

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2025/2027

Approvato dal Consiglio di amministrazione il 29 gennaio 2025

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	4
1. Premessa	4
2. Definizione del concetto di "Corruzione"	5
3. Il Piano Anticorruzione e il Modello ex d.lgs. n. 231/2001 (MOGC)	7
SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO	8
1. Organo di indirizzo	9
2. Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)	9
3. Struttura di supporto all'attività del RPCT	12
4. I Dirigenti e Responsabili	13
5. I Dipendenti	14
6. Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RSA)	15
7. L'Organismo di Vigilanza (OdV)	15
8. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)	16
GESTIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI	18
1. Analisi del contesto	18
1.1 Analisi del contesto esterno	18
1.2 Analisi del contesto interno	29
3. Valutazione del rischio	33
4. Trattamento del rischio	37
5. Monitoraggio e riesame	39
MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	42
1. Misure generali	42
1.1 Codice Etico e di Comportamento	42
1.2 Conflitto di interesse	44
1.3 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di amministratore e dirigenziali	46
1.4 Inconferibilità componenti Commissioni di gare d'appalto e Commissioni di selezione per il reclutamento di personale e nelle assegnazioni agli uffici	47
1.5 Divieti post-employment (Pantouflage)	48
1.6 Rotazione del personale ordinaria e misure alternative	50
1.7 Procedimenti penali a carico dei dipendenti e Rotazione straordinaria	51
1.8 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblowing	52
1.9 Formazione del personale	55
1.10 Protocollo di legalità o patto di integrità	56
1.11 Performance management connesso al sistema premiante	57
1.12 Informatizzazione dei processi	58
1.13 Separazione dei processi e delle responsabilità	61
2. Misure specifiche	61
2.1 Flussi informativi	61

2.2 Trasparenza e tracciabilità	61
2.3 Monitoraggio dei tempi procedurali	62
SEZIONE TRASPARENZA	63
1. Definizione di trasparenza	63
2. I soggetti della Trasparenza	64
2.1 Il RPCT	64
2.2 I Dirigenti e i Responsabili dei vari settori	64
3. Obblighi di pubblicazione	65
4. Atti della trasparenza	69
4.1 Definizione dei flussi e individuazione responsabili – Elenco obblighi di pubblicazione	69
4.2 Attestazione degli obblighi di pubblicazione	69
5. Monitoraggio	70
6. Trasparenza e tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)	70
7. Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato	72
8. Obblighi di pubblicazione e sanzioni specifiche trasparenza	73
SISTEMA DISCIPLINARE	75
1. Sanzioni	75
1.1 Le sanzioni avverso i lavoratori	75
1.2 Misure nei confronti dei Dirigenti	75
1.3 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci	75
1.4 Misure nei confronti del RPCT	76
1.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società	76
ENTRATA IN VIGORE E DIVULGAZIONE	76
ALLEGATI	76

ABBREVIAZIONI

TUA: Società Unica Abruzzese di Trasporto TUA S.p.A.
ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione o Autorità
CdA.: Consiglio di amministrazione
Codice: Codice Etico e di Comportamento
MOGC: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001
OdS: Ordine di Servizio
OdV: Organismo di Vigilanza
OIV: Organismo Indipendente di Valutazione
PNA: Piano Nazionale Anticorruzione
PTPCT: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RPD/DPO: Responsabile della Protezione dei Dati

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

1. Premessa

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

In data 19 dicembre 2023, alla luce della nuova disciplina in materia di contratti pubblici, introdotta con il d.lgs. n. 36 del 31 marzo 2023, ha emanato la delibera n. 605 "Aggiornamento 2023" al PNA 2022. Con tale documento l'Autorità ha fornito limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice degli Appalti. Il PNA 2022, aggiornato, si colloca in una fase storica complessa, caratterizzata dalle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia e reso ancor più problematico dagli eventi bellici. *"L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative."* Complessità ampliata dalla nuova disciplina dei contratti pubblici intervenuta in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Il documento ha inteso ribadire l'importanza del bilanciamento tra la necessità di semplificazione degli oneri a carico di amministrazioni ed enti e la fondamentale esigenza di programmare ed attuare efficaci presidi di prevenzione della corruzione. L'obiettivo è quello di protezione del valore pubblico, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento e, nel contempo, di generare valore pubblico al fine di produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese. In altre parole, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute

sull'organizzazione sociale ed economica del Paese. Novità del sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* che ha previsto, per le amministrazioni di cui all'art. 1, co.2, del d.lgs. 165/2001, l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). A tal proposito, così come ribadito nella parte generale del PNA 2022, si evidenzia che TUA S.p.A. non rientra tra i soggetti tenuti a adottare il PIAO ma tra i *“Soggetti che adottano misure di prevenzione della corruzione integrative del MOGC 231 ovvero un documento che tiene luogo del PTPCT”*.

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025/2027 si pone nella logica di una evoluzione dei piani precedenti e nel rispetto di una normativa nazionale in continua evoluzione e rappresenta il documento fondamentale di TUA S.p.A. nella definizione della strategia di prevenzione della corruzione e di *mala gestio* al suo interno. Si tratta di un documento di natura programmatica in cui sono riportate le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza obbligatorie per legge e quelle individuate sulla base delle caratteristiche proprie della Società. Il documento si propone, all'interno di dinamiche organizzative orientate all'efficacia e alla qualità dei servizi, di attuare le disposizioni previste dalla legge n. 190/2012 e dai successivi decreti attuativi (secondo le indicazioni contenute nei PNA), integrando le misure di prevenzione e repressione della corruzione con quanto previsto dalla normativa in materia di controlli e di obblighi, relativi alla trasparenza e all'informazione, da parte delle società pubbliche o in controllo pubblico.

Il PTPC intende, dunque, recepire le indicazioni metodologiche e di semplificazione indicate dall'Autorità, attraverso un percorso di miglioramento graduale diretto a stabilire, attuare, mantenere efficienti e migliorare le misure organizzative finalizzate a: 1. prevenire il verificarsi di condotte corruttive; 2. incrementare la capacità di individuare fatti di corruzione; 3. incrementare livelli di trasparenza amministrativa, con un sempre più elevato coinvolgimento e grado di responsabilizzazione dell'intera struttura aziendale.

2. Definizione del concetto di “Corruzione”

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 *“corruzione”* ma da alcune norme e dall'impianto complessivo della legge è possibile evincere un significato ampio del termine, 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 che 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"*;
- nel PNA 2022 *"Nel prevenire fenomeni corruttivi di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi ed orientando correttamente l'azione amministrativa"*.

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

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

Ai sensi dell'art. 2 bis della legge n. 190/2012, introdotto dall'art. 41 del d.lgs. n. 97/16, le società in controllo pubblico sono tenute ad adottare misure di prevenzione della corruzione *“integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231”*. L'Autorità sottolinea come: *“il sistema di misure organizzative previste dal d.lgs. 231/2001 e quello di misure di prevenzione della corruzione disciplinate dalla l. 190/2012, seppure entrambi finalizzati a prevenire la commissione di reati e a esonerare da responsabilità gli organi preposti ove le misure adottate siano adeguate, presentano differenze significative. In particolare, il d.lgs. 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche nell'interesse o a vantaggio di questa, la legge 190/2012 è volta, invece, a prevenire reati commessi in danno della società, tenendo conto altresì dell'accezione ampia di corruzione indicata”*. Secondo quanto riportato dai PNA, in adempimento alle norme contenute nella legge n. 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale *“sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali”*. L'ANAC ha più volte evidenziato che i due modelli tradizionali, di prevenzione dei reati commessi a vantaggio del singolo e a danno dell'ente (legge n. 190/2012) e dei reati commessi nell'interesse e a vantaggio dell'organizzazione (d.lgs. n. 231/2001) coesistono e devono integrarsi in quanto complementari nei fini. La Società ha mantenuto separati i due modelli tradizionali in quanto integranti due strumenti di governance diversi, con presupposti, normative e responsabili distinti.

TUA S.p.A., con delibera del C.d.A. del 23 ottobre 2018, si è dotata del suo primo Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOGC), successivamente aggiornato e pubblicato sul sito aziendale nella sezione “Società Trasparente – Disposizioni Generali – Atti Generali – MOG”. Si evidenzia che è in corso un importante lavoro di aggiornamento del MOGC e che, pertanto, nei primi mesi del corrente anno 2025 il C.d.A. provvederà a deliberare l'adozione del nuovo modello. L'aggiornamento prevede la completa revisione del modello corredata da una precisa analisi dei rischi, mappatura delle attività a rischio, gap analysis, proposte di aggiornamento di procedure/protocolli idonei, adeguati, coerenti ed efficaci, atti a prevenire il rischio contemplato. A tal riguardo, sono state altresì previste le attività ritenute necessarie alla redazione di un Modello che sia adatto e coerente con la realtà aziendale e coordinato con gli altri sistemi di gestione di rischi già previsti e implementati nell'organizzazione aziendale, come ad esempio il presente Piano.

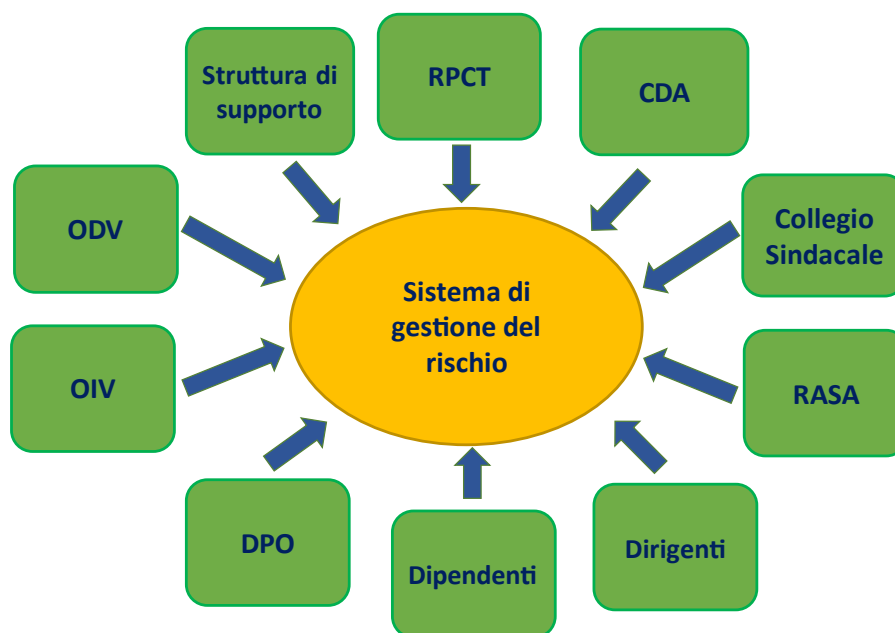
Relativamente alle misure anticorruzione, TUA dal 2017 ha adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), aggiornato di anno in anno, che integra il MOGC

senza sovrapposizioni, attraverso un sistema che permette di presidiare il rischio connesso alle fattispecie di corruzione sia dal lato attivo che passivo.

SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

Il processo di prevenzione è il risultato di un'azione comune che interessa sia la fase di programmazione che quella di attuazione delle misure di contrasto alla corruzione. Fermo restando il ruolo principale di coordinamento spettante al RPCT, il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza dipende, in gran parte, dal reale coinvolgimento di tutti coloro che operano all'interno dell'organizzazione. La legge 190/2012 precisa che l'attività di elaborazione del Piano, nonché delle misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione ma spetta al RPCT. Tuttavia, il ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla elaborazione del piano e al monitoraggio, non può essere svolto esclusivamente dal RPCT ma necessita del contributo attivo di altri soggetti che operano all'interno dell'organizzazione.

