsabilità e funzioni attualmente già assegnate sono responsabili della pubblicazione dei dati nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Gli stessi – ciascuno in virtù delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 33/2013 - adempiono agli obblighi di pubblicazione:

* assicurano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
* garantiscono l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso della società, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate.

I dirigenti ed i responsabili dei vari settori, quindi, provvedono a che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano resi noti secondo le forme di legge.

Gli atti devono essere pubblicati:

* in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prenda visione;
* completi nel loro contenuto, e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale degli stessi;
* in forma editabile;
* con l’indicazione della loro provenienza e previa attestazione di conformità all’originale in possesso della società;
* tempestivi;
* per un periodo di 3 o 5 anni (in base alle indicazioni normative), decorrenti dal 1° gennaio dell’anno successivo a quello da cui decorre l’obbligo di pubblicazione.

Ai sensi dell’art. 15 bis del d.lgs. n. 97/2016, come da OdS n. 169/2019, Responsabile della pubblicazione è il “*Digital Editor Content*” sig. Antonello Menna.

3. Definizione dei flussi e individuazione responsabili

Ai sensi dell’art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, nella tabella “Elenco degli obblighi di pubblicazione”, di cui all’allegato 4, si è provveduto ad elencare i flussi per la pubblicazione dei dati e relativi responsabili.

In particolare, nell’allegato, relativamente a ciascun obbligo, sono stati indicati:

* Denominazione del singolo obbligo di trasparenza
* I contenuti dell’obbligo
* L’aggiornamento dell’obbligo
* Il dirigente responsabile della trasmissione
* Il responsabile della pubblicazione
* Il termine di scadenza per la pubblicazione
* La durata della pubblicazione
* Il monitoraggio con l’indicazione del soggetto incaricato e delle tempistiche

A tal proposito, è importante ricordare che al RPCT è assegnato un ruolo di regia, di coordinamento e monitoraggio sull’effettiva pubblicazione dei dati, e non un ruolo sostitutivo delle direzioni individuate. Il RPCT svolge un’attività di controllo assicurando la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento delle informazioni pubblicate.

4. Obblighi di pubblicazione dei contratti pubblici

La trasparenza dei contratti pubblici trova fondamento giuridico nel Codice dei contratti pubblici e nella disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Peraltro, al fine di fronteggiare l’emergenza sanitaria, prima, e per favorire il raggiungimento degli interventi del PNRR, poi, il legislatore ha introdotto dei regimi derogatori alle procedure di affidamento degli appalti. In tale contesto è stato valorizzato ancora di più il ruolo della trasparenza quale misura fondamentale per assicurare un importante presidio contro la corruzione, oltre che di controllo sociale sull’operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti, sia nell’aggiudicazione che nell’esecuzione di opere, servizi e forniture.

La legge 29 luglio 2021, n. 108, ha modificato il comma 1 dell’art. 29 del Codice dei Contratti pubblici recante «*Principi in materia di trasparenza*», estendendo l’obbligo di pubblicazione ai provvedimenti di approvazione e autorizzazione relativi alla fase esecutiva. Nell’Allegato 9 del PNA 2022 l’Autorità ha elencato i dati, atti e informazioni da pubblicare nella sotto-sezione di primo livello “Bandi di gara e contratti” della sezione “Amministrazione trasparente”, per ogni procedura contrattuale.

In coerenza con il principio di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, il nuovo codice dei contratti ha introdotto rilevanti modifiche in materia di trasparenza dei dati e delle informazioni relative a questo settore dell’attività amministrativa, basate sulla valorizzazione del principio dell’unicità dell’invio (only once), in base al quale ciascun dato è fornito una sola volta ad un solo sistema informativo.

Le attività e i procedimenti relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici debbono essere svolti mediante le piattaforme e i servizi infrastrutturali digitali delle singole stazioni appaltanti e sono oggetto di comunicazione obbligatoria alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici di cui è titolare ANAC. Da qui, la conseguenza per cui la comunicazione alla BDNCP da parte di ciascuna stazione appaltante di dati per i quali la legge impone anche l’obbligo di pubblicazione per finalità di trasparenza costituisce anche assolvimento di tale obbligo, essendo onere di ANAC garantire la pubblicazione in formato aperto dei dati ricevuti dalle singole stazioni appaltanti, dovendo queste ultime assicurare il collegamento tra la loro sezione “Società trasparente” del sito e la BNDCP.

Con delibera n. 261 del 20 giugno 2023, ANAC ha individuato le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP; tale invio deve avvenire attraverso la piattaforma digitale in uso a ciascuna stazione appaltante e costituisce anche l’assolvimento dell’obbligo di pubblicazione per finalità di trasparenza.

Così, in applicazione del principio only once, ciascuna stazione appaltante deve assicurare il collegamento tra la sezione “Società trasparente” del sito e la BDNCP.

