**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA**

**CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

**di**

**TUA S.p.A.**

*Triennio 2023-2025*

[TITOLO I – PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2023-2025 5](#_Toc125018606)

[1. Premessa 5](#_Toc125018607)

[2. Definizione del concetto di “Corruzione” 6](#_Toc125018608)

[3. Finalità del Piano di prevenzione della corruzione 7](#_Toc125018609)

[4. Il Piano Anticorruzione e il Modello ex d.lgs. n. 231/2001 8](#_Toc125018610)

[5. Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione 10](#_Toc125018611)

[5.1 Organo di indirizzo 11](#_Toc125018612)

[5.2 Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) 12](#_Toc125018613)

[5.3 I Referenti per la prevenzione della corruzione 16](#_Toc125018614)

[5.4 I Dirigenti 17](#_Toc125018615)

[5.5 I Dipendenti 18](#_Toc125018616)

[5.6 Il RASA (Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante) 19](#_Toc125018617)

[5.7 L’Organismo di Vigilanza 19](#_Toc125018618)

[5.8 L’Organismo Indipendente di Valutazione 20](#_Toc125018619)

[5.9 Il Responsabile della Protezione Dati (RPD o DPO) 21](#_Toc125018620)

[TITOLO II – GESTIONE DEL RISCHIO 22](#_Toc125018621)

[1. Il processo di gestione del rischio di corruzione 22](#_Toc125018622)

[1.1. Analisi del contesto 22](#_Toc125018623)

[*1.1.1 Contesto esterno* 22](#_Toc125018624)

[*1.1.2 Contesto interno* 31](#_Toc125018625)

[ *La struttura organizzativa* 31](#_Toc125018626)

[ *La “mappatura” dei processi* 32](#_Toc125018627)

[ *Individuazione delle aree a rischio* 34](#_Toc125018628)

[1.2 Valutazione del rischio 36](#_Toc125018629)

[1.3 Trattamento del rischio 41](#_Toc125018630)

[1.3.1 Individuazione delle misure 41](#_Toc125018631)

[1.3.2 Programmazione delle modalità di attuazione delle misure 42](#_Toc125018632)

[1.4 Monitoraggio e riesame 43](#_Toc125018633)

[TITOLO III – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 46](#_Toc125018634)

[1. Misure generali 46](#_Toc125018635)

[1.1 Procedimenti penali a carico dei dipendenti e Rotazione straordinaria 46](#_Toc125018636)

[1.2 Codice Etico e di Comportamento 48](#_Toc125018637)

[1.3 Conflitto di interesse 50](#_Toc125018638)

[1.4 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di amministratore e dirigenziali 53](#_Toc125018639)

[1.5 Inconferibilità componenti Commissioni di gare d'appalto e Commissioni di selezione per il reclutamento di personale e nelle assegnazioni agli uffici 56](#_Toc125018640)

[1.6 Rotazione del personale ordinaria e misure alternative 57](#_Toc125018641)

[1.7 Divieti post-employment (Pantouflage) 59](#_Toc125018642)

[1.8 Protocollo di legalità o patto di integrità 60](#_Toc125018643)

[1.9 Disciplinare controllo analogo sulle società in house della Regione Abruzzo 61](#_Toc125018644)

[1.10 Formazione del personale 62](#_Toc125018645)

[1.11 Adozioni di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblowing 63](#_Toc125018646)

[1.12 Performance management connesso al sistema premiante 66](#_Toc125018647)

[1.13 Informatizzazione dei procedimenti 67](#_Toc125018648)

[1.14 Separazione dei processi e delle responsabilità 68](#_Toc125018649)

[2. Misure specifiche 68](#_Toc125018650)

[Flussi informativi 68](#_Toc125018651)

[Trasparenza e tracciabilità 69](#_Toc125018652)

[TITOLO IV – TRASPARENZA 70](#_Toc125018653)

[1. Gli atti della Trasparenza 72](#_Toc125018654)

[2. I soggetti della Trasparenza 74](#_Toc125018655)

[2.1 Il Responsabile per la Trasparenza 74](#_Toc125018656)

[2.2 I Dirigenti e i Responsabili dei vari settori 74](#_Toc125018657)

[3. Definizione dei flussi e individuazione responsabili 75](#_Toc125018658)

[4. Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione 76](#_Toc125018659)

[5. Trasparenza e disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679) 76](#_Toc125018660)

[6. Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato 79](#_Toc125018661)

[7. Monitoraggio 80](#_Toc125018662)

[8. Sanzioni specifiche trasparenza 81](#_Toc125018663)

[TITOLO V - SISTEMA DISCIPLINARE 82](#_Toc125018664)

[1. Sanzioni 82](#_Toc125018665)

[1.1 Le sanzioni avverso i lavoratori 82](#_Toc125018666)

[1.2 Misure nei confronti dei Dirigenti 83](#_Toc125018667)

[1.3 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci 83](#_Toc125018668)

[1.4 Misure nei confronti del RPCT 83](#_Toc125018669)

[1.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società 83](#_Toc125018670)

[CRONOPROGRAMMA 84](#_Toc125018671)

[ENTRATA IN VIGORE E DIVULGAZIONE 85](#_Toc125018672)

[ALLEGATI 85](#_Toc125018673)

# TITOLO I – PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2023-2025

## 1. Premessa

Il PNA 2019, approvato con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, costituisce atto di indirizzo per l’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, come previsto dall’art. 1, co. 2-bis, della legge n. 190/2012.

Le indicazioni del PNA 2019, per la predisposizione del PTPCT, non devono comportare l’introduzione di adempimenti e controlli formali, con conseguente aggravio burocratico, ma devono favorire un processo sostanziale in un’ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell’organizzazione e delle attività, per il perseguimento dei fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità.

Nel Piano 2019 sono state consolidate, in un unico atto di indirizzo, tutte le indicazioni date precedentemente, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.

Pertanto, si ritengono superate le indicazioni contenute nelle parti generali dei PNA e degli aggiornamenti precedentemente adottati, fermo restando la validità di specifiche delibere su approfondimenti tematici, ove richiamate dal Piano stesso.

Di conseguenza, il PNA 2019 resta l’unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo.

L’obiettivo è quello di rendere disponibile nel PNA uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

Una novità importante del PNA 2019 è data dall’adozione di un approccio valutativo (di tipo qualitativo) del rischio, che può essere applicato in modo graduale.

In merito ai soggetti tenuti al rispetto della normativa sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza, l’ANAC, con delibera n. 8 del 17/06/2015, ha dilatato l’ambito di applicazione della legge n. 190 del 2012, estendendo le misure preventive anche ai soggetti che, indipendentemente dalla loro natura privatistica, sono controllati o partecipati dalle pubbliche amministrazioni e che, di conseguenza, gestiscono risorse pubbliche, svolgono funzioni pubbliche o attività di interesse pubblico.

L’estensione dell’ambito soggettivo di applicazione è stata recepita dal Legislatore con il d.lgs. n. 97/2016, con il quale è stato introdotto l’art. 2 bis del d.lgs. n. 33/2013, disponendo espressamente che le società a controllo pubblico rientrino tra i soggetti obbligati all’adozione delle misure indicate nella legge anticorruzione e nel PNA.

Peraltro, con l’approvazione delle delibere n. 1134/2017 e n. 1074/2018, l’ANAC ha richiamato i contenuti del d.lgs. n. 97/2016, ribadendo gli obblighi alla trasparenza anche per “*gli enti interamente di diritto privato purché con una significativa soglia dimensionale data dall’entità del bilancio non inferiore a 500.000 euro*”.