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



1. Organo di indirizzo

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

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

2. Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

La figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) è stata introdotta dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, alla quale il d.lgs. 97/2016 ha attribuito anche la funzione di Responsabile della Trasparenza, unificando in capo ad un unico soggetto l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e di Responsabile della Trasparenza (RPCT). L'art 1, co. 7, stabilisce che il RPCT è individuato dall'Organo di indirizzo, tra i dirigenti interni alla Società, dotato della necessaria imparzialità ed autonomia valutativa, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. Nel corso degli anni, l'Autorità ha fornito diverse indicazioni generali dirette a meglio definire il ruolo di RPCT e i criteri di scelta, nonché a valorizzare gli strumenti di supporto e collaborazione da parte

della struttura organizzativa: le Linee Guida n. 1134/2017 sulle società in controllo pubblico, la delibera n. 840/2018, il PNA 2018 e il PNA 2019-2021 e l'allegato n. 3 al PNA 2022 *"Il RPCT e la struttura di supporto"*. Nel citato allegato 3, l'Autorità ha fornito i principi generali di indirizzo in merito alla figura del RPCT, validi per tutte le amministrazioni/enti pubblici/enti di diritto privato, evidenziando al paragrafo 4 la figura del RPCT nelle società a controllo pubblico o altri enti di diritto privato ad esse assimilati. Il RPCT svolge, all'interno di ogni amministrazione/società, un ruolo trasversale e, allo stesso tempo, d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio. Il RPCT deve avere un'adeguata conoscenza dell'organizzazione e del suo funzionamento, non deve essere in una posizione che presenti profili di conflitto di interessi e, per quanto possibile, non deve essere coinvolto in processi a rischio. In relazione alle funzioni attribuite, il RPCT deve dare tempestiva comunicazione all'Organo di vertice dell'avvio nei suoi confronti di procedimenti penali o di altro tipo che lo vedano coinvolto. Tenuto conto anche delle indicazioni più recenti fornite dall'Autorità, in merito alle attività svolte e ai relativi poteri, il RPCT:

- elabora ogni anno la proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e la presenta all'organo di indirizzo politico per la necessaria approvazione nei termini stabiliti;
- segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo di Vigilanza le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- vigila, con le modalità che ritiene opportune, sulla idoneità ed attualità del Piano adottato, anche con riferimento ai processi a rischio mappati, nonché sull'osservanza delle misure e dei presidi previsti da parte di tutti i soggetti coinvolti;
- segnala all'organo amministrativo e al Referente della funzione disciplinare probabili violazioni delle misure del Piano, per l'apertura degli eventuali procedimenti disciplinari avverso gli autori della violazione;
- verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità, nonché propone le modifiche dello stesso quando sono accertate significative e non trascurabili violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione aziendale o nell'attività della società;
- predispone, entro i termini di legge, la relazione annuale relativa all'attività svolta e ne assicura la pubblicazione sul sito aziendale secondo le indicazioni dell'ANAC;
- riferisce sulla sua attività all'organo di indirizzo politico, se richiesto o se egli stesso lo ritenga opportuno, e all'ente proprietario secondo quanto stabilito nel "Protocollo di legalità";

- controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato, è destinatario delle istanze di accesso civico "semplice" e riceve e tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta;
- vigila in merito all'applicazione delle disposizioni in materia di rispetto delle norme sulla inconfiribilità 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 inconfiribilità ed incompatibilità;
- nel caso in cui riceva una segnalazione o comunque riscontri fenomeni di corruzione in senso ampio, ha poteri di verifica, controllo e istruttori, come definiti dall'ANAC nella delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, cui per completezza si rinvia;
- svolge un ruolo di primo piano nella gestione delle segnalazioni in materia di whistleblowing, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;
- in quanto Responsabile per la trasparenza, programma le attività necessarie a garantire l'attuazione concreta delle disposizioni in materia e svolge un'attività di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, assicurando anche che sia rispettata la "qualità" dei dati. A ciò consegue il potere di segnalare gli inadempimenti rilevati, in relazione alla gravità, all'organo di indirizzo politico, all'Organismo Indipendenti di Valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, al Responsabile della Direzione Risorse Umane e Organizzazione per i successivi adempimenti disciplinari;
- comunica alla direzione competente il programma delle attività di aggiornamento e formazione, individuando prioritariamente il personale che opera nelle aree o presidia funzioni che risultano particolarmente esposte al rischio corruttivo.

Sui poteri del RPCT, l'Autorità si è già espressa con la delibera n. 840 del 2018, precisando che l'obiettivo principale assegnato allo stesso è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione nonché della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione. Pertanto, i poteri di vigilanza e controllo che il RPCT può esercitare devono rimanere connessi a tale obiettivo. Non spetta al RPCT l'accertamento di responsabilità individuali o l'attuazione di controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'Ente. Le responsabilità e le prove liberatorie vengono dettagliatamente riportate nell'allegato 3 del PNA 2022, cui si rimanda.

Quanto ai rapporti tra RPCT dell'ente controllante e RPCT della Società controllata, escluso un rapporto di sovraordinazione/subordinazione, l'Autorità ritiene che ciascuno debba svolgere le

proprie funzioni in autonomia secondo le proprie responsabilità e competenze, auspicando leale collaborazione e un raccordo operativo ove emergano aree di sovrapposizione di interessi oppure nei casi di segnalazioni che riguardano ambiti di attività comuni. Spetta all'amministrazione controllante esercitare comunque compiti di impulso e di vigilanza sulla nomina del RPCT e sull'adozione delle misure di prevenzione della Società. 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.

In linea con le indicazioni dettate dall'Autorità, nell'allegato 3 al PNA 2022 (Aggiornamento 2023), si precisa che:

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

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

La **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** in carica, la **dott.ssa Margherita Matricciani**, è stata nominata con delibera del C.d.A. del 30 giugno 2022; la stessa ricopre, altresì, l'incarico di Direttore della Direzione Pianificazione e Controllo. Il nominativo e gli estremi dell'atto di nomina sono pubblicati nella sezione "Società Trasparente" al seguente link:

<https://tuabruzzo.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione.html>

3. Struttura di supporto all'attività del RPCT

Il legislatore ha concentrato solo nella figura del RPCT le iniziative e le responsabilità del sistema di prevenzione ma tale previsione deve confrontarsi con la realtà organizzativa nella quale lo stesso si troverà ad agire. A tal riguardo, le modifiche apportate dal d.lgs. n. 97/2016 alla legge n. 190 del 2012, hanno previsto che l'organo di indirizzo disponga: *"le eventuali modifiche organizzative*

necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei” al RPCT. Anche nel PNA 2022, considerati i delicati compiti che spettano al RPCT, l’Autorità ha ribadito che al RPCT va assicurato un adeguato supporto, attraverso la previsione di una struttura organizzativa idonea e proporzionata che gli consenta di svolgere in modo completo ed effettivo le proprie funzioni. A tal proposito, con provvedimento Presidenziale del 15 novembre 2017, al fine di garantire l’osservanza del Piano, la Società ha nominato quali componenti della struttura a supporto del RPCT: la dott.ssa Maria D’Angelo e il P.I. Antonello Menna; soggetti proattivi che fungono da punto di riferimento, l’una per la collazione ed il monitoraggio delle attività anticorruzione e trasparenza con il RPCT, al fine di promuovere il rispetto delle disposizioni del PTPCT, e l’altro per gli adempimenti inerenti alle pubblicazioni da effettuare in materia di trasparenza. In particolare, sono assegnati i seguenti principali compiti:

- verificare l’effettiva applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione;
- riferire al RPCT, 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;
- richiedere ai dipendenti, 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;
- pubblicare nella sezione Società Trasparente i dati e le informazioni ricevuti dai responsabili della elaborazione/trasmissione dati;
- supportare il RPCT nella gestione delle segnalazioni whistleblowing;
- gestire i flussi informativi ed il monitoraggio previsti dal PTPCT;
- monitorare gli adempimenti e aggiornamenti della normativa di riferimento.

4. I Dirigenti e Responsabili

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

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare 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;

- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del proprio personale;
- fornire 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;
- promuovere l'adozione di adeguate misure correttive nei casi in cui, nello svolgimento delle proprie attività, dovessero emergere punti di attenzione connessi al mancato rispetto della normativa di riferimento e del PTPCT;
- fornire al RPCT la necessaria collaborazione nonché informarlo di tutti i fatti o gli atti, di cui dovessero venire a conoscenza, posti in essere in violazione del Codice Etico e di Comportamento e del PTPCT e/o che possano comportare un aumento significativo del rischio anticorruzione;
- provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione fornendo le informazioni necessarie all'effettuazione dei controlli di primo livello loro demandati;
- attivare tempestivamente le azioni correttive laddove vengano riscontrate mancanze/difformità nell'applicazione del PTPCT in accordo con il RPCT e i componenti la struttura di supporto;
- redigere ed inviare al RPCT i flussi informativi periodici, per le attività a rischio nelle aree di competenza;
- avere la responsabilità dei flussi informativi nel settore della trasparenza, come meglio definiti nell'allegato al presente Piano "Elenco degli obblighi di pubblicazione".

5. I Dipendenti

Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio; in particolare, sono tenuti a:

- conoscere ed osservare le misure contenute nel PTPCT e a prestare collaborazione al RPCT;
- ottemperare agli obblighi di trasmissione dei dati da pubblicare nella sezione "Società Trasparente" e dei flussi informativi;
- segnalare eventuali situazioni di illecito tramite i canali messi a disposizione dalla Società;
- segnalare eventuali casi di personale situazione di conflitto di interessi ed osservare il dovere di astensione dal compiere le attività interessate;

- osservare quanto stabilito dal MOGC della Società di cui il Codice Etico e di Comportamento ne costituisce parte integrante;
- partecipare ai corsi di formazione assegnati.

Tutti i dipendenti che dispongono di dati utili e rilevanti per l'attuazione del presente Piano hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta realizzazione 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, così come specificato nella sezione dedicata al sistema disciplinare.

6. Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)

Il RASA è il soggetto responsabile incaricato di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'AUSA e a garantire l'aggiornamento dei dati stessi. L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione. Il RASA della Società, nominato con delibera del C.d.A., nella seduta del 26 febbraio 2018, è il **dott. Paolo Marino**.

7. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

L'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 prevede che l'ente istituisca un organismo che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, abbia il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC 231. A tal proposito, TUA ha provveduto a nominare il proprio Organismo di Vigilanza costituito da tre componenti esterni. Nel sistema generale di prevenzione della corruzione, considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e della legge n. 190/2012, vi deve essere un costante coordinamento tra OdV ed RPCT. Il collegamento e coordinamento è assicurato dagli incontri tra il RPCT e i componenti dell'OdV e dalla condivisione delle informazioni acquisite attraverso i flussi informativi. L' Organismo di Vigilanza:

- partecipa al processo di gestione del rischio corruttivo offrendo un supporto al RPCT e agli altri attori;
- è chiamato ad esprimere un parere sul Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società;
- si raccorda con il RPCT nel caso in cui lo stesso ritenga che un determinato evento critico di cui sia venuto a conoscenza sia rilevante anche ai fini del Modello 231;

- gestisce la ricezione delle segnalazioni sulla base di quanto stabilito dal Regolamento Whistleblowing, condividendole con il RPCT, se rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001;
- condivide con il RPCT, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto, alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- valuta i protocolli di prevenzione adottati in termini di idoneità e concreta capacità di prevenzione.

8. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

L'Organismo Indipendente di Valutazione è un soggetto nominato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo ed ha il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso. TUA, con delibera del CdA n. 121 del 10 ottobre 2023, ha provveduto a nominare il proprio OIV, il quale ha il compito di:

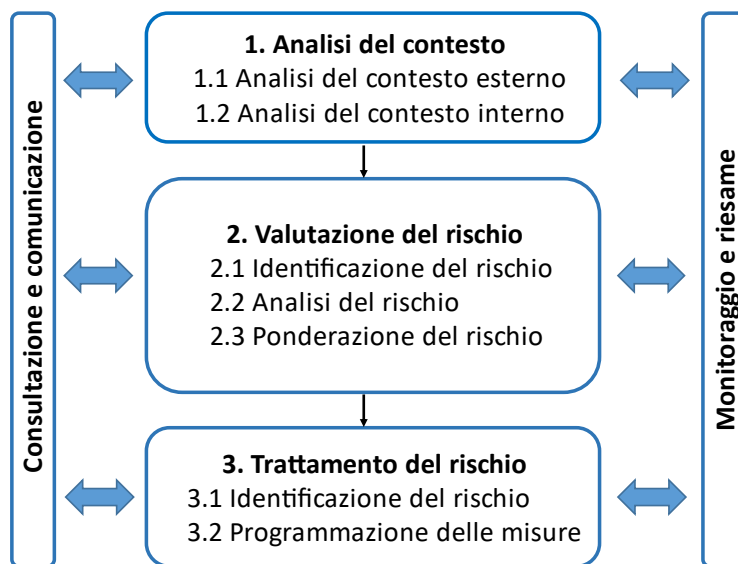
- collaborare nella predisposizione e nell'adeguamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo quanto stabilito dal d.lgs. n. 150/2009 e dalle linee guida ANAC;
- monitorare il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione della performance, in osservanza degli obblighi relativi alla trasparenza;
- validare la proposta di Piano della Performance e la Relazione annuale sulla performance, nonché i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchino l'effettiva situazione della Società;
- comunicare tempestivamente le criticità riscontrate al Direttore Generale e al Presidente del Consiglio di amministrazione;
- garantire la correttezza dei processi di misurazione e validazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 150/2009, dal contratto collettivo nazionale e dal contratto collettivo aziendale, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- presentare al Direttore Generale ed al Presidente del Consiglio di amministrazione la proposta annuale di valutazione della performance individuale delle Posizioni organizzative individuate e la relativa attribuzione dei premi;
- compilare, sulla base delle valutazioni, la graduatoria dei dipendenti distinti per Responsabili delle posizioni organizzative, distribuendoli su differenti livelli di performance;
- verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

- assolvere ai compiti previsti all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale;
- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al d.lgs. n. 33/2013 *"Disposizioni in materia di Trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni"*
- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri soggetti coinvolti, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio.

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

GESTIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

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



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 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha il duplice obiettivo di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di rischi corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. Si tratta di una fase preliminare che consente a ciascuna amministrazione di mettere a punto la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo, tenendo conto dell'ambiente socioeconomico e territoriale in cui si trova ad operare.

Così come evidenziato nella determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015 e nel PNA 2022, l'analisi del contesto costituisce un aspetto fondamentale nella predisposizione del PTPCT, in considerazione del

fatto che il fenomeno corruttivo si sviluppa e persiste nell'ambito dei processi in cui il soggetto esterno (fornitore, utente, ente pubblico, società controllate e partecipate, associazioni di categoria, ecc.) interagisce con l'organizzazione aziendale. TUA è un'azienda di trasporto 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.

➤ Attuale fase storica

Relativamente all'analisi del contesto esterno non si può non evidenziare la particolare fase storica complessa caratterizzata dalle riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dalle tensioni geopolitiche legate sia al conflitto in Ucraina sia alla guerra tra Israele e Palestina. In tal senso la premessa al PNA 2022 che sottolinea *"Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est. L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative."*

In occasione della Relazione Annuale per il 2023 presentata alla Camera dei deputati il 14 maggio 2024, il Presidente di ANAC, Giuseppe Busià, ha posto un accento particolare sulla trasparenza: *"La trasparenza amministrativa, oggi favorita dalle tecnologie digitali, oltre a rimuovere la cartina dietro*

la quale possono nascondersi comportamenti illeciti o semplici inefficienze, apre spazi alla buona concorrenza e all'espressione del talento, genera opportunità, libera energie positive, consente all'eccellenza di emergere e di offrire il proprio contributo alla prosperità economica e civile del Paese. Se ben utilizzata, essa rappresenta un potente alleato per chiunque eserciti responsabilità di governo a tutti i livelli istituzionali, aiutando a semplificare e a controllare l'attività degli enti e a creare sinergie interne ed esterne". Busià ha continuato dicendo che *"Uno dei pilastri del nuovo Codice è la digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti... la portata di tale cambio di paradigma ha richiesto un impegno straordinario e comportato innegabili difficoltà. La digitalizzazione, inoltre, è garanzia di concorrenza, fondamentale perché la pubblica amministrazione, col suo peso di grande committente, non introduca elementi distorsivi nel mercato, premiando le imprese più vicine o amiche, a scapito di quelle più meritevoli."* Da ultimo ha sottolineato come *"il nuovo Codice degli Appalti, oltre a non prevedere l'obbligo di avvisi o bandi per lavori fino a 5 milioni di euro, consente di acquistare beni o affidare servizi fino a 140.000 euro senza neanche il vincolo di richiedere più preventivi, evidenziando il conseguente rischio di affidamenti agli operatori più vicini e collegati, invece che a quelli più meritevoli, con un prevedibile aumento dei costi"* e ancora *"Abbiamo incrementato le forme di supporto operativo alle stazioni appaltanti attraverso la vigilanza collaborativa, che può ora estendersi anche alla fase esecutiva del contratto. Grazie ad essa, si evitano vizi procedurali, si prevengono conflitti di interessi e infiltrazioni criminali, si riduce il contenzioso e si favorisce la buona gestione, contrastando la "paura della firma".*

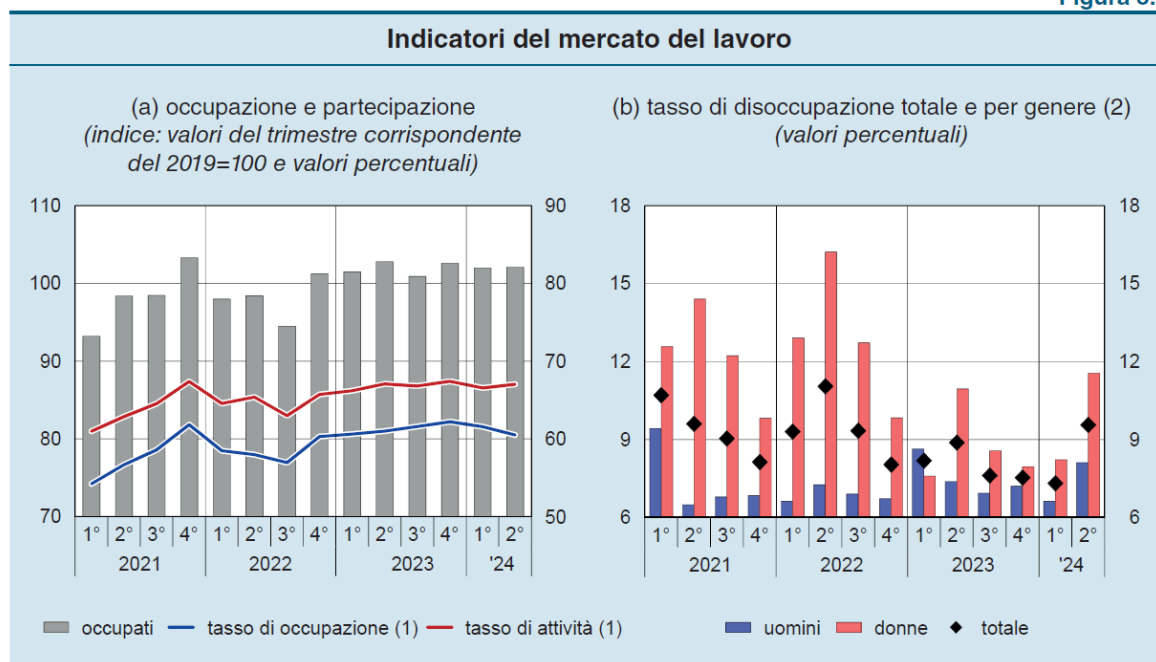
Fa comprendere, dunque, come questi sono tutti elementi che in un unico quadro costituiscono, indubbiamente, terreno fertile per condotte corruttive e di mala gestio.

➤ Contesto economico

Di interesse la pubblicazione della Banca D'Italia "Economie regionali – L'economia dell'Abruzzo", di novembre 2024, in cui è riportata un'attenta analisi delle dinamiche del mercato del lavoro in Abruzzo. Premesso che nel corso dell'anno 2023 era proseguito il miglioramento del quadro occupazionale in regione, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, nei primi sei mesi erano cresciute sia le nuove posizioni lavorative a termine sia quelle a tempo indeterminato, *"Secondo i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat (RFL), nei primi sei mesi del 2024 il numero di occupati è rimasto sostanzialmente invariato rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (fig. 3.1.a). Con riferimento alla posizione professionale, è tornata ad aumentare significativamente la componente autonoma (8,5 per cento). L'occupazione è cresciuta nel settore dei servizi, in particolare nel comparto*

commerciale, alberghiero e della ristorazione (12,7 per cento), mentre si è registrata una contrazione nell'industria in senso stretto.

Figura 3.1

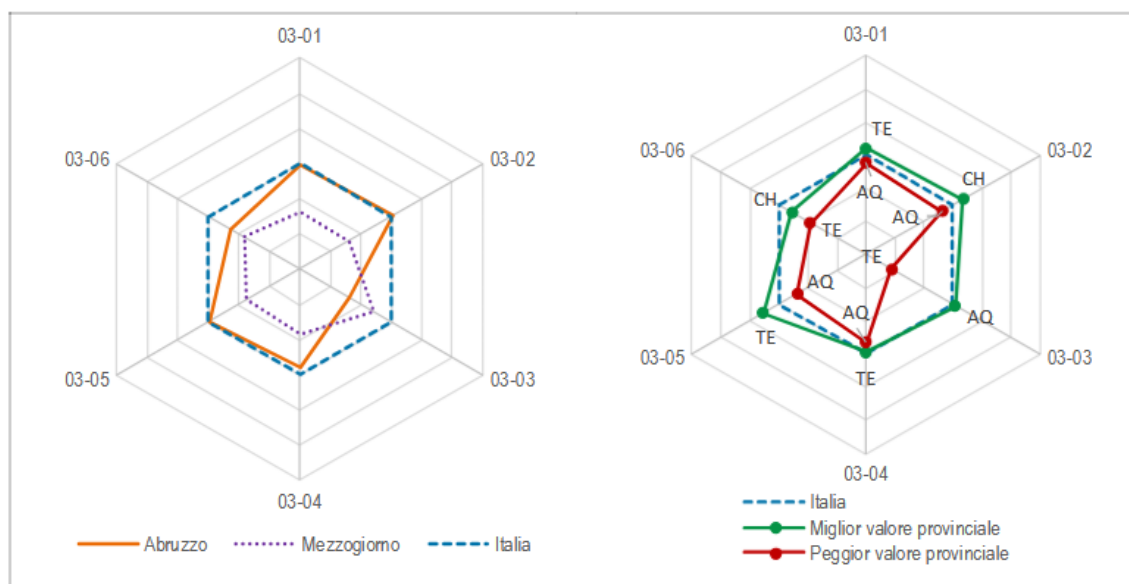


Fonte: Istat, RFL.

(1) Fascia di età compresa tra i 15 e i 64 anni. Scala di destra. – (2) Fascia di età compresa tra i 15 e i 74 anni.