L’obbligo di pubblicazione in “Società Trasparente” a cura delle singole stazioni appaltanti rimane in vita soltanto per gli atti, dati e informazioni per i quali non sussiste alcun obbligo di comunicazione alla BNDCP: tali dati sono stati individuati da ANAC nell’allegato 1 alla deliberazione n. 264 del 20.6.2023, adottata in attuazione dell’art. 28, comma 4, del Codice.

5. Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati sul sito istituzionale della Società nel rispetto delle tempistiche indicate nella tabella dell’allegato 4 e sono mantenuti costantemente aggiornati. La durata dell’obbligo di pubblicazione deve intendersi fissata ordinariamente ai sensi della normativa vigente, in cinque (5) anni che decorrono dal 1° gennaio dell’anno successivo a quello in cui decorre l’obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti (cfr. art. 8 del d.lgs. n. 33/2013).

Restano salvi i diversi termini previsti relativamente agli obblighi di pubblicazione concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico ed a quelli concernenti i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza, per i quali i dati restano pubblicati per i tre anni successivi alla cessazione del mandato (cfr. art. 14, comma 2 e art. 15, comma 4).

Le informazioni concernenti la situazione patrimoniale e, ove consentita, la dichiarazione del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, vengono pubblicate fino alla cessazione dell’incarico o del mandato (cfr. art. 14, comma 2).

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

La Corte Costituzionale, chiamata ad esprimersi sul tema del bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali e quello dei cittadini al libero accesso alle informazioni e ai dati detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ha riconosciuto che entrambi i diritti sono contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato. Il bilanciamento tra i due diritti è, quindi, necessario come lo stesso Considerando n. 4 del Regolamento (UE) 2016/679 indica, prevedendo che “*Il diritto alla protezione dei dati di carattere personale non è una prerogativa assoluta, ma va considerato alla luce della sua funzione sociale e va contemperato con altri diritti fondamentali, in ossequio al principio di proporzionalità*”.

Pertanto, al principio di trasparenza, nonostante non trovi espressa previsione nella Costituzione, si riconosce rilevanza costituzionale, in quanto fondamento di diritti, libertà e principi costituzionalmente garantiti.

Il quadro delle regole in materia di protezione dei dati personali si è consolidato con l’entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679 «*relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati*)» e del d.lgs. n. 101/2018 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento.

Il regime normativo per il trattamento dei dati personali è rimasto sostanzialmente invariato anche se l’art. 2-ter, comma 1 del d.lgs. n. 196/2003, introdotto dal d.lgs. n. 101/2018 e modificato dal D.L. n. 139/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 205/21 ha aggiornato il principio secondo il quale il trattamento dei dati è consentito se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento o (in aggiunta) da atti amministrativi generali.

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*”.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell’utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. n. 33/2013), 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. n. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l’obbligo di pubblicazione.

Inoltre, è necessario verificare che, anche in presenza di idoneo presupposto normativo, siano rispettati tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all’art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento. 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) 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.

Il medesimo d.lgs. n. 33/2013 all’art. 6 richiama al rispetto della qualità delle informazioni che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati e all’art. 7 bis, co. 4, dispone 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*”.

In merito ai trattamenti dei dati personali, il Responsabile della Protezione Dati 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 dalla normativa in materia di protezione dei dati personali

Ai sensi dell’art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679, la Società ha provveduto a nominare il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD).

Il RPD diventa una figura di riferimento che fornisce puntualmente il proprio supporto al RPCT in relazione alle cautele da adottare, per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, nell’attività di pubblicazione sul sito istituzionale, per finalità di trasparenza.

7. Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato

L’art. 5, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013 disciplina l’accesso civico quale diritto di “chiunque”, anche portatore di un interesse non qualificato, di richiedere ed ottenere documenti, informazioni e dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l’obbligo, così consentendo un controllo diffuso da parte della collettività su tutte le informazioni che si elevano ad indicatori dell’organizzazione, dell’andamento gestionale e dell’utilizzo delle risorse pubbliche per il perseguimento dell’attività istituzionale della società medesima (c.d. accesso civico semplice).

Il co.2, stesso articolo, ha introdotto, inoltre una nuova tipologia di accesso civico ai sensi del quale “*chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall’art. 5-bis*” (c.d. accesso civico generalizzato). Si tratta di un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione. La finalità è favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali come strumento di promozione della partecipazione di chiunque all’attività societaria.

Il diritto di accesso civico generalizzato può, pertanto, essere attivato “da chiunque”, non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, né si richiede alcuna motivazione rispetto all’esercizio del diritto. L’accesso generalizzato, quali limiti, incontra da una parte il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all’art. 5 bis, co. 1e 2, e dall’altra il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3).