Per tutto ciò, alla luce delle intervenute modifiche legislative, la Società Unica Abruzzese di Trasporto (TUA) S.p.A. (di seguito TUA S.p.A.) è tenuta ad adottare misure idonee a prevenire il fenomeno corruttivo e a garantire la trasparenza della propria azione amministrativa, anche attraverso il modello di organizzazione e gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001, compatibilmente con la dimensione e la struttura organizzativa della società.

## 2. Definizione del concetto di “Corruzione”

A proposito di “*corruzione*”, è opportuno 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. Finalità del Piano di prevenzione della corruzione

Il PTPCT rappresenta il documento fondamentale della Società nella definizione della strategia di prevenzione al suo interno. Esso è un documento di natura programmatica che riporta tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle individuate sulla base delle caratteristiche proprie della Società.

Il presente Piano 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 nel 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.

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 prevenire il verificarsi di condotte corruttive, con un sempre più elevato coinvolgimento e grado di responsabilizzazione dell’intera struttura aziendale.

Esso, attraverso l’innalzamento dei livelli di trasparenza, di controllo e di monitoraggio, ha come obiettivo principale quello di ridurre le opportunità che si manifestino e realizzino fenomeni corruttivi; rappresentare uno strumento per incrementare la capacità di individuare fatti di corruzione; incrementare i livelli di trasparenza e di integrità nelle attività della Società.

L’adozione del PTPCT di TUA S.p.A. si sviluppa nella logica di una evoluzione dei piani precedenti e con l’adozione dell’approccio valutativo (di tipo qualitativo) illustrato nell’Allegato metodologico al PNA 2019, che fornisce indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del “Sistema di gestione del rischio corruttivo”.

## 4. 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 sottolineato 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://trasparenza.tuabruzzo.it/uploads/model_108/2021/mog_tua_spa_2020_definitivo.pdf>

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.

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.

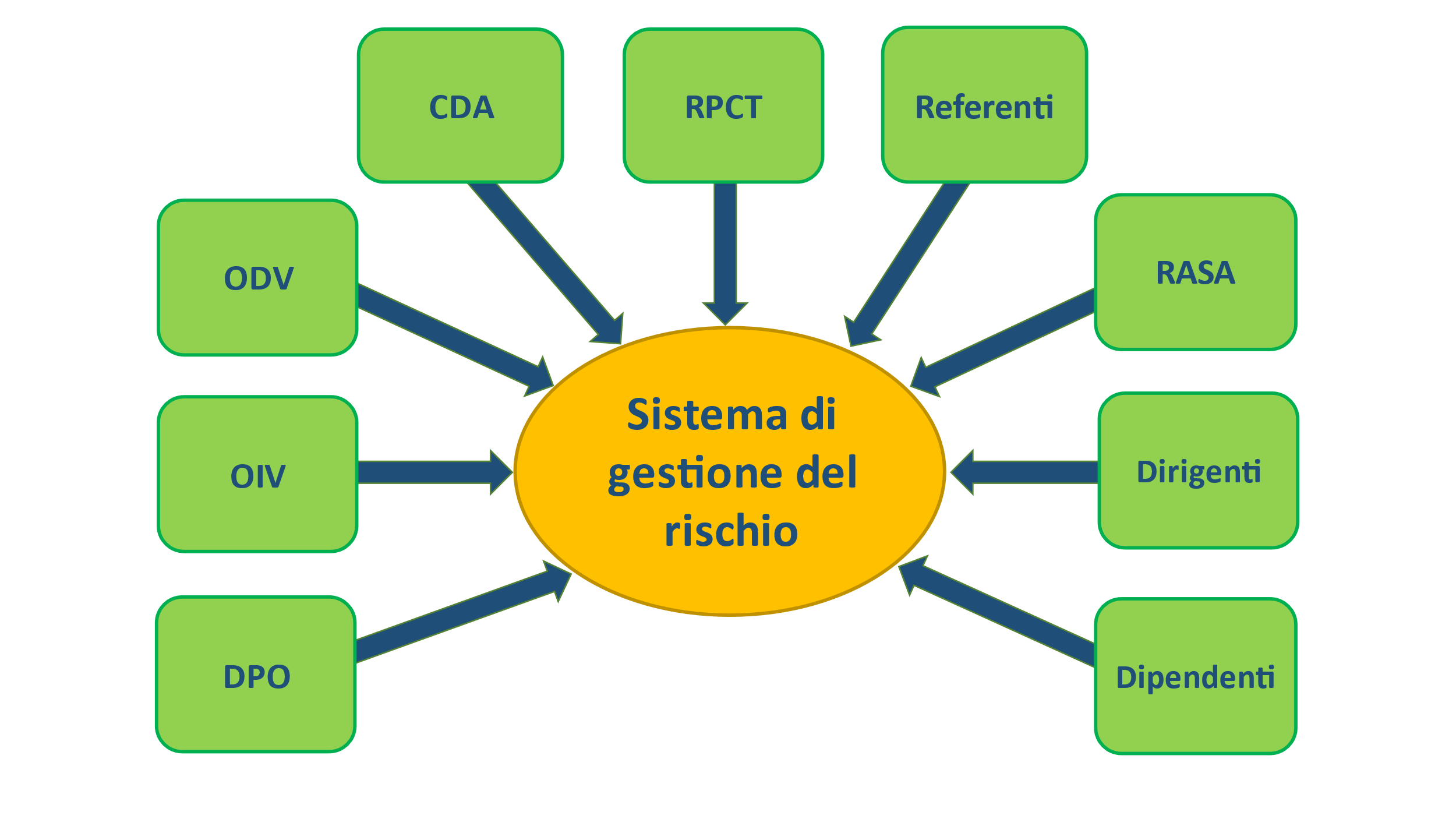
## 

## 5. Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione

La legge n. 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:



### 5.1 Organo di indirizzo

Il Consiglio di Amministrazione è l’organo di indirizzo che deve:

1. nominare il RPCT, tenendo conto delle competenze e dell’autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperandosi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
2. adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, il PTPCT; in particolare l’art. 1 co. 8 della legge n. 190/2012 stabilisce che “*l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC*”;
3. 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;
4. creare le condizioni per favorire l’indipendenza e l’autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possano condizionarne le valutazioni;
5. 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;
6. 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.

### 5.2 Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

La figura del Responsabile Prevenzione della Corruzione (RPC) è stata introdotta dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, ed attenzionata dall’Autorità attraverso le Linee Guida n. 1134/2017 sulle società in controllo pubblico, la delibera n. 840/2018, il PNA 2018 e il PNA 2019-2021.

Il ruolo e i poteri di tale figura professionale sono stati poi ulteriormente ampliati dal legislatore con il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, correttivo della richiamata legge n. 190 del 2012, che ha unificato in capo ad un unico soggetto l’incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e di Responsabile della Trasparenza (RPCT).

La legge attribuisce al RPC l’obiettivo generale consistente nella predisposizione e nella verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione di un’amministrazione o ente.

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.

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 disciplinari per condotte di natura corruttiva, di ogni ipotesi di rinvio a giudizio, nonché di condanne erariali o del giudice civile o del giudice del lavoro, anche non definitive.