Il tasso di occupazione e il tasso di attività si sono collocati nella media del semestre su valori sostanzialmente in linea con quelli dello scorso anno (al 61,0 e al 66,8 per cento, rispettivamente). Anche il tasso di disoccupazione è rimasto nel complesso invariato (all'8,4 per cento), a fronte del calo registrato a livello nazionale (-0,7 punti percentuali), soprattutto a causa dell'aumento del dato relativo alla componente femminile, che ha raggiunto quasi il 10 per cento nella media del semestre. Sempre a proposito di dati occupazionali, l'ISTAT, nella relazione "Il benessere equo e sostenibile dei territori Abruzzo 2024", ha evidenziato che, nell'ultimo anno disponibile (2023), l'Abruzzo si conferma svantaggiato rispetto alla media nazionale per tutti gli indicatori del dominio con l'unica eccezione del tasso di mancata partecipazione al lavoro, che è in linea. Rispetto al Mezzogiorno la regione è penalizzata solo per il tasso di infortuni mortali e inabilità permanente. Si evidenziano differenze territoriali, con le province caratterizzate dai risultati migliori che si mantengono sostanzialmente in linea con la media-Italia. Le distanze tra province sono minime per i tassi di occupazione (20-64 anni e 15-29 anni), mentre sono più rilevanti per i restanti indicatori (Figura 2.3).

Figura 2.3 – Dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Abruzzo - Anni 2022 e 2023 (ultimo disponibile) (differenze standardizzate, Italia=0)
(a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

Legenda

03-01	Tasso di occupazione (20-64 anni)	03-04	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)
03-02	Tasso di mancata partecipazione al lavoro	03-05	Tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (15-29 anni)
03-03	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	03-06	Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)

Nel 2023 in Abruzzo il tasso di occupazione delle persone tra i 20 e i 64 anni sale al 66,0 per cento (era 62,4 nel 2019) ed è di poco inferiore al valore nazionale, ma 13,8 punti percentuali più alto di quello del Mezzogiorno. Nello stesso anno il tasso regionale di mancata partecipazione al lavoro (14,0 per cento) denota un vantaggio rispetto sia all'Italia (0,8 punti percentuali in meno) sia al Mezzogiorno (14,0 punti percentuali in meno). Se si considerano i giovani tra i 15 e i 29 anni il tasso di occupazione è inferiore a quello nazionale di 2,0 punti percentuali e il tasso di mancata partecipazione al lavoro si mantiene di poco più alto (0,3 punti percentuali), ma per entrambi gli indicatori i giovani abruzzesi sono ampiamente favoriti in confronto ai coetanei del Mezzogiorno.

Nel 2022, fatte pari a 100 le 312 giornate di lavoro teoriche di un dipendente occupato con continuità durante l'anno, l'indicatore in Abruzzo è inferiore alla media italiana di 3,8 punti percentuali mentre supera il valore del Mezzogiorno (+2,2). Nello stesso anno la quota di giornate retribuite mostra il suo valore più basso nella provincia di Teramo (1,8 punti percentuali in meno della media dell'Abruzzo 3,4 in meno di quella di Chieti). Qui si osserva anche il maggiore numero di condizioni vantaggiose: il tasso di occupazione delle persone di 20-64 anni (68,4 per cento) supera di circa 2 punti percentuali il tasso

nazionale, il tasso di occupazione giovanile è pari al 34,1 per cento, +1,4 punti percentuali rispetto a quello regionale, e quasi in linea con il nazionale, e il tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (15-29 anni) si attesta al 19,3 per cento, ben 7,8 punti percentuali in meno della media nazionale (27,2 per cento). L'Aquila si conferma invece la più penalizzata per il basso tasso di occupazione delle persone di 20-64 anni e delle persone di 15-29 anni, e anche per l'elevato tasso di mancata partecipazione al lavoro e al lavoro giovanile (15-29 anni).

Tavola 2.3 – Dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita: indicatori per provincia. Abruzzo - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	03-01		03-02		03-03		03-04		03-05		03-06	
	Tasso di occupazione (20-64 anni) (b)		Tasso di mancata partecipazione al lavoro (b)		Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente (c)		Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni) (b)		Tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (15-29 anni) (b)		Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti) (b)	
	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2022 (*)	2022 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2022	2022 - 2019
L'Aquila	63,9	..	18,5	..	9,8		31,6	..	36,5	..	74,6	
Teramo	68,4	..	11,8	..	17,2		34,1	..	19,3	..	72,7	
Pescara	65,2	..	14,9	..	14,3		32,8	..	25,5	..	74,2	
Chieti	66,2	..	11,6	..	16,8		32,2	..	28,1	..	76,0	
ABRUZZO	66,0		14,0		14,7		32,7		27,5		74,5	
Mezzogiorno	52,2		28,0		12,0		24,7		45,8		72,3	
Italia	66,3		14,8		10,0		34,7		27,2		78,3	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla variazione standardizzata tra il valore all'ultimo anno e al 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.

(b) Valori percentuali.

(c) Per 10.000 occupati.

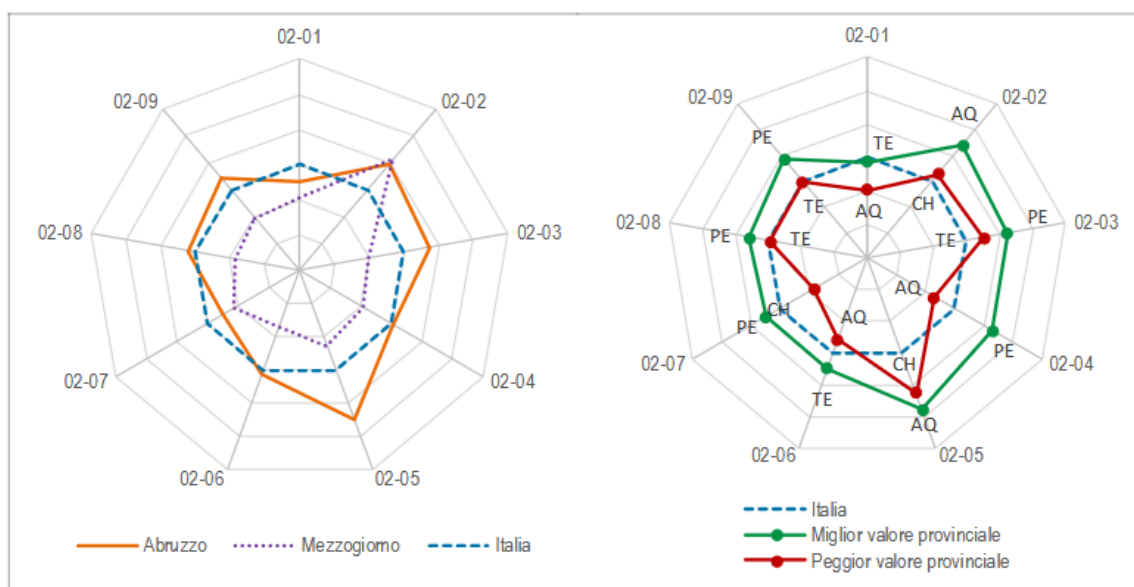
(*) Dati provvisori.

► Dinamiche sociali/culturali

Per quanto riguarda l'istruzione, l'ISTAT, nella relazione "Il benessere equo e sostenibile dei territori Abruzzo 2024", ha evidenziato che: "L'Abruzzo si colloca in una posizione di vantaggio rispetto all'Italia e al Mezzogiorno per ben sei indicatori. Si osservano però alcuni svantaggi rispetto al dato nazionale in relazione alla fruizione dei servizi comunali per l'infanzia e alla partecipazione alla formazione continua. Rispetto al Mezzogiorno, un leggero svantaggio si riscontra solo nella partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (Figura 2.2). All'interno della regione permangono differenze più o meno marcate, con la provincia dell'Aquila che risulta sfavorita in ben tre indicatori anche rispetto alla media-Italia. Anche Chieti e Teramo risultano svantaggiate in relazione a tre indicatori anche se in posizioni a volte migliori rispetto al dato nazionale. Pescara mantiene i risultati migliori per cinque indicatori anche rispetto al dato nazionale. Per 5 indicatori su 9 anche la provincia più svantaggiata presenta livelli superiori o in linea con la media nazionale. Analogamente a quanto si rileva a livello nazionale la maggior parte delle misure del dominio

presenta un miglioramento in confronto al 2019, ma per tre indicatori non c'è ancora stato un recupero tale da consentire il ritorno ai livelli pre-pandemici (Tavola 2.2). In termini standardizzati progressi, di entità superiore rispetto a quelli osservati per l'Italia riguardano, la fruizione dei servizi comunali per l'infanzia (+3,6 punti percentuali) e le persone di 25-64 anni con almeno il diploma (+3,5 punti percentuali) il tasso di passaggio all'università (+2,9 punti percentuali).

Figura 2.2 – Dominio Istruzione e formazione: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Abruzzo - Anni 2022, 2023 (ultimo disponibile) (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Tra le province, nell'ultimo anno disponibile, Teramo beneficia della maggior partecipazione dei bambini ai servizi per l'infanzia (15,6 per cento, quasi il doppio dell'Aquila, dove si registra il minimo pari a 8,3 per cento) e della minore incidenza di NEET (12,7 per cento), indicatore che ancora a L'Aquila presenta il dato peggiore (18,9). Quest'ultima risulta invece la provincia maggiormente avvantaggiata in relazione al tasso di passaggio all'università (62,6 per cento a fronte di un dato nazionale pari a 51,7) e alla partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (97,5 per cento, +3,5 punti rispetto al dato nazionale).

Tavola 2.2 – Dominio Istruzione e formazione: indicatori per provincia. Abruzzo - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	02-01		02-02		02-03		02-04		02-05	
	Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia (b)		Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (b)		Persone con almeno il diploma (25-64 anni) (b)		Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) (b)		Passaggio all'università (c)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2022	2022 - 2019
L'Aquila	8,3		97,5		69,7	..	25,6	..	62,6	
Teramo	15,6		96,3		69,4	..	29,5	..	62,0	
Pescara	12,5		97,2		74,9	..	38,2	..	60,3	
Chieti	13,7		94,7		70,9	..	28,9	..	59,4	
ABRUZZO	12,7		96,3		71,2		30,4		60,9	
Mezzogiorno	8,5		96,8		57,7		24,4		47,4	
Italia	16,8		94,0		65,5		30,0		51,7	

Tavola 2.2 - Segue – Dominio Istruzione e formazione: indicatori per provincia. Abruzzo - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	02-06		02-07		02-08		02-09	
	Giovani che non lavorano e non studiano (NEET) (b)		Partecipazione alla formazione continua (b)		Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (b)		Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (b)	
	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019
L'Aquila	18,9	..	9,3	..	42,0		36,4	
Teramo	12,7	..	10,0	..	45,0		38,6	
Pescara	12,8	..	13,2	..	38,4		32,7	
Chieti	16,6	..	7,6	..	43,0		35,5	
ABRUZZO	15,2		9,9		42,1		35,7	
Mezzogiorno	24,7		8,7		56,0		45,6	
Italia	16,1		11,6		44,2		38,5	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla variazione standardizzata tra il valore all'ultimo anno e al 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.

(b) Valori percentuali.

(c) Tasso specifico di coorte.

➤ Percezione della corruzione

Ai fini della ricerca, interessante è continuare a seguire i dati relativi alla percezione della corruzione elaborato da Transparency International. L'indice di percezione della corruzione (CPI), elaborato e pubblicato ogni anno da Transparency, classifica i paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del *business*. Il punteggio è espresso in una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita), con un risultato tanto più alto quanto minore è la corruzione percepita. Il report è particolarmente importante perché mette in evidenza la forte correlazione tra corruzione, conflitti e sicurezza. Il CPI 2023 rivela che in più di un decennio la maggior parte dei Paesi ha fatto pochi progressi nell'affrontare la corruzione del settore

pubblico. Oltre i due terzi dei Paesi ottengono un punteggio inferiore a 50 su 100: più dell'80% della popolazione mondiale vive in Paesi con un CPI al di sotto della media globale di 43.

L'Italia viene collocata al 42° posto, con un punteggio di 56 e mette in evidenza la forte correlazione tra corruzione, conflitti e sicurezza. *"In un tempo in cui le guerre e gli altri conflitti internazionali si incancreniscono, pregiudicando i commerci e le normali migrazioni, qualcuno potrebbe pensare che, allora, la corruzione sia tollerabile e che i controlli possano attenuarsi, ma sbaglia. La corruzione nuoce all'economia e mortifica l'integrità delle persone, in ogni epoca e in ogni contesto. Occorre che la politica e i governi mantengano in cima alla loro agenda i temi della trasparenza e della lotta alla corruzione."* – ha commentato Michele Calleri, Presidente di Transparency International Italia.