Il PNA 2022 nella sezione dedicata alla “*Trasparenza in materia di contratti pubblici”* dedica un paragrafo all’ *“Accesso civico generalizzato ai dati sui contratti pubblici*”. Infatti, in tale materia sono sorti in dottrina e giurisprudenza numerosi dubbi interpretativi in merito all’applicabilità dell’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), in quanto il Codice dei contratti pubblici, all’art. 53 (norma speciale sull’accesso), contiene disposizioni in ordine all’accesso agli atti delle procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti, rinviando alla disciplina sull’accesso documentale ex art. 22 e ss. della legge n. 241/1990, senza alcun riferimento al FOIA. A tal riguardo, è intervenuta l’Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato n. 10 del 2020, che ha approfondito il rapporto tra le due discipline e risolto il contrasto giurisprudenziale e

Dottrinario ritenendo applicabile il FOIA agli atti delle procedure di gara, anche con riferimento alla fase esecutiva del contratto. Ciò fatte salve le verifiche della compatibilità con le eccezioni relative di cui all’art. 5-bis, co. 1 e 2, del d.lgs. n. 33/2013, a tutela di interessi pubblici e privati, nel bilanciamento tra il valore della trasparenza e quello della riservatezza.

In tale sede, il Consiglio di Stato ha posto in risalto l’importanza che ha assunto la trasparenza, intesa come forma di prevenzione della corruzione e strumento ordinario e primario di riavvicinamento del cittadino alla p.a. che concorre al soddisfacimento dei diritti fondamentali della persona.

In data 10 dicembre 2018, il CdA di TUA S.p.A. ha approvato il *Regolamento per l’accesso ai documenti, ai dati e alle informazioni*, reso pubblico attraverso l’OdS n. 5/2019.

Il documento disciplina i criteri e le modalità per l’esercizio di tutte le forme normativamente previste di accesso a documenti, dati ed informazione detenuti dalla Società: l’*accesso documentale*, da parte di chiunque abbia un interesse diretto, concreto e attuale (ai sensi dell’art. 22, legge n. 241/90) corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata; l’accesso *civico semplice*, da parte di chiunque ne abbia interesse (ai sensi dell’art. 5, co. 1, d.lgs. n. 33/2013), a documenti, informazioni e dati soggetti ad obbligo di pubblicazione; l’*accesso civico generalizzato*, cioè il diritto di chiunque, ai sensi del dell’art. 5, co. 2 dello stesso decreto trasparenza, di accedere a dati e documenti ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione.

La Società ha, altresì, provveduto a nominare il Responsabile dei procedimenti di accesso (RPA), con il compito di gestire, in prima istanza, le tre tipologie di accesso: civico semplice, civico generalizzato e documentale. In caso di diniego totale o parziale o di mancata risposta entro i termini, il richiedente potrà presentare richiesta di riesame al RPCT nelle forme indicate sul sito aziendale.

Nella sezione “Società Trasparente” del sito web aziendale, nella sottosezione “Altri contenuti - Accesso Civico”, sono pubblicati i contatti del Responsabile degli accessi, la normativa e le modalità di accesso, il Regolamento e la modulistica per esercitare il diritto di accesso.

Nella stessa sezione-sottosezione, sono altresì pubblicati i “Registri degli accessi”.

Si evidenzia che, nel corso dell’anno 2023, non vi sono state richieste di accesso civico “semplice” e “generalizzato”.

8. Monitoraggio

Ai sensi dell’art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, il RPCT svolge l’attività di controllo sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione attraverso il monitoraggio su base periodica a seconda della tipologia dei dati, mediante riscontro tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nel PTPCT.

In caso in cui il RPCT riscontri inadempimenti o irregolarità nella pubblicazione dei documenti dati e informazioni rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, provvede a sollecitare il Responsabile del flusso.

Per ogni informazione pubblicata è verificata:

- la qualità;

- l’integrità;

- il costante aggiornamento;

- la completezza;

- la tempestività;

- la semplicità di consultazione;

- la comprensibilità;

- l’omogeneità;

- la facile accessibilità;

- la conformità ai documenti originali;

- l’indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

In ottemperanza a quanto indicato anche dal PNA 2022, il monitoraggio, oltre ad essere svolto in occasione delle verifiche da parte dell’OIV, viene svolto periodicamente nei tempi indicati nell’allegato 4.

I monitoraggi effettuati nel corso del 2023 hanno rilevato alcune criticità in base alle quali il RPCT è intervenuto, adottando le misure idonee ad attenuarne l’impatto.

Relativamente ai titolari di incarichi di collaborazione o consulenza, per cui è necessario pubblicare tutte le informazioni richieste dall’art. 15-bis, comma 1 del d.lgs. n. 33/2013, si evidenzia che la pubblicazione delle informazioni richieste, relativamente ad incarichi per i quali è previsto un compenso, è condizione di efficacia per il pagamento stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, il soggetto responsabile della pubblicazione ed il soggetto che ha effettuato il pagamento sono soggetti ad una sanzione pari alla somma corrisposta in assenza dei dati richiesti (cfr. art. 15, comma 3, d.lgs. n. 33/2013).