* *Compiti e funzioni*

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza:

1. predispone/aggiorna in via esclusiva il PTPCT e lo sottopone all’Organo di indirizzo per la necessaria approvazione; la proposta di Piano è elaborata sulla base delle informazioni e notizie rese dai dirigenti/responsabili che sono chiamati alla necessaria collaborazione;
2. segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo di Vigilanza (OdV) le “*disfunzioni*” inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
3. 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;
4. segnala all’organo amministrativo e al Referente della funzione disciplinare probabili violazioni delle misure del Piano, per l’apertura dell’eventuale procedimento disciplinare avverso gli autori della violazione;
5. 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;
6. 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;
7. riferisce sulla sua attività all’organo di indirizzo politico, se richiesto o se egli stesso lo ritenga opportuno, e alla Regione Abruzzo secondo l’art. 3 del “Protocollo di legalità”;
8. in quanto Responsabile per la trasparenza, ha un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013, garantendo la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all'organo di indirizzo politico, all'Organismo di Vigilanza (OdV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, al Responsabile dell’Area operativa Direzione Risorse Umane e Organizzazione per i successivi adempimenti disciplinari;
9. controlla ed assicura la regolare attuazione dell’accesso civico e dell’accesso generalizzato ed ha competenza sui casi di riesame nell’accesso civico generalizzato ai sensi dell’art. 5, co. 7, del d.lgs. n. 33/2013;
10. 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;

|  |
| --- |
| Per i poteri conferiti al RPCT per l’accertamento delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi si rinvia alla Delibera n. 833 del 3 agosto 2016, recante “*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*”; al riguardo è utile ricordare che spetta al RPCT “*avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell’accertamento delle responsabilità soggettive e dell’applicazione della misura interdittiva prevista dall’art. 18 (per le sole inconferibilità). Il procedimento avviato dal RPCT è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell’elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all’organo conferente. All’esito del suo accertamento il RPCT irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all’art.18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l’organo che ha conferito l’incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza*”. |

1. 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;

|  |
| --- |
| In sintesi, è ammessa l’acquisizione di atti e documenti da parte del RPCT e l’audizione di dipendenti (da verbalizzare, o comunque da tracciare adeguatamente) nella misura in cui tali attività consentono al RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione, non al fine dell’accertamento di responsabilità o della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, ma per poter, se necessario, attivare gli organi sia interni che esterni alla Società competenti al riguardo, ovvero per calibrare il PTPC rispetto ai fatti corruttivi che possono verificarsi. Il RPCT non può svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati, né esprimersi sulla regolarità tecnica o contabile di tali atti, a pena di sconfinare nella competenza dei soggetti a ciò preposti all’interno della Società ovvero della magistratura. Il potere istruttorio va utilizzato secondo criteri di proporzionalità, ragionevolezza e adeguatezza. Il RPCT può avvalersi del supporto delle altre funzioni interne, qualora necessario od opportuno, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione, nonché di disponibilità di risorse dedicate e tecnicamente preparate nell’esercizio dell’attività cui il RPCT è tenuto. Tutti i dipendenti hanno il dovere di corrispondere alle richieste del RPCT. |

1. 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 PTPC (RASA);
2. ha un ruolo di primo piano nella gestione delle segnalazioni del Whistleblower;
3. verifica il rispetto degli obblighi a carico dei dirigenti;
4. provvede a trasmettere a tutti i dirigenti apposita mail per l’attuazione del PTPCT.

Oltre che con i Referenti, per il corretto esercizio delle proprie funzioni, il Responsabile della prevenzione e della corruzione si relaziona con la Direzione Generale per i singoli procedimenti disciplinari, con gli organismi di controllo interno e con i singoli dirigenti e funzionari per quanto di rispettiva competenza.

* *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.*

In TUA S.p.A. entrambe le funzioni sono state assegnate allo stesso dirigente.

Il **RPCT** in carica, **dott.ssa Margherita Matricciani**, con qualifica di Dirigente, è stato nominato con deliberazione del C.d.A., nella seduta del 30 giugno 2022.

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/responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza.html>

### 5.3 I Referenti per la prevenzione della corruzione

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.

Pertanto, al fine di garantire che il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, è necessario che lo stesso sia dotato di una struttura operativa adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al ruolo da svolgere.

A tal proposito, con provvedimento Presidenziale del 15 novembre 2017, la Società ha nominato i Referenti che collaborano con il 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.

I citati Referenti 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 presente Piano.

Gli stessi:

a) verificano l’effettiva applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione relativamente alle attività di competenza;

b) 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.

### 5.4 I Dirigenti

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

1. valorizzano la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
2. 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;
3. 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;
4. 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;
5. 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;
6. provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, svolte nell’ufficio a cui sono preposti;
7. segnalano eventuali situazioni di illecito al RPCT;
8. vigilano sull’applicazione del Codice Etico e di Comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti provvedimenti disciplinari;
9. redigono ed inviano al RPCT i flussi informativi periodici relativi alle proprie aree, elencati nell’allegato “ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE” del presente piano;
10. attivano tempestivamente le azioni correttive laddove vengano riscontrate mancanze/difformità nell’applicazione del PTPCT in accordo con il RPCT e i Referenti.

### 5.5 I Dipendenti

Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio.

In particolare, essi sono tenuti a:

1. conoscere ed osservare le misure contenute nel PTPCT;
2. ottemperare agli obblighi di trasmissione dei dati da pubblicare nella sezione “Amministrazione Trasparente” della Società;
3. comunicare le eventuali situazioni di illecito tramite i canali messi a disposizione dalla Società;
4. segnalare gli eventuali casi di personale situazione di conflitto di interessi ed osservare il dovere di astensione dal compiere le attività interessate;
5. osservare quanto stabilito dal MOGC 213 della Società di cui il Codice Etico e di Comportamento ne costituisce parte integrante;
6. 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.

### 5.6 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. il 26 febbraio 2018, è il **dott. Paolo Marino**.

### 5.7 L’Organismo di Vigilanza

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 MOGC 231. Pertanto, 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.

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 231;
* condivide con il RPCT, qualora disponibili, dati e informazioni utili all’analisi del contesto, alla valutazione e al trattamento dei rischi.

### 5.8 L’Organismo Indipendente di Valutazione

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 Organismo Indipendente di Valutazione, 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.