L'Italia che nelle classifiche precedenti aveva già guadagnato 3 punti importanti, compiendo un balzo in avanti di 10 posizioni, si mantiene sostanzialmente stabile pur perdendo una posizione nella classifica globale dei 180 Paesi oggetto di misurazione.



Ancora una volta si evidenzia che la corruzione erode le risorse per il benessere comune, genera tensioni sociali, riduce la fiducia nei governi, crea terreno fertile per attività criminali, in definitiva minaccia la stabilità politica, sociale ed economica di un Paese. In Europa occidentale il CPI 2023 dimostra che gli sforzi per combattere la corruzione sono fermi o in diminuzione in più di tre quarti dei Paesi della regione: dal 2012 su 31 Paesi valutati solo 6, tra cui l'Italia, hanno migliorato il loro punteggio, mentre 8 hanno registrato una diminuzione. Con un punteggio medio di 65 su 100, l'Europa occidentale rimane la regione con il punteggio più alto nell'Indice di Percezione della

Corruzione (CPI), ma l'efficacia delle misure anticorruzione continua a essere compromessa dall'indebolimento dei sistemi di controlli e contrappesi sui vari poteri. **Il CPI 2023 conferma l'Italia al 17° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea.** Il consolidamento del punteggio del nostro Paese nel CPI 2023 conferma l'Italia nel gruppo dei Paesi europei più impegnati sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Un risultato che è anche frutto delle misure anticorruzione adottate nell'ultimo decennio con l'applicazione di alcune misure normative adottate in materia di *whistleblowing* e di appalti pubblici. Nonostante ciò, ad oggi, rimangono aperte alcune questioni che continuano ad incidere negativamente sulla capacità del nostro sistema di prevenzione della corruzione nel settore pubblico.

Di rilievo per l'analisi del contesto esterno è, altresì, la **relazione della Direzione Investigativa Antimafia** del II semestre 2023. In essa, in generale, viene scritto: *“Le organizzazioni mafiose hanno da tempo trasformato i propri tratti distintivi adattando, ai mutamenti sociali, nuovi modus operandi criminali mediante competenze più raffinate, ma sempre finalizzate al controllo del territorio. L'interesse delle mafie si rivolge principalmente all'aggiudicazione di appalti pubblici e privati, subappalti, forniture di beni e servizi vari, talvolta mediante l'avvicinamento di funzionari infedeli della Pubblica amministrazione sensibili alle proposte corruttive, soprattutto in un contesto di crescita economica. Sotto questa prospettiva, l'attuale quadro economico positivo rappresenta per i sodalizi mafiosi un ulteriore fattore attrattivo. Il Rapporto annuale della Banca d'Italia (n. 22/2023) già con riferimento al 2022 segnala che “l'attività economica ha continuato a crescere in maniera robusta in tutte le aree ... L'espansione è stata più marcata nel Nord Est e al centro. L'incremento del PIL è stato trainato dalle costruzioni ... e dal terziario”. Peraltro, nella prima metà del 2023 “l'occupazione, tornata già nel 2022 al di sopra dei livelli precedenti la pandemia ... è ulteriormente cresciuta con tassi leggermente più pronunciati nel Centro Nord”. Un andamento stimolato anche dagli “ingenti investimenti strutturali contenuti nel PNRR; queste misure hanno indotto un aumento delle commesse per il 42 per cento delle imprese operanti nell'edilizia privata e per il 60 di quelle del comparto delle opere pubbliche (68 % al Nord, 52 nel resto d'Italia)”. L'attività di analisi conferma che, sin da tempi risalenti, la criminalità organizzata individua nei flussi di denaro provenienti dai fondi pubblici un'opportunità da cogliere a proprio vantaggio, con meccanismi di “schermatura” di soggetti terzi inseriti figurativamente nelle compagini societarie, soprattutto nei settori economici con lavorazioni a minore valore tecnologico, quali demolizioni, movimento terra, noleggio di singole attrezzature e di macchinari con operatore abilitato alla conduzione. In particolare, per quanto riguarda “L'Abruzzo: rientra tra i territori in cui non risultano fenomeni mafiosi autoctoni. La peculiare posizione geografica, tuttavia, lo espone all'influenza criminale di organizzazioni provenienti dalle Regioni*

limitrofe, in particolare dalla Campania e dalla Puglia, alle quali si aggiungono, secondo recenti evidenze investigative, organizzazioni criminali di origine calabrese. Le attività investigative degli ultimi anni avrebbero altresì documentato la presenza di gruppi criminali composti principalmente da albanesi e magrebini, nonché da soggetti di etnia rom. Questi ultimi, in particolare, sono rappresentati da nuclei familiari divenuti stanziali nel tempo sia lungo la fascia costiera, sia nell'entroterra e risultano oggetto di pregresse indagini in materia di stupefacenti, usura, etc. Si tratta dell'unico fenomeno delinquenziale locale potenzialmente in grado di evolvere in forme di criminalità organizzata più complesse. Per meglio analizzare i fenomeni criminali presenti in Abruzzo, risulta utile ripartire il territorio in due macroaree: la prima individuabile nella fascia costiera, ove risulterebbe documentata la presenza di esponenti della criminalità pugliese, calabrese, campana, di etnia rom e anche stranieri, in particolare albanesi; la seconda ricomprende l'area appenninica interna, più esposta a fenomeni d'infiltrazione nel tessuto economico da parte di proiezioni criminali laziali e campane¹. Nelle aree interne dell'Abruzzo risulterebbero, inoltre, presenti criminali di origine nordafricana e, anche qui, di etnia rom, i primi dediti prevalentemente allo spaccio di stupefacenti, i secondi maggiormente orientati a pratiche usuarie. In tutto il territorio abruzzese resta alta l'attenzione istituzionale, anche in termini di vigilanza e di verifica preventiva da parte delle Prefetture mediante l'impegno dei Gruppi Provinciali Interforze per il monitoraggio delle imprese interessate all'affidamento e all'esecuzione degli appalti (in considerazione dei fondi stanziati per le opere di ricostruzione pubbliche e private in seguito agli eventi sismici avvenuti nel 2009 e nel 2016/2017), nonché all'erogazione di fondi pubblici in altri settori altrettanto remunerativi, come quello della zootecnia e del turismo, particolarmente importanti per la Regione.

Dall'analisi dell'**indice della criminalità nelle Province italiane** elaborato per l'anno 2024 dal **Sole 24ore**, risulta che la prima provincia in Abruzzo per il numero di delitti denunciati, in rapporto alla popolazione residente, è Pescara. Da tale report si desume che, nell'ambito della classifica nazionale, rispetto all'anno 2023

- Teramo è passata dal 45° al 48° posto, da 9.790 a 9.724 reati denunciati
- Pescara è passata dal 33° al 36° posto, da 10.850 a 11.032 reati denunciati
- Chieti è passata dal 77° al 90° posto, da 10.345 a 9.750 reati denunciati
- L'Aquila è passata dal 100° al 96° posto, da 6.547 a 7.058 reati denunciati

Tra le denunce relative alle province abruzzesi prevalgono quelle relative ai reati di usura, associazioni di tipo mafioso, associazione per produzione o traffico di stupefacenti, spaccio di stupefacenti, violazione alla proprietà intellettuale, omicidi volontari consumati, furti di autovetture,

rapine in abitazioni, omicidi colposi da incidenti sul lavoro, rapine in esercizi commerciali, furti di ciclomotori.

➤ Conclusioni

Dall'analisi del contesto esterno si evidenzia che la Regione Abruzzo, in relazione ai delitti denunciati in rapporto alla popolazione residente, ha avuto un incremento, soprattutto nella provincia di Pescara, ma i reati che prevalgono sono quelli che toccano la sfera privata dell'individuo. Dalla stessa si può dedurre che il contesto esterno non possa incidere in modo rilevante sulle attività della Società, se non per quanto riguarda la materia dei contratti pubblici. In effetti, il contesto attuale, interessato dalla gestione dei fondi acquisiti dal PNRR potrebbe costituire una opportunità di incremento dei rischi corruttivi, in particolar modo nell'ambito dei contratti e appalti pubblici.

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

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

1.2 Analisi del contesto interno

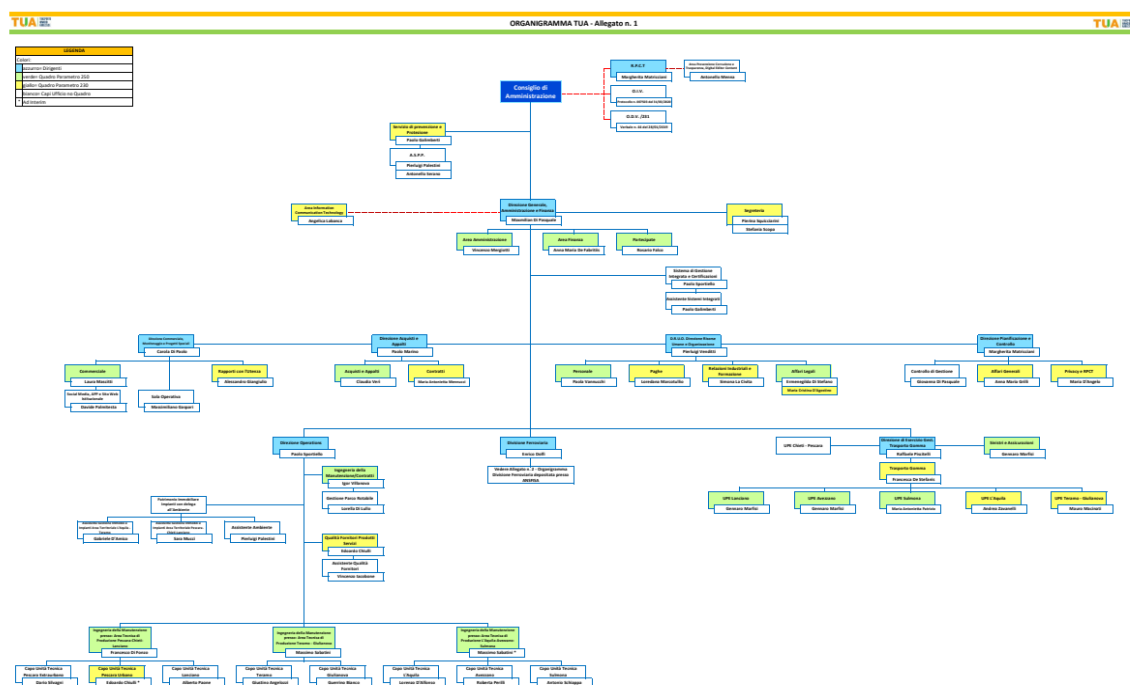
L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione.