9. Sanzioni specifiche trasparenza

In materia di sanzioni, si rinvia a quanto previsto nei singoli articoli e, in particolare agli artt. 46 (Violazione degli obblighi di trasparenza) e 47 (Sanzioni per casi specifici) del d.lgs. n. 33/2013.

SISTEMA DISCIPLINARE

1. Sanzioni

La mancata collaborazione con il RPCT da parte dei soggetti obbligati, ai sensi del presente PTPCT, e la violazione delle norme in esso contenute, comporta responsabilità disciplinare.

Il RPCT provvederà alla segnalazione, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate in materia di corruzione e trasparenza.

Per la contestazione, l’accertamento delle infrazioni e l’applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti.

Qualsiasi provvedimento sanzionatorio dovrà rispettare le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Ai fini dell’applicazione del provvedimento sanzionatorio, vengono presi in considerazione i seguenti aspetti:

* l’intenzionalità del comportamento;
* il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
* il comportamento complessivo del dipendente anche in relazione a eventuali precedenti disciplinari di portata simile;
* le mansioni svolte dal lavoratore e la posizione dallo stesso ricoperta;
* il coinvolgimento di altre persone;
* la rilevanza o meno esterna in termini di conseguenze negative per la Società del comportamento illecito.

1.1 Le sanzioni avverso i lavoratori

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori, nel rispetto dei principi dell’art. 7 della legge n. 300/1970 e considerata la normativa speciale applicabile al rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri, sono quelli previsti dall’art. 37 e successivi del Regio Decreto n. 148/193, Allegato A).

Restano invariate le competenze attribuite in merito all’accertamento ed alla gestione dei procedimenti disciplinari.

1.2 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle procedure interne prevista dal presente piano, o di un comportamento non conforme alle prescrizioni nell’espletamento di attività sensibili, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti applicabile.

1.3 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del presente PTPCT da parte di amministratori e sindaci, il RPCT informerà tempestivamente il C.d.A. e il Collegio Sindacale che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla normativa vigente.

1.4 Misure nei confronti del RPCT

In ipotesi di negligenza e/o imperizia del RPCT, per non aver vigilato circa il rispetto e la corretta applicazione del Piano e per non aver saputo individuare casi di violazione dello stesso, il C.d.A. assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell’incarico e salva la richiesta risarcitoria nei casi stabiliti dalla normativa.

1.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

I comportamenti in violazione del PTPCT da parte di soggetti terzi, quali partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, saranno sanzionati secondo quanto espressamente previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni, delle regole di comportamento previste dal Piano e dalla normativa anticorruzione da parte dei suddetti soggetti terzi.

CRONOPROGRAMMA

Anno 2024

* Aggiornamento e monitoraggio del PTPCT
* Individuazione di ulteriori attività a rischio corruzione, sia attive che passive, in coordinamento con l’aggiornamento della mappatura dei rischi, in corso di realizzazione, nell’ambito del MOGC 231
* Monitoraggio sul rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex. d.lgs. 33/2013; Adozione di una procedura interna per la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interessi, inconferibilità e incompatibilità di incarichi e incompatibilità successiva (c.d. pantouflage)
* Previsione di una disciplina alternativa dell’istituto della rotazione ordinaria dei dipendenti con modalità e criteri che tengano conto delle difficoltà attuative legate all’organizzazione aziendale
* Adozione di un regolamento per la gestione delle sanzioni amministrative
* Completamento della formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo riferita ai dipendenti impiegati nelle attività a più elevato rischio corruttivo.

Anno 2025

* Aggiornamento del PTPCT e recepimento degli interventi posti in essere nel precedente anno
* Monitoraggio di adeguatezza del PTPCT a novelle normative ed eventuali modifiche organizzative

Anno 2026

* Aggiornamento del PTPCT e recepimento degli interventi posti in essere nel precedente anno
* Monitoraggio di adeguatezza del PTPCT a novelle normative ed eventuali modifiche organizzative

ENTRATA IN VIGORE E DIVULGAZIONE

Il presente PTPCT 2024-2026 ha durata triennale ed entrerà in vigore successivamente all’avvenuta pubblicazione sul sito web aziendale, all’interno della sezione Amministrazione Trasparente.

ALLEGATI

1. ELENCO PROCESSI
2. ELENCO PROCESSI MAPPATI E ANALISI DEL CONTESTO INTERNO/VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO
3. REGISTRO DEGLI EVENTI RISCHIOSI
4. ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

1. **Personale** fa riferimento agli amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società [↑](#footnote-ref-1)