### 5.9 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.

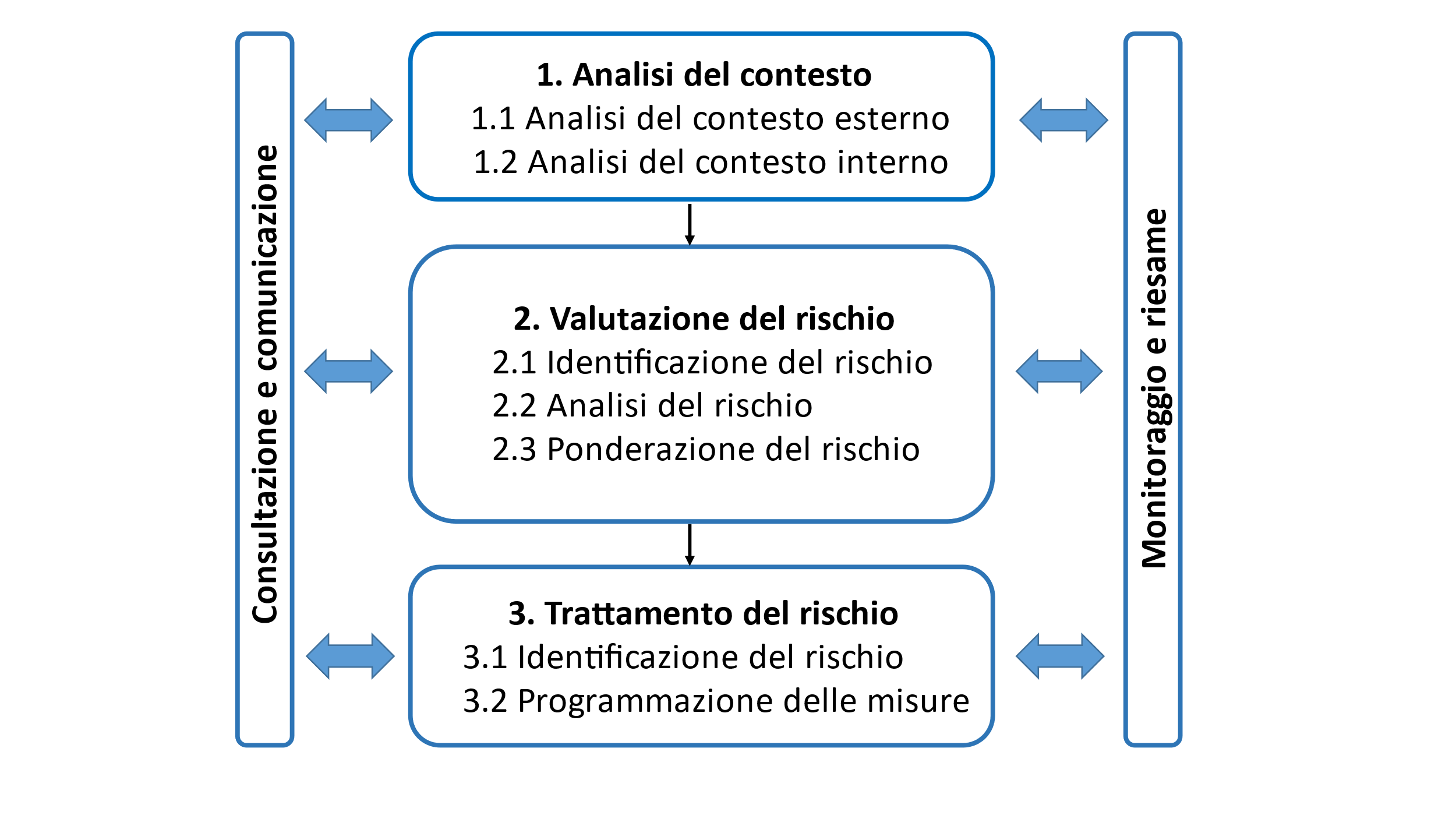
Il RPD è incaricato di fornire pareri e consulenza al titolare del trattamento, nonché ai dipendenti che trattano dati personali, in merito agli obblighi derivanti dal Regolamento, e dalle altre disposizioni emanate in materia, e di sorvegliarne l’osservanza.

Pertanto, considerate 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.

# TITOLO II – 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 2019, 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.

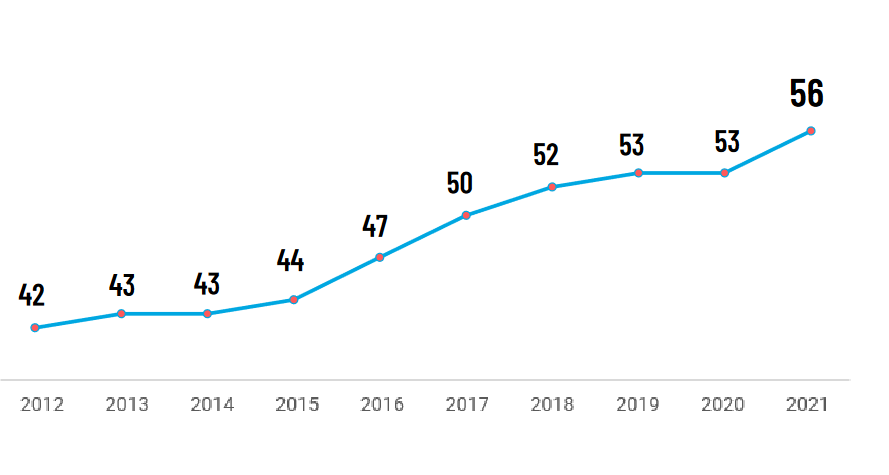
La compagine societaria dispone di un organico di ca. 1.350 addetti, con un parco veicoli di ca. 900 autobus e 16 treni a trazione elettrica per il trasporto di persone e 16 locomotive per il trasporto merci, che percorrono annualmente su gomma circa 30.000.000 di chilometri (tpl e commerciale) e su rotaia circa 1.000.000 di chilometri, servendo approssimativamente 1.000.000 di passeggeri.

\*\*\*\*\*

Relativamente all’analisi del contesto esterno di particolare rilievo è la premessa al PNA 2023-2025 che descrive il particolare momento storico “*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.”*

Per i prossimi anni sarà sicuramente interessante seguire l’analisi dell’indice di percezione della corruzione evidenziata nei rapporti di Transparency.

L’ultimo Indice di percezione della corruzione (Cpi) riferito all’anno 2021 e pubblicato a gennaio 2022 da Transparency International vede l’Italia guadagnare 3 punti importanti rispetto allo scorso anno, che le consentono di compiere un balzo in avanti di 10 posizioni nella classifica dei 180 Paesi oggetto dell’analisi. Il CPI2021 posiziona dunque l’Italia al 42° posto, con un punteggio di 56 su 100.



L’indice, che viene elaborato ogni anno da Transparency, calcolato a partire da 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business, misura il livello di corruzione percepita nel settore pubblico. Il punteggio è espresso in una scala che va da 0 a 100, con un risultato tanto più alto quanto minore è la corruzione percepita.

La Presidente di Transparency ha sottolineato: “*La credibilità internazionale dell’Italia si è rafforzata in quest’ultimo anno anche per effetto degli sforzi di numerosi stakeholder del settore privato e della società civile nel promuovere i valori della trasparenza, dell’anticorruzione e dell’integrità. L’emergenza generata dalla pandemia ha fortemente influenzato l’elaborazione del CPI, dal momento che in alcuni casi ha generato una minor fiducia nei Paesi che hanno preferito rimuovere le garanzie di controllo, in altri ha determinato un rafforzamento della coscienza collettiva e risposte più solide da parte dei Governi*”.