➤ La struttura organizzativa

A seguito della Delibera della Giunta Regionale n. 539 del 29 settembre 2017, TUA S.p.A. è divenuta affidataria, con decorrenza 1° gennaio 2019 dei servizi di TPL in regime di house providing. In ottemperanza agli obiettivi definiti nel Piano Strategico iniziale, TUA S.p.A. ha provveduto ad una riorganizzazione delle funzioni del personale tenuto conto delle modificate esigenze organizzative, mediante costituzione di nuove unità e una più equa e razionale distribuzione del personale. La Società è stata interessata da un processo di riorganizzazione a partire dall'anno 2020, e tutt'ora in atto, finalizzata a garantire la realizzazione di nuovi progetti nell'ottica del perseguimento di un miglioramento e sviluppo continui. Di notevole rilevanza è la riorganizzazione effettuata nel corso

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

L'attuale Organigramma aziendale

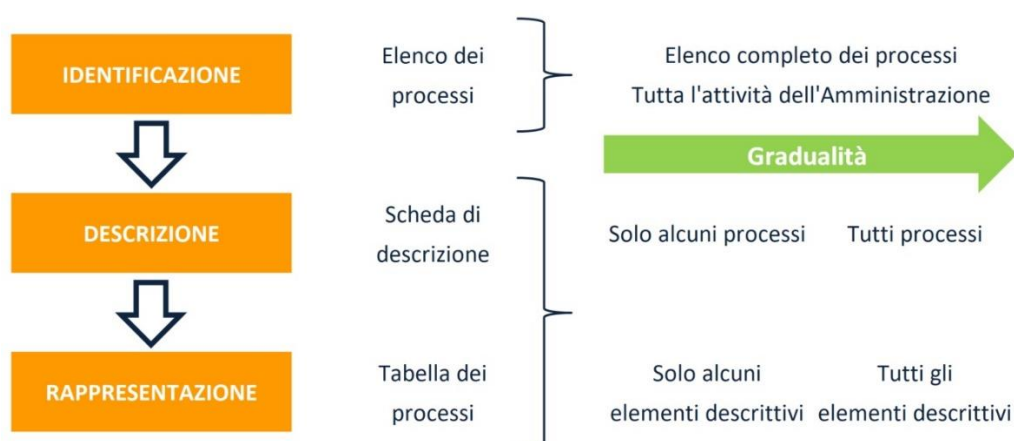


➤ La mappatura dei processi

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dalla società venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. L'ANAC definisce un processo "come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in output destinato ad un soggetto interno o esterno dell'amministrazione (utente)". La Società ha avviato l'attività di mappatura dei processi coinvolgendo i

dirigenti/responsabili dei vari settori aziendali, analizzando la documentazione a supporto, quali l'organigramma, gli ordini di servizio organizzativi e i regolamenti, e intervistando gli addetti delle aree interessate. I lavori sono stati orientati all'individuazione delle attività correlate sia a rischi di natura corruttiva a beneficio o vantaggio della Società, collegati ai reati contemplati dal d.lgs. 231/2001, sia a rischi di natura corruttiva che possono anche non recare un vantaggio o un beneficio a vantaggio della Società ma, meramente, un vantaggio o beneficio circoscritto alla sfera personale del soggetto agente che faccia parte della organizzazione aziendale.

Le fasi della mappatura dei processi:



a) Identificazione

La prima fase della mappatura dei processi ha l'obiettivo di individuare l'elenco completo dei processi esistenti all'interno dell'organizzazione aziendale che, nelle fasi successive, devono essere esaminati e descritti. La lista dei processi deve tenere conto di tutta l'attività aziendale e non solo di quei processi che non sono considerati a rischio. In sintesi, l'obiettivo di questa fase è quello di definire la lista completa dei processi esistenti all'interno della società che nella fase successiva dovranno essere oggetto di analisi e di approfondimento.

Partendo dall'analisi delle aree a rischio, il risultato di questa prima fase di individuazione dei processi è stato riportato nell'Elenco dei processi, di cui all'**allegato 1**.

Quindi, sono state prese in considerazione le quattro macroaree di attività (definite "obbligatorie"), dall'art. 1, comma 16, lettera a-bis), legge n. 190/2012, nelle quali devono essere garantiti livelli minimi di garanzia di trasparenza amministrativa, e quelle "generalì" indicate dal PNA, nella sua

versione aggiornata, Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, segnatamente, quelle compatibili alla realtà aziendale e che presentano un maggiore rischio.

Pertanto, le attività a rischio corruzione considerate nel presente Piano e di seguito elencate sono quelle “generali” indicate nel PNA 2019, compatibili con la realtà aziendale, a cui, in ottemperanza al principio di gradualità, sono state aggiunte altre aree a rischio specifico:

- Contratti pubblici
- Acquisizione e gestione del personale
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- Affari legali e contenzioso
- Incarichi e nomine
- Esercizio Sanzioni amministrative
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- Commerciale
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica
- Ambiente e Sicurezza

I processi individuati nelle aree a rischio sono stati riportati nell’Elenco processi mappati di cui all’**allegato 2, foglio 1 “Processi mappati”**, in una tabella in cui sono specificate le fasi del singolo processo e la responsabilità dello stesso. Nello stesso allegato, al **foglio 2** è riportata l’**Analisi del contesto interno – Gestione dei rischi**.

b) 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 processo è stata predisposta una “scheda processo” dove sono identificati e riportati gli elementi funzionali alla descrizione dettagliata. Le schede, compilate con la collaborazione dei dirigenti/responsabili, riportano le informazioni necessarie per una compiuta analisi del rischio corruttivo generato attraverso le attività svolte dalla Società.

Considerato il principio di gradualità, riportato anche nel PNA, la mappatura complessiva dei processi e una loro descrizione analitica che aiuti a comprendere meglio sia le dinamiche che le sue criticità rispetto allo “stato dell’arte”, sarà raggiunta progressivamente negli anni, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili.

c) Rappresentazione

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

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

3. 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

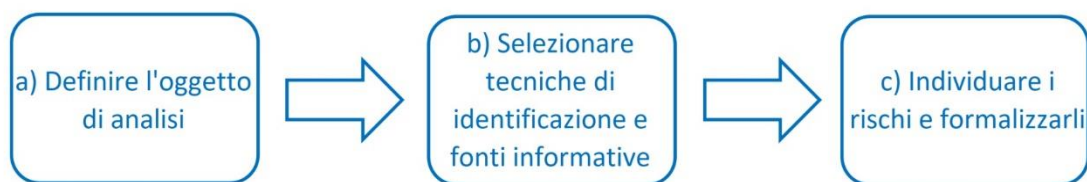
3.1 L'identificazione degli eventi rischiosi

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 svolte, possono far emergere gli eventuali rischi di corruzione legati a comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi stessi.

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

Ai fini della identificazione dei rischi è necessario:



a) definire l'oggetto di analisi

Definire l'oggetto di analisi significa definire, in via preliminare, l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. Oggetto di analisi può essere l'intero processo o le singole attività di cui si compone il processo. TUA, quale livello minimo di analisi, ha individuato le fasi dei singoli processi, per poi rilevare gli eventi rischiosi che caratterizzano ciascuna fase del processo. Attraverso l'individuazione delle singole fasi delle attività ci si propone l'obiettivo di pervenire gradualmente ad un livello di analiticità e, dunque di qualità, progressivamente crescenti, considerando il principio di gradualità in base al quale, tenuto conto della dimensione organizzativa dell'ente delle conoscenze e delle risorse disponibili, l'oggetto di analisi può essere definito con livelli di analiticità e, dunque, di qualità progressivamente crescenti;

b) 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 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;

c) 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.

3.2 L'analisi del rischio

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti

fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività a rischio. L'analisi dei fattori abilitanti degli eventi corruttivi è essenziale al fine di comprendere gli elementi di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. L'analisi di questi fattori consente di individuare le misure di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate ed indicate per prevenire i rischi.

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.

L'analisi dei fattori abilitanti, finalizzata ad individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, è stata effettuata con il supporto del RPCT e il coinvolgimento dei dirigenti/responsabili degli uffici e il personale aziendale delle rispettive aree interessate. Nella stima del livello di esposizione al rischio corruttivo, così come suggerito dal PNA 2019, TUA ha adottato un approccio di tipo qualitativo, dando spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza. La stima del rischio è stata effettuata sulla base di due fattori principali: la probabilità che il rischio corruttivo si realizzi e l'impatto, cioè la conseguenza che lo stesso è in grado di produrre. Per valutare l'indicatore della probabilità che il reato venga commesso, la Società ha preso in considerazione gli indicatori di stima del livello di rischio proposti nel PNA 2019:

- livello di interesse esterno: contingenti interessi culturali, economici e sociali del territorio in cui opera la società;
- 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;
- complessità del processo: un processo o una fase dello stesso che risultino complessi o che comportino il coinvolgimento di più amministrazioni/enti o che presenti una normativa complessa influisce sul grado di rischiosità.

Per valutare la gravità delle conseguenze dell'evento indesiderato sono stati presi in considerazione i seguenti indicatori: l'impatto sull'immagine, l'impatto sull'organizzazione, l'impatto economico.

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.).

3.3 Ponderazione del rischio

Sulla base delle risultanze della fase di analisi dei rischi si è proceduto alla fase successiva di ponderazione del rischio, il cui obiettivo è quello di *“agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione”*. La ponderazione del rischio ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi in considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Nel definire le azioni da intraprendere si deve innanzitutto tener conto delle misure già attuate e valutare come migliorare quelle già esistenti prima di introdurne nuove. Relativamente alla priorità di trattamento, si deve tener conto del livello di esposizione al rischio determinato nella fase precedente e procedere in ordine via via decrescente, partendo dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle che si caratterizzano per un'esposizione più contenuta.

4. 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 "generalì" sia che "specifiche" in funzione delle esigenze dell'organizzazione. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

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

Il trattamento del rischio si divide in due momenti fondamentali:

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

4.1 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. Pertanto, in questa fase del trattamento, per quei rischi ritenuti prioritari, andrà individuato 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 individuate 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 dare luogo, in funzione delle esigenze dell’organizzazione, a misure sia “generali” che “specifiche”. Ad esempio, la misura di trasparenza può essere programmata come misura “generale” quando insiste trasversalmente sull’organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell’azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del d.lgs. 33/2013) o come misura “specificata” se individuata all’interno di specifici processi in risposta a problemi di scarsa trasparenza, per rendere ad esempio più trasparenti particolari processi e maggiormente fruibili le informazioni sugli stessi.

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.

4.2 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.

5. 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 il sistema di controllo, finalizzato esclusivamente alla verifica del rispetto delle misure di prevenzione previste nel Piano, prevede due monitoraggi espletati con cadenza semestrale 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.

5.1 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 cui il primo è in capo alla struttura organizzativa che è chiamata ad adottare le misure e il secondo livello in capo al RPCT.

In TUA il monitoraggio id primo livello è attuato in autovalutazione da parte dei dirigenti/responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che ha la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio, attraverso apposite schede; il secondo direttamente dal RPCT coadiuvato dalla sua struttura di supporto. Il RPCT verifica la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi prova dell'effettiva azione svolta.

5.2 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.

5.3 Riesame periodico del sistema

Il processo di gestione del rischio, le cui risultanze confluiscono nel Piano, deve essere organizzato e realizzato in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e feedback in ogni sua fase e deve essere svolto secondo il principio guida del "miglioramento progressivo e continuo". Il riesame periodico è uno strumento di supporto alla redazione del Piano del triennio successivo e al miglioramento delle misure programmate. In tal senso, il riesame del sistema riguarda tutte le fasi

del processo di gestione del rischio ed ha l'obiettivo di individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio. È opportuno che il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema abbia una frequenza almeno annuale per supportare la redazione del PTPCT per il triennio successivo e il miglioramento delle misure di prevenzione.