\*\*\*\*\*

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

Per l’Abruzzo è stato scritto: “*Il rischio di infiltrazione criminale in Abruzzo continua a provenire da fuori Regione essendo lo scenario criminale abruzzese privo di organizzazioni mafiose autoctone. L’attività di contrasto soprattutto preventiva continua quindi a concentrarsi sugli aspetti economico-finanziari con l’obiettivo primario di preservare il locale tessuto imprenditoriale da qualsiasi forma di permeabilità agli interessi criminali specie laddove impegnato negli appalti per la ricostruzione “post sisma”. Infatti, lo stanziamento di fondi pubblici per l’emergenza terremoto continua a costituire un’evidente attrattiva per le diverse matrici criminali e maggiormente per quelle geograficamente più vicine quali camorra, sacra corona unita e ‘ndrangheta. Tali contesti oggi risentono anche delle ripercussioni della pandemia con un pesante impatto sul quadro occupazionale, che ampliano il rischio sia di infiltrazioni criminali attraverso metodi corruttivi negli appalti pubblici e più in generale nelle attività delle pubbliche amministrazioni206, sia di interferenze mafiose nei capitali sociali di ditte soprattutto aquilane apparentemente sane anche nella prospettiva del riciclaggio di capitali di provenienza illecita.*

*La Presidente della Corte di Appello di L’Aquila, Fabrizia FRANCABANDERA, ha evidenziato che “Quanto alle fenomenologie criminali che hanno interessato il territorio del distretto, merita di essere segnalata la preoccupazione espressa, ancora una volta, dal Procuratore della Repubblica di Vasto per il concreto pericolo di infiltrazioni criminali per la vicinanza ad aree ad altra concentrazione malavitosa e per l’insediamento di soggetti appartenenti alla criminalità organizzata a causa della vicinanza ad aree ad alta concentrazione malavitosa e per l’insediamento di soggetti appartenenti anche alla criminalità organizzata campana e calabrese”. E che “Il Presidente del Tribunale di Avezzano richiama il preoccupante fenomeno del riciclaggio e del reimpiego di capitali di origine illecita presente in quel circondario, oggetto di molteplici indagini da parte della D.D.A., che hanno dato luogo all’apertura di numerosi procedimenti penali (16 allo stato pendenti)”.*

\*\*\*\*\*

Dall’analisi dell’indice della criminalità nelle Province italiane elaborato per l’anno 2022 dal Sole 24ore, risulta che la prima provincia in Abruzzo per il numero di reati denunciati è Teramo. Da tale report si desume che, nell’ambito della classifica nazionale, rispetto all’anno 2020:

* Teramo è passata dal 29° al 55° posto, da 9.487 a 8.869 reati denunciati;
* Pescara è passata dal 33° al 34° posto, da 9.678 a 10.312 reati denunciati;
* Chieti è passata dal 84° all’80° posto, da 9.005 a 9.871 reati denunciati;
* L’Aquila è passata dal 100° al 104° posto, da 6.052 a 6.175 reati denunciati.

Tra le denunce relative alle province abruzzesi prevalgono quelle relative ai reati di usura, associazioni di tipo mafioso, furti in abitazioni, stupefacenti, riciclaggio e impiego di denaro, rapine, furti di autovetture.

\*\*\*\*\*

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.

*L’occupazione: Nel corso del 2022 il mercato del lavoro in regione ha beneficiato della prosecuzione della fase di ripresa dei livelli di attività. Secondo i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro dell’Istat (RFL), nei primi sei mesi dell’anno il numero di occupati è aumentato in media del 2,5 per cento rispetto allo stesso periodo del 2021, pur rimanendo ancora lievemente al di sotto dei livelli precedenti la pandemia (fig. 3.1.a); la crescita dell’occupazione ha interessato principalmente il settore del commercio, alberghiero e della ristorazione (tav. a3.1). Il tasso di occupazione si è collocato nella media del semestre su un valore più elevato di quasi tre punti percentuali rispetto all’anno precedente (al 58,2 per cento), in linea con quello mediamente registrato prima dello scoppio della pandemia. La partecipazione al mercato del lavoro è cresciuta, in particolare per le donne: il tasso di attività, anche per l’aumento delle persone in cerca di occupazione, si è attestato al 65 per cento (61,9 nel primo semestre del 2021). Il tasso di disoccupazione è rimasto sostanzialmente stabile (al 10,4 per cento; 8,5 in Italia).*

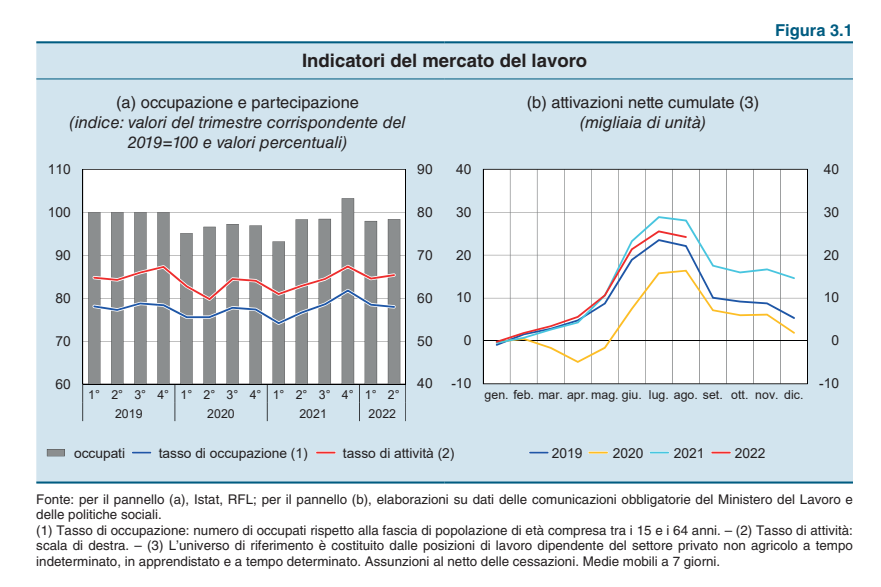


Immagine che contiene tavolo

Descrizione generata automaticamente

*Secondo i dati delle comunicazioni obbligatorie, riferiti ai dipendenti del settore privato non agricolo, le attivazioni nette, date dal saldo tra attivazioni e cessazioni di posizioni alle dipendenze, hanno continuato a mantenersi nel corso dell’anno su valori superiori a quelli precedenti la pandemia, pur rallentando nei mesi estivi rispetto ai ritmi del 2021 (fig. 3.1.b). Nei primi otto mesi dell’anno sono state create complessivamente circa 24.200 nuove posizioni lavorative, meno di quelle dello stesso periodo del 2021, per effetto di una crescita delle cessazioni superiore a quella delle assunzioni (tav. a3.2).*

*Le attivazioni nette hanno riguardato soprattutto le forme contrattuali a tempo determinato, il cui contributo è stato tuttavia più contenuto rispetto all’anno precedente, mentre è tornato a crescere quello delle nuove posizioni a tempo indeterminato, anche per effetto delle trasformazioni di contratti a termine attivati nei mesi precedenti (fig. 3.2.a). Tra i settori, il contributo maggiore è stato fornito dal comparto dei servizi, in particolare dal turismo, dove il numero di attivazioni nette è risultato in linea con i valori precedenti la pandemia, sebbene più contenuto rispetto al 2021 (fig. 3.2.b).*

Immagine che contiene tavolo

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 ed 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*”.

Dall'analisi del contesto esterno vengono, pertanto, 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.

*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.

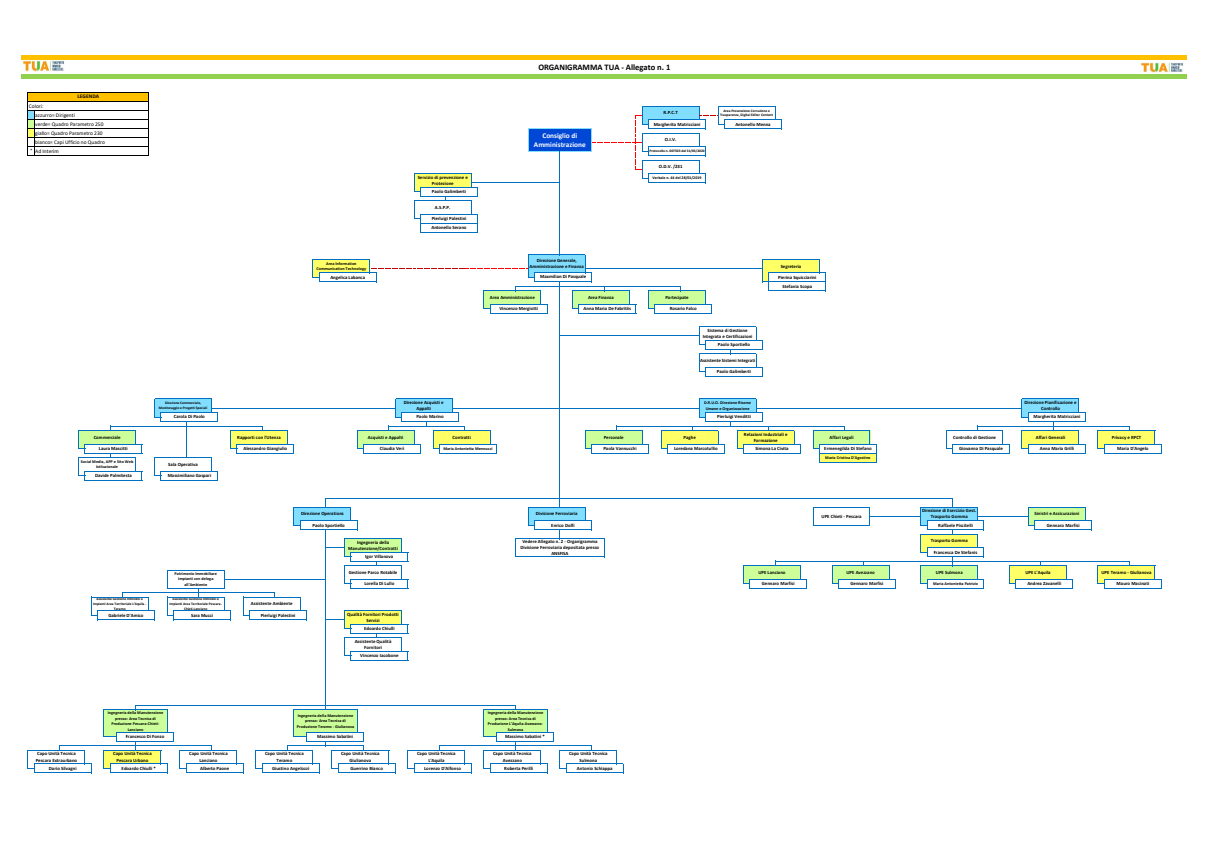
* *La struttura organizzativa*

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.

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*

Abbiamo già detto che il PNA 2019 ha fornito nuove indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi diventando l’unico strumento da seguire nella predisposizione dei PTPCT.

L’analisi del contesto interno è stata pertanto effettuata procedendo in primo luogo alla revisione della metodologia utilizzata nei piani precedenti.

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.

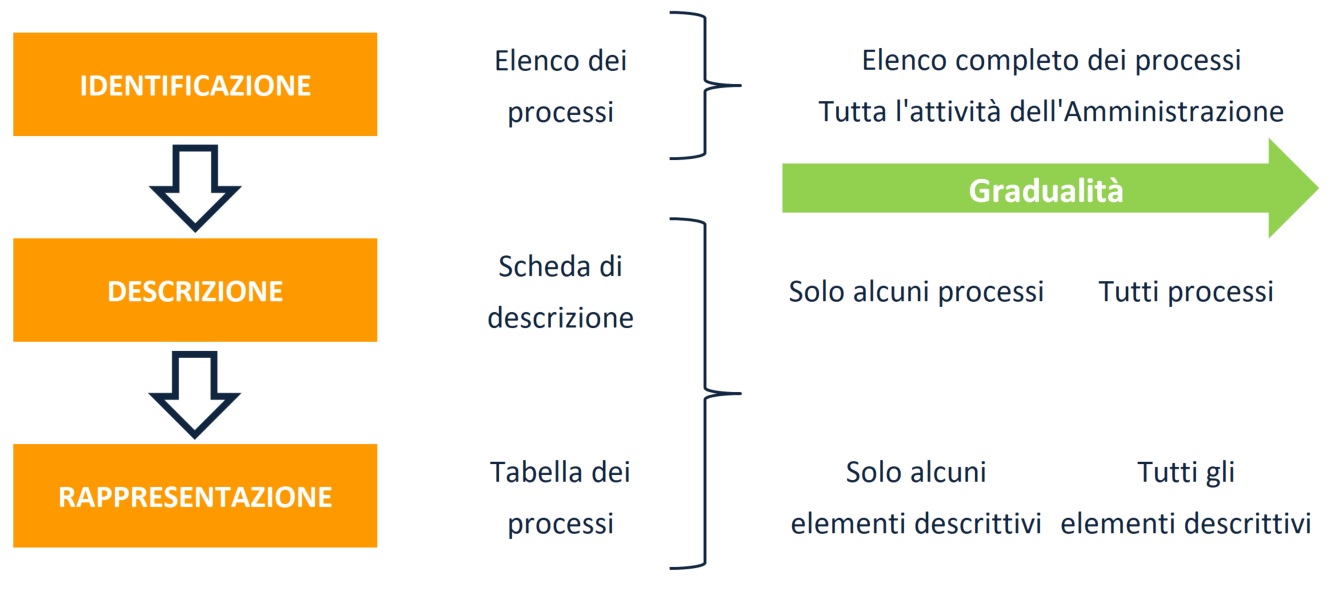
La mappatura dei processi consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. Essa ha l’obiettivo di esaminare gradualmente l’intera attività svolta dalla Società al fine di identificare aree che, in ragione della natura e peculiarità dell’attività stessa, risultino potenzialmente esposte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

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, il completamento della descrizione e valutazione dei processi avverrà progressivamente negli anni successivi.

**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 dei processi mappati è quella sotto forma tabellare.

## 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
4. ***L’identificazione degli eventi rischiosi***

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.

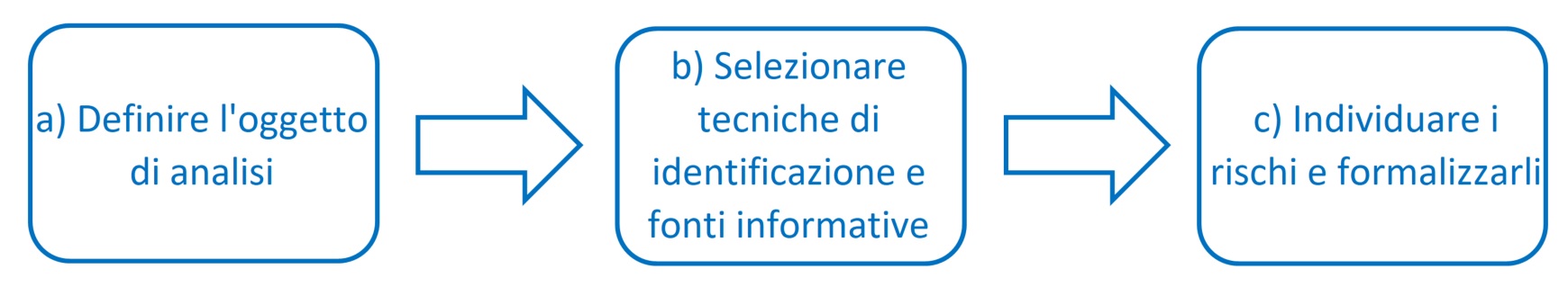
L’identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

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 pervenire ad elencare le singole attività che compongono ciascuna fase del processo.