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

MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure idonee al contenimento degli eventi corruttivi. Come già detto, le misure si distinguono in:

- “generalì”, 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 Codice Etico e di Comportamento

Riferimenti normativi

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

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

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

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

integrato il proprio Codice Etico. Pertanto, il nuovo documento, ridenominato Codice Etico e di Comportamento, è stato approvato dal Consiglio di amministrazione in data 15 ottobre 2021. Si evidenzia che tale documento sarà a breve ulteriormente revisionato in occasione dell'aggiornamento del MOGC. 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. Il documento ha la finalità di prevenire i comportamenti che possono essere causa, anche indirettamente, della commissione dei reati richiamati dal decreto 231 e di salvaguardare gli interessi degli stakeholder, nonché l'immagine e la reputazione della Società stessa, attraverso l'introduzione, nei processi aziendali che presentano il rischio di malamministrazione, di principi etici, doveri morali e norme di comportamento. Lo stesso contribuisce a garantire che le attività e i comportamenti, cui devono ispirarsi i soggetti ai quali si applica, siano realizzati nel rispetto dei principi di legittimità, responsabilità, integrità, onestà, imparzialità, riservatezza, trasparenza, correttezza, lealtà, efficienza, collaborazione tra colleghi, reciproco rispetto e non discriminazione. Il Codice tiene conto anche dei comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione e la cui violazione ha rilevanza disciplinare, prevedendo un sistema sanzionatorio in caso di violazione delle norme ivi contenute. Le norme del Codice si applicano, senza alcuna eccezione ai componenti gli organi di amministrazione e controllo, dirigenti e dipendenti di TUA S.p.A. e ogni altro soggetto, pubblico o privato che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaura, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione od opera nell'interesse della Società. Per conferire massima pubblicità al documento e ottenerne di conseguenza il rispetto, TUA lo ha divulgato attraverso l'OdS n. 535/2021 e lo ha inserito, mettendolo in evidenza, tra le comunicazioni del portale "WebKronos", cui ogni dipendente può accedere individualmente. Inoltre, nei contratti di assunzione del personale è espressamente richiesta la sottoscrizione dell'impegno *"a rispettare le procedure del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, (Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231), e i principi del Codice Etico, scaricabili dal portale aziendale "WebKronos" o dal link: <https://tuabruzzo.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-general/atti-general.html>"*.

Le attività formative indirizzate ai dipendenti in materia di trasparenza ed integrità prevedono anche la trattazione delle disposizioni contenute nel Codice. 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. Il 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 le violazioni dello stesso e possono essere destinatari di segnalazioni. A tal proposito, il Codice stesso prevede la segnalazione delle eventuali violazioni sia al RPCT che all'OdV, attraverso i canali dedicati: indirizzo di posta elettronica, posta ordinaria "riservata" inserita in una doppia busta chiusa e piattaforma "Whistleblowing. Inoltre, il RPCT e l'OdV acquisiscono semestralmente i report sui provvedimenti disciplinari comminati per verificare le violazioni del Codice o altri comportamenti di natura corruttiva. Il numero di tali provvedimenti disciplinari rileva quale indicatore di monitoraggio.

Si evidenzia che il RPCT, nell'anno 2024, non ha rilevato alcuna situazione di violazione del Codice Etico e di Comportamento.

1.2 Conflitto di interesse

Riferimenti normativi

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

La disciplina generale in materia di conflitto di interessi è di particolare rilievo per la prevenzione della corruzione. La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il dipendente potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario, direttamente o indirettamente, una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per la società, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente nell'esercizio del potere decisionale. Pertanto, alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate,

potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico. Un conflitto di interessi può presentarsi nei casi in cui si configuri una situazione non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, cd. strutturale, in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite. L'art. 6-bis della legge n. 241/1990 inserisce nella legge generale del procedimento amministrativo l'obbligo di astensione da parte del responsabile del procedimento e titolari degli uffici in caso di conflitto di interessi e l'obbligo di segnalare eventuali situazioni di conflitto, anche potenziale. In TUA è in atto un'attività diretta a disciplinare in un'unica procedura le diverse situazioni di conflitto di interesse attualmente gestite nei singoli regolamenti aziendali, come di seguito riportato:

- (Art. 28) - *Regolamento per l'affidamento dei contratti di importo inferiore alle soglie comunitarie con indicazioni per quelli di importo superiore di cui al d.lgs. 50/2016 e s.m.i. art. 36 comma 8 – esclusione del fornitore che non soddisfi i requisiti di cui all'art. 80 del d.lgs. 50/2016 (oggi art. 16 del d.lgs. n. 36/2023);*
- (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;*
- (Art. 4) – *Patto di integrità stipulato con l'operatore economico partecipante alla procedura di gara ed eventualmente aggiudicatario della gara medesima.*

Le misure specifiche inserite nei regolamenti aziendali prevedono il rilascio di apposite dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi, al momento di assegnazione dell'incarico e in uno successivo in cui potrebbero determinarsi tali situazioni, come ad esempio quello della conoscenza dei candidati o dei partecipanti alla gara. Una previsione di carattere generale del conflitto di interessi è contenuta nel Codice Etico e di Comportamento al par. 3.1 *"Il Personale 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. ... 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”. Infine, 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)”. Pertanto, la principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti, dalle successive verifiche e valutazioni svolte dalla Società e dall’obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto.

Si evidenzia che il RPCT, nell’anno 2024, non ha avuto segnalazioni né rilevato situazioni di conflitto di interessi.

1.3 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di amministratore e dirigenziali

Riferimenti normativi

Inconferibilità specifiche

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

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

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

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

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

Incompatibilità specifiche

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

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

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

- art. 11, relativo a “incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali” ed in particolare i commi 2 e 3;
- art. 13, recante “incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”.

Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle “incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”.

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 8, del d.lgs. n. 175/2016, ai sensi del quale “*Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori*”.

Riferimenti normativi

- delibera ANAC n. 833/2016 “*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*”
- delibera ANAC n. 1134/2017 “*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*”
- delibera ANAC n. 1201/2019 “*Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione*”
- Art. 3 “*Regolamento per nomina e compenso organi amministrativi e di controllo, approvazione dello statuto, variazioni del capitale sociale*”

All'atto di conferimento dell'incarico l'interessato rende la comunicazione di assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DPR n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39/2013). Con cadenza annuale, ovvero in corso dell'anno in caso di sopravvenute variazioni, l'interessato rinnova la dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità. 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.

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

Riferimenti normativi

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

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

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

I componenti delle Commissioni di gare d'appalto e delle Commissioni per il reclutamento di personale rendono le dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità. In particolare, i componenti le Commissioni di gara *“tenuto conto anche delle ditte partecipanti, dichiarano di non essere incompatibili con l'esercizio delle proprie funzioni, ai sensi di legge”*, inserendolo a verbale, e rilasciano una distinta dichiarazione attestante l'assenza di condanne penali e di situazioni di incompatibilità. I componenti le Commissioni di selezione per il reclutamento del personale, all'atto dell'accettazione dell'incarico dichiarano la presenza dei requisiti di onorabilità e l'assenza delle cause ostative dettagliatamente elencate all'art. 25 del Regolamento interno e, dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati ammessi, sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione di assenza delle cause di incompatibilità elencate all'art. 26 del Regolamento. Le dichiarazioni sono archiviate: per i componenti delle commissioni di gare d'appalto nel fascicolo di gara presso la Direzione Acquisti e Appalti; per i componenti delle Commissioni di selezione per il reclutamento di personale nel fascicolo di selezione presso la Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

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

1.5 Divieti post-employment (Pantouflage)

Riferimenti normativi

- La legge n. 190/2012 ha introdotto il co. 16-ter nell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001: *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri*. La normativa ha carattere pubblicistico, tuttavia si estende alle società in controllo pubblico in virtù dell'art.21 del d.lgs. n. 39/2013.
- Art.21 d.lgs. n. 39/2013 *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*
- Art.53, comma 16-ter d.lgs. n. 165/2001
- PNA 2022 - La scarsa formulazione della norma ha dato luogo a diversi dubbi interpretativi e nel PNA 2022 l'Autorità ha dedicato un approfondimento al divieto di pantouflage, suggerendo misure di prevenzione e strumenti di accertamento delle violazioni.
- Con le Linee Guida adottate con delibera n. 493 del 25 settembre 2024, l'ANAC ha ritenuto di svolgere un'ulteriore riflessione sul divieto in argomento, con l'intento di fornire indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori attinenti al divieto di pantouflage non esaminati nel medesimo PNA. Le Linee Guida sono strutturate in due parti e danno indicazioni più precise su ambito soggettivo e oggettivo di applicazione (prima parte), e sui profili sanzionatori (seconda parte).

La parola di origine francese *“pantouflage”* viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto

privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro e intende altresì scoraggiare i soggetti privati dal porre in essere pressioni e condizionamenti, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione. Per quanto concerne l'ambito soggettivo di applicazione, occorre far riferimento all'art. 53, co. 16 ter del d.lgs. 165/2001, il quale individua uno specifico divieto per i dipendenti pubblici che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle PA, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Negli enti di diritto privato in controllo pubblico rilevano i soggetti titolari di uno degli incarichi indicati all'art. 1 del d.lgs. 39/2013, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici o di enti privati in controllo pubblico. Pertanto, in TUA al divieto di pantouflage sono sottoposti solo gli amministratori e il direttore generale, mentre, il divieto non riguarda i dirigenti fin quando non risultino destinatari di specifiche deleghe o specifici poteri autoritativi o negoziali. Come più volte affermato dall'Autorità, l'espressione utilizzata dal legislatore in riferimento ai "poteri autoritativi o negoziali", va interpretata in senso ampio, ricomprendendo tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in modo determinante su un procedimento, producendo effetti diretti nella sfera giuridica personale del destinatario. Relativamente "ai soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione", così come specificato nelle recenti Linee Guida n. 493/2024, sono esclusi gli enti in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico.

Per garantire il rispetto della disposizione sono state adottate le seguenti misure:

- nel Patto di integrità, all'art. 4 "Obblighi degli operatori economici nei confronti di TUA S.p.A.", è inserito l'obbligo posto a carico degli operatori di *"non conferire incarichi o stipulare contratti con i soggetti di cui all'art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001 (c.d. pantouflage)"*, pena l'applicazione delle sanzioni previste all'art. 6 del Patto;
- informativa resa al momento della cessazione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo ai soggetti a cui si applica il divieto di pantouflage.

Inoltre, saranno avviate le seguenti ulteriori attività:

- inserimento all'interno del Codice Etico e di Comportamento di un dovere per il dipendente di sottoscrivere, prima della cessazione dal servizio, una dichiarazione con cui il dipendente prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l'impegno di rispettare il divieto di pantouflage;

- inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia a livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- previsione di una dichiarazione da sottoscrivere entro un determinato termine antecedente alla cessazione dal servizio o dall'incarico con cui il dipendente, cui si applica il divieto, si impegna al rispetto del pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- in caso di incarico di consulenza o di uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013, previsione di una dichiarazione da rendere una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contatti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità.

1.6 Rotazione del personale ordinaria e misure alternative

Riferimenti normativi

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

La rotazione "ordinaria" del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione delle attività aziendali, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali. Ove non sia possibile utilizzare la rotazione "ordinaria" come misura di prevenzione della corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare le scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi. La normativa ha carattere pubblicistico, tuttavia le raccomandazioni formulate nel PNA 2019 valgono, compatibilmente con le esigenze organizzative anche per le società controllate da enti pubblici.

In TUA non vi è una disciplina specifica che contempli l'istituto della rotazione "ordinaria", a causa delle dimensioni della società e del numero limitato di risorse umane con compiti specifici operanti

al suo interno. La struttura organizzativa attuale prevede un numero esiguo di figure dirigenziali, diverse di recentissima nomina; in particolare, sono presenti nove figure dirigenziali, compreso il Direttore Generale, le cui specificità di competenze rendono difficoltosa l'alternanza dei ruoli e delle responsabilità. Difatti, lo spostamento dei dirigenti comporterebbe la sottrazione di competenze professionali specialistiche (quali quelle in materia ferroviaria) ad alto contenuto tecnico nelle aree di riferimento. Tuttavia, nel corso degli ultimi anni vi sono state diverse riorganizzazioni aziendali con conseguenti trasferimenti/cambi mansione. Oltre a quelle avute negli anni precedenti, nel corso del 2021 sono state riorganizzate l'Area Tecnica e l'Area Esercizio Autolinee (O.d.S. 117 e 118 del 2021) con il fine di garantire la realizzazione di nuovi progetti nell'ottica del perseguimento di un miglioramento e sviluppo continui. Il processo di riorganizzazione è continuato nell'anno 2022 attraverso l'adozione di assunzioni mirate, finalizzate a potenziare settori critici, e la nomina n. 4 nuove figure dirigenziali. Recente è la nomina di un nuovo dirigente per la "Gestione delle emergenze", cui sono stati trasferite parte delle funzioni e responsabilità della direzione tecnica ed assegnate altre in merito alla gestione delle emergenze, gestione dei progetti ricompresi nel Masterplan Abruzzo per il Sud e dei relativi rapporti con la Regione Abruzzo e gli enti preposti alla corretta esecuzione degli interventi. Il processo di riorganizzazione è continuato anche nel corso dell'anno 2024, attraverso l'OdS 222/2024, finalizzato a meglio definire mansioni e ruoli all'interno di una più appropriata struttura organizzativa. La nuova organizzazione ha portato un graduale rinnovo generazionale all'interno dell'Azienda ed ha apportato modifiche sostanziali nella ridefinizione dei ruoli delle figure apicali e nelle attribuzioni delle responsabilità, esplicando un impatto rilevante anche nell'ambito delle misure di prevenzione della corruzione.