Obiettivo è di arrivare gradualmente ad una descrizione analitica dei processi, 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 i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori 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.

Anche 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 ed 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*”.

Pertanto, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, tenuto conto delle misure già in essere, sono state stabilite le azioni da intraprendere e programmate le priorità di trattamento, partendo da quelle che presentano un’esposizione più elevata.

## 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 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).

Ciascuna categoria di misura può dar luogo, in funzione delle esigenze dell’organizzazione, a misure sia “generali” che “specifiche”.

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. ha proceduto con l’individuazione delle misure più idonee a prevenire i rischi individuati, attraverso il RPCT ed il coinvolgimento dei dirigenti/responsabili/addetti ai processi.

### 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 30 giugno e il 31 dicembre.

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.

# TITOLO III – 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, 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 Procedimenti penali a carico dei dipendenti e Rotazione straordinaria

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

L’ordinamento ha predisposto, con ritmo crescente, tutele di tipo preventivo e non sanzionatorio al verificarsi di procedimenti penali, nelle diverse fasi. Le discipline non appaiono sempre ben coordinate tra loro sotto diversi profili. In primo luogo, quanto alla individuazione delle amministrazioni interessate. In secondo luogo, quanto ai soggetti interni alle amministrazioni interessate dalle diverse norme. In terzo luogo, quanto ai reati che impongono l’adozione di queste misure. Inoltre, vi è diversità di disciplina in quanto alle conseguenze del procedimento penale, in particolare sulla durata e sull’ampiezza delle misure interdittive.

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 procedenti 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.

### 1.2 Codice Etico e di Comportamento

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

|  |
| --- |
| Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono nella strategia delineata dalla l. 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.  Le società integrano il codice etico già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, avendo cura di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione.   * 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” |

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 ai fini della responsabilità 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’O.d.S. 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 dai link* <https://tuabruzzo.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-generali/atti-generali/atti-amministrativi-generali.html> il MOG e <https://tuabruzzo.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-generali/atti-generali/codice-etico-e-di-comportamento.html> il Codice Etico e di Comportamento.

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 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 2022, non ha riscontrato alcuna situazione di violazione del Codice Etico e di Comportamento.

### 1.3 Conflitto di interesse

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

|  |
| --- |
| 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.  Il tema della gestione dei conflitti di interessi, espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell’azione amministrativa di cui all’art. 97 Cost., risulta intrinsecamente connessa alla prevenzione di potenziali fenomeni corruttivi  Riferimenti normativi:   * Art. 6-bis legge n. 241/1990 “*Conflitto di interessi*” * Codice Etico e di Comportamento * Regolamenti interni   In materia di contratti:   * Art. 42 d.lgs. n. 50/2016 “*Conflitto di interessi*” * Art. 77, comma 6, d.lgs. n. 50/2016 “*Commissione giudicatrice*” (nb. rinvio all'art. 35-bis d.lgs. n. 165/2001 e all'art. 51 c.p.c.) * Art. 80, comma 5, lett. d), d.lgs. n. 50/2016 Causa di esclusione il conflitto di interessi dell’operatore economico, ove non diversamente risolvibile * 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 |

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*

L’art. 42 del codice dei contratti pubblici richiede alle stazioni appaltanti la previsione di misure adeguate a contrastare frodi e corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici.

A tal proposito, i componenti delle Commissioni di gara, attraverso un’apposita dichiarazione, devono attestare l’insussistenza delle situazioni di incompatibilità previste dall’art. 42, comma 2 (conflitto di interesse), del d.lgs. n. 50/2016 e dall’art. 51 del Codice di Procedura Civile.

La società sta predisponendo 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 ha 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.

Si evidenzia che il RPCT, nell’anno 2022, non ha riscontrato alcuna situazione di conflitto di interessi.

### 1.4 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di amministratore e dirigenziali

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

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

• 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”

• d.lgs. n. 175/2016 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”

• 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”

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

L’azienda verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative presenti all’atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi II, III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013.

All'atto di conferimento dell'incarico l'interessato rende la comunicazione di assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazio-ne 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, 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.

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

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

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, mentre per le Commissioni per il reclutamento del personale l’inconferibilità è stata da tempo recepita nella procedura di “*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.*” e nella relativa modulistica.

• Art. 77, comma 6, d.lgs. n. 50/2016 “*Commissione giudicatrice*” (nb. rinvio all'art. 35-bis d.lgs. n. 165/2001)

• Art. 25 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.

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.

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).

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.

### 1.6 Rotazione del personale ordinaria e misure alternative

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

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.

ANAC indica quale auspicabile la misura della rotazione, contemperando la salvaguardia del buon andamento con la continuità delle attività ed evitando la sottrazione di competenze specialistiche, necessarie per attività di elevato contenuto tecnico. La rotazione dei dirigenti e del personale presenta, infatti, rilevanti profili di delicatezza e complessità, dal momento che essa potrebbe collidere con esigenze altrettanto rilevanti, come quelle sottese al consolidamento del know-how ed alla continuità dell'azione aziendale, che invece implicano la valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti, specialmente negli ambiti di attività di più elevata connotazione specialistica. La rotazione del personale può causare delle criticità determinate anche dalla dimensione degli uffici e/o dalla quantità dei dipendenti in esso inquadrati.

La rotazione intesa come strumento tipico anticorruzione è essenzialmente quella connessa alle aree a maggior rischio, o alla presenza di particolari situazioni sintomatiche di criticità.

In combinazione o in alternativa alla rotazione, altra misura efficace potrebbe essere quella della segregazione delle funzioni; in base ad essa i compiti relativi allo svolgimento di attività istruttorie e di accertamento, decisionali ed operative vengono attribuiti a soggetti aziendali diversi. Si tratta di evitare che più mansioni e più responsabilità si concentrino in capo ad un unico soggetto.

* 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*”

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 e con compiti specifici operanti al suo interno. Inoltre, la struttura organizzativa attuale prevede un numero esiguo di figure dirigenziali, diverse di recentissima nomina; in particolare, sono presenti otto 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 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.

Tale nuova organizzazione ha portato un graduale rinnovo generazionale all’interno dell’Azienda ed ha apportato modifiche sostanziali nei ruoli, nelle attribuzioni e nelle responsabilità di diverse figure apicali.

TUA, compatibilmente con il proprio assetto organizzativo, si riserva 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.

### 1.7 Divieti post-employment (Pantouflage)

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti*.”

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. La normativa ha carattere pubblicistico, tuttavia si estende alle società in controllo pubblico in virtù dell’art.21 del d.lgs. n. 33/2013.

Il PNA 2019 sul punto ha chiarito che, per quanto riguarda i dipendenti destinatari del divieto di pantouflage negli enti di diritto privato in controllo:

- sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali;

- non sembra consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal d.lgs. n. 39/2013;

- il divieto di pantouflage non si estende ai dirigenti ordinari, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.

La formulazione della norma che non appare del tutto chiara e che ha dato luogo a dubbi interpretativi, ha trovato la sua esplicazione nel PNA 2019 dove è stato fornito un quadro dell’istituto diretto a favorirne la corretta applicazione.