TUA, compatibilmente con il proprio assetto organizzativo, si è riservata di prevedere strumenti alternativi, quale la segregazione delle funzioni, soprattutto nelle attività espletate nelle aree a maggior rischio. In ogni caso, le attività di gran parte dei processi mappati nelle aree a maggior rischio corruttivo sono già svolte da soggetti diversi.

1.7 Procedimenti penali a carico dei dipendenti e Rotazione straordinaria

Riferimenti normativi

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

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

- legge n. 97/2001 *"Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche"*
- d.lgs. n. 39/2013 *"Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*
- delibera ANAC n. 215/2019 *"Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001"*

Prima dell'assunzione dei nuovi dipendenti, TUA verifica la sussistenza di eventuali procedimenti penali a loro carico, attraverso la richiesta del certificato del casellario giudiziale generale. I dirigenti, all'atto dell'assunzione dell'incarico rendono la dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità e/o incompatibilità, con espresso riferimento all'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 *"Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione"* e, contestualmente, assumono l'impegno di comunicare tempestivamente eventuali variazioni in merito alla dichiarazione stessa. Il RPCT accerta periodicamente, attraverso verifiche a campione, l'acquisizione delle dichiarazioni richieste agli interessati, circa la insussistenza di eventuali procedimenti penali. Non è prevista una 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, tramite i flussi informativi dell'area legale o direttamente 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 ai procedimenti penali in corso conosciuti dall'azienda e dei report relativi ai procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti, tra cui quelli che potrebbero avere implicazioni penali a carico dei dipendenti.

1.8 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblowing

Riferimenti normativi

- Legge n. 190/12
- Legge n. 179/17
- D.lgs. n. 24/23

Il Whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione. Il primo intervento legislativo in materia nell'ordinamento italiano è la legge 6 novembre 2012, n. 190 *«Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e*

dell'illegalità nella pubblica amministrazione» che ha inserito l'art. 54-bis nel d.lgs. n. 165/2001. La legge 30 novembre 2017, n. 179, *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, con le modifiche apportate all'art. 54-bis, ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina di tutela anche al settore privato. Da ultimo, in data 15 marzo 2023, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e del diritto dell'Unione europea. Con il suddetto decreto viene, pertanto, adempiuto l'obbligo di attuazione della citata direttiva, volta a fissare uno standard europeo minimo di tutela dei cc.dd. *“segnalanti”* o *“Whistleblowers”*. La nuova disciplina interviene sulla normativa modificando ed ampliando l'ambito di applicazione, sia oggettivo che soggettivo, nonché prevedendo un iter procedurale da adottare a seguito delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni di disposizioni normative (nazionali o europee) che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico e privato. La normativa di recepimento della direttiva (UE) 2019/1937, nel delineare i soggetti destinatari, individua tutti coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai colleghi, parenti o affetti stabili di colui che ha effettuato la segnalazione. In merito alle necessarie tutele da garantire ai whistleblowers, il d.lgs. 24/2023 specifica che essi non possono subire alcuna ritorsione, tra le quali si annoverano il licenziamento, la sospensione; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione; le note di merito negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, qualora il lavoratore avesse una valida aspettativa rispetto a tale conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche reputazionali (compresi i social media), o i pregiudizi economici o finanziari, incluse la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Per la gestione delle segnalazioni TUA ha adottato, e messo a disposizione sul sito aziendale, la piattaforma “Segnalazione illeciti – WHISTLEBLOWING”, accessibile dalla *home page* del sito istituzionale. La piattaforma consente di effettuare la segnalazione sia in forma scritta che in forma orale. L'utilizzo dell'applicativo, oltre a garantire la tracciabilità delle operazioni eseguite, offre idonee garanzie a tutela della riservatezza, integrità e disponibilità dei dati e delle informazioni. In esso, tutte le informazioni che possono rivelare i contenuti della segnalazione e l'identità del suo autore, o che possono dare indicazioni sull'attività del Segnalante, sono protette e cifrate a più livelli. La piattaforma permette di comunicare in forma riservata con il segnalante e di gestire la segnalazione senza conoscerne l'identità, tenuta distinta rispetto alle informazioni fornite; i dati identificativi del segnalante sono visionati se ritenuti indispensabili alla gestione della segnalazione. Per i casi in cui non fosse possibile accedere alla piattaforma, sono stati previsti canali alternativi quali la PEC, la posta ordinaria e la segnalazione orale, da effettuarsi attraverso un apposito modulo, reperibile sul sito web aziendale. La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede, nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza, compiendo ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati. Le segnalazioni inerenti condotte illecite riconducibili ai reati presupposto di cui al d.lgs. n. 231/2001 o alle violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono gestite con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza. La procedura sulla gestione delle segnalazioni è stata disciplinata attraverso l'adozione del Regolamento Whistleblowing, aggiornato in occasione del citato d.lgs. 24/2023. Il documento è pubblicato sulla prima pagina del sito aziendale e nella sezione “Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione – Whistleblowing”. Inoltre, al fine di conferire la massima pubblicità al Regolamento e rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, TUA ha divulgato il documento attraverso un apposito OdS e lo ha inserito, mettendolo in evidenza, tra le comunicazioni del portale “WebKronos”, cui ogni dipendente può accedere individualmente. I contenuti del Regolamento sono stati divulgati anche attraverso la formazione espletata agli impiegati e al personale non viaggiante mentre, tramite il portale è stata diffusa l'infografica “Come si effettua una segnalazione”, al fine di raggiungere tutti i dipendenti TUA, anche il personale viaggiante. Nei contratti di assunzione del personale è espressamente richiesta la sottoscrizione della presa d'atto dell'adozione del documento ed è indicato il link per accedere allo stesso. Altresì, nella documentazione e contratti relativi ai conferimenti di incarichi e consulenze e alle procedure inerenti agli acquisti e appalti sono state inserite clausole che prevedono la presa d'atto dell'adozione da parte di TUA del Regolamento e il

relativo link per fruire dello stesso. Delle segnalazioni e delle eventuali attività connesse la struttura di supporto riferisce periodicamente all'OdV al fine di favorirne un esame congiunto.

Si evidenzia che, nel corso dell'anno 2024, non vi sono state segnalazioni Whistleblowing.

1.9 Formazione del personale

Descrizione dei contenuti

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TUA S.p.A., al fine di assicurare idoneità al MOGC, dopo aver effettuato una formazione generale nel corso del 2018, a partire da fine anno 2020 ha avviato l'attività formativa "Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche: principi sulla corretta applicazione del Modello Organizzativo e di Gestione (MOGC) – d.lgs.231/2001", indirizzata ai dirigenti e funzionari aziendali. Per il restante personale, durante l'anno 2022 è stata avviata la formazione attraverso un corso che ha trattato i seguenti argomenti: Responsabilità Amministrativa degli Enti ex d.lgs. 231/01 e interrelazioni con il mondo dell'Anticorruzione - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) - Organismo di Vigilanza - Codice Etico e di Comportamento – Whistleblowing - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza". La formazione è proseguita nell'anno 2023/2024 presso le diverse sedi aziendali e continuerà ad essere espletata per coprire l'intero personale tecnico/amministrativo.

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

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

Durante il corso viene richiamata l’attenzione sull’importanza della conoscenza e rispetto degli OdS e, in generale, delle regole e procedure che la Società pone alla base delle proprie attività aziendali. Al fine di verificare l’apprendimento dei discendenti, il corso si conclude con la compilazione di un questionario. Una formazione ulteriore e specifica per le aree a maggior rischio corruzione e per i RUP, già affidata ad ente formatore, sarà svolta a breve e comunque entro i primi mesi del 2025.

1.10 Protocollo di legalità o patto di integrità

Riferimenti normativi

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

- Art. 1, comma 17, legge n. 190/2012 “Le 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.”

I protocolli di legalità sono strumenti che integrano il contratto originario con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell’azione amministrativa e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

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

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

In tale ambito si ritiene di dover menzionare il provvedimento n. 663 del 14.11.2017, attraverso il quale la Regione Abruzzo ha deliberato l’adozione del *“Protocollo di legalità”* tra sé stessa e le sue

società/enti partecipati, tra cui TUA. 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.

Altro documento di verifica è il 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. 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.

1.11 Performance management connesso al sistema premiante

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

al sistema premiante”. Il Regolamento, nel rispetto del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 *“Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”* e richiamando espressamente quanto previsto dall’art. 12, comma 1, lettera b), e comma 2 lett. c) del *“Disciplinare per il controllo analogo sulle Società in House della Regione Abruzzo”* definisce il rapporto tra il raggiungimento degli obiettivi aziendali e il sistema di valutazione delle prestazioni del personale, nell’intento di migliorare il servizio e sviluppare gli indicatori gestionali. Esso individua il sistema di misurazione e valutazione della performance ai fini della definizione dell’elemento premiante previsto dai Contratti Collettivi Nazionali per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità (Confservizi) e per il comparto Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-TPL). Il sistema di valutazione della Performance si articola su un livello di risultati aziendali/settoriali ed uno di risultati individuali. A livello aziendale/settoriale il sistema di valutazione accoglie gli elementi programmatici contenuti nel Piano Programma di TUA S.p.A. approvato dalla Regione Abruzzo, nel quale sono definiti gli obiettivi annuali e triennali, necessariamente legati a logiche di budgeting. Per ogni obiettivo strategico, declinato in obiettivo operativo, vengono definiti aziendalmente le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento. Gli obiettivi operativi vengono riportati nelle schede di valutazione delle performances nell’intento di coinvolgere attivamente ogni lavoratore nella vita dell’organizzazione. Tra gli obiettivi strategici definiti nel Piano Programma 2025-2027, con un peso ponderale del 5%, è inserito l’obiettivo strategico triennale *“Azienda Trasparente”*, in particolare: Trasparenza e prevenzione della corruzione e Realizzazione degli obiettivi annuali del piano triennale — Carta di Servizi - Codice Etico e di Comportamento – Regolamento UE 679/2016 (GDPR) - Rispetto di tutti gli adempimenti di cui alla DGR n. 109/2017. L’OIV ha il compito di espletare l’attività di monitoraggio e valutazione degli obiettivi assegnati in materia di performance.

1.12 Informatizzazione dei processi

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.

Trasparenza

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 si è dotata di una piattaforma digitale attraverso cui sono gestiti tutti gli affidamenti di lavori, servizi e forniture. Il modulo permette di inserire e pubblicare tutte le informazioni previste 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 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, al fine di promuovere maggiori livelli di trasparenza negli adempimenti degli obblighi normativi in materia di pubblicità e diffusione delle informazioni ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 la Società, nel corso del 2022, ha adottato un nuovo software. Il software TrasparenzaPA, che permette l'informatizzazione degli adempimenti normativi in materia, 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"*.

Sistema di bigliettazione

Nel corso del 2024, la TUA ha avviato un nuovo sistema di