L’Autorità ritiene opportuno che il RPCT, non appena dovesse venire a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, provveda a segnalare detta violazione al Consiglio di Amministrazione ed eventualmente al soggetto privato presso cui è stato assunto l’ex dipendente.

* 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 2019

La Società 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.

Il RPCT verifica a campione l’acquisizione delle dichiarazioni predette.

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.

### 1.8 Protocollo di legalità o patto di integrità

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 provveduto ad 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.

### 1.10 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

In linea con quanto stabilito dalla legge n. 190/2012, TUA S.p.A. ha già effettuato, nell’anno 2018, un’attività formativa generale in materia di anticorruzione e trasparenza.

Tra le attività formative del 2020/2021, si è svolto il corso “*Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche: principi sulla corretta applicazione del Modello Organizzativo e di Gestione (MOG) – d.lgs. n. 231/2001*” indirizzato ai dirigenti e quadri aziendali.

Nel corso del 2022 è stata avviata un’attività formativa, in materia di anticorruzione e trasparenza; il corso, che consente l’interattività dei partecipanti, tratta i seguenti aspetti:

* Dato normativo
* MOGC 231
* Codice Etico e di Comportamento
* Whisteblowing
* Compiti dell’OdV
* Flussi informativi

Relativamente alla formazione del RPCT e dei referenti incardinati nella struttura Anticorruzione e Trasparenza, nell’anno 2022, si evidenzia la partecipazione ai corsi:

“*Il conferimento di incarichi di consulenza e collaborazione*” - “*Affidamenti servizi legali e incarichi professionali: modalità e regime applicabile*” – “*Attestazioni OIV: Indicazioni operative per gli obblighi di pubblicazione*” – “*Etica Pubblica: Formazione Obbligatoria Anticorruzione*” – “*PTPCT 2022/2024 e PIAO: Vademecum Anac*” – “*Procedimento disciplinare: Presupposti e ruolo dell’RPCT*” – “Monitoraggio PTPCT e PIAO”.

### 1.11 Adozioni di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblowing

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

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.

Tale articolo, rubricato «*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*», delinea i profili di tutela del dipendente pubblico «whistleblower» che, in caso di denuncia di condotte illecite conosciute in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

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.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possano costituire l’oggetto del whistleblowing. Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell’interesse pubblico.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le denunce anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non saranno prese in considerazione ma trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime, per ulteriori verifiche, solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

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.

L’applicativo "Whistleblowing", oltre a garantire la tracciabilità delle operazioni eseguite, offre idonee garanzie di riservatezza, integrità e disponibilità dei dati. 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, la cui identità viene tenuta segreta dal sistema informatico ed il segnalante viene identificato solo attraverso un codice generato dal sistema stesso. Solo nei casi previsti dalla normativa, il RPCT può conoscere l’identità del segnalante motivandone le ragioni.

Oltre alla piattaforma informatica, sono stati previsti altri due canali alternativi di segnalazione:

* l’indirizzo di posta elettronica [rpct@pec.tuabruzzo.it](mailto:rpct@pec.tuabruzzo.it), accessibile esclusivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
* la posta ordinaria inviata al RPCT, inserendo il documento in una doppia busta chiusa con l’indicazione “Riservata personale”.

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 procedura sulla gestione delle segnalazioni (whistleblowing) è stata disciplinata attraverso l’adozione del Regolamento Whistleblowing approvato dal CdA nella seduta del 30.11.2020, pubblicato sulla prima pagina del sito aziendale e nella sezione “Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione – Whistleblowing” e reso noto con OdS n. 607/2020.

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.

Si evidenzia che, nel corso dell’anno 2022, non vi sono state segnalazioni Whistleblowing.

### 1.12 Performance management connesso al sistema premiante

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

|  |
| --- |
| Con delibera del CdA di TUA 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 legislatio 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 2023-2025, 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.li obiettivi dei dirigenti/responsabili sono valutati dall’OIV.

### 1.13 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 di recente 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*”.

### 1.14 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

### 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.

### Trasparenza e tracciabilità

Nel Codice Etico e di Comportamento sono sancite 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.

# TITOLO IV – TRASPARENZA

Una delle principali novità introdotte dal n. d.lgs. n. 97/2016 è stata la piena integrazione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (PTTI) nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). Pertanto, l’individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non è più oggetto di un atto separato ma diventa parte integrante del Piano come apposita sezione.

All’interno di questa sezione sono definite le misure, i modi e le iniziative per l’adempimento degli obblighi di pubblicazione 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 anche 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.

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, indicando i responsabili della trasmissione di dati, informazioni e documenti, la cui pubblicazione è espressamente prevista dalla legge.

Attraverso la trasparenza, quindi, si creano le condizioni per un controllo diffuso e generalizzato sull’operato della Società volto a far emergere fenomeni di corruzione e *maladministration*.

## 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 dall’Amministrazione.

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 “Amministrazione Trasparente”.

Al suo interno, organizzati in sezioni, sono contenuti i seguenti dati, informazioni nonché i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria:

* Disposizioni generali
* Organizzazione
* Consulenti e collaboratori
* Personale
* Selezione del personale
* Performance
* Enti controllati
* Attività e procedimenti
* Provvedimenti
* Controlli sulle imprese
* Bandi di gara e contratti
* Sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici
* Bilanci
* Beni immobili e gestione patrimonio
* Controlli e rilievi sull’amministrazione
* Servizi erogati
* Pagamenti dell’amministrazione
* Opere pubbliche
* Pianificazione e governo del territorio
* Informazioni ambientali
* Interventi straordinari e di emergenza
* Altri contenuti

La Società è tenuta ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge e riportati nell’Allegato 1 alla delibera ANAC n. 1134/2017, assicurandone l’integrità ed il costante aggiornamento.

Pertanto, le pubblicazioni vengono costantemente aggiornate all’interno della sezione “Amministrazione Trasparente” attraverso un sistema di flussi informativi provenienti dai soggetti responsabili della trasmissione dati, individuati nell’Elenco degli obblighi di pubblicazione”.

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).

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 dovranno 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 5 anni, 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.

In particolare, in tale documento sono stati:

* individuati gli obblighi di trasparenza sull’organizzazione e sull’attività di TUA S.p.A. previsti dal d.lgs. n. 33/2013;
* identificati le direzioni/responsabili dell’elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati;
* definite le tempistiche per la pubblicazione e l’aggiornamento.

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. 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 abbiano prodotto 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).

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).

## 5. 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 ai dati ed alle informazioni 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; infatti, l’art. 2-ter del d.lgs. n. 196/2003, introdotto dal d.lgs. n. 101/2018 in continuità con il previgente art. 19 del Codice, ha confermato che la base giuridica per il trattamento di dati personali, effettuato per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri “*è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento*”.

Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che “*La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1*”. Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato, essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

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.

## 6. 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).

In data 10 dicembre 2018, il C.d.A. ha approvato il *Regolamento per l’accesso ai documenti, ai dati e alle informazioni*, reso pubblico attraverso l’O.d.S. 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 “Amministrazione 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 2022, non vi sono state richieste di accesso civico “semplice” e “generalizzato”.

## 7. 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 PTPC.

In caso di ritardato o mancato adempimento il RPCT predisporrà apposite segnalazioni. Per ogni informazione pubblicata verrà 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

Relativamente agli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza occorrerà 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).

## 8. 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.

# TITOLO V - 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 2023

* 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 2024

* 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 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

# ENTRATA IN VIGORE E DIVULGAZIONE

Il presente PTPCT 2023-2025 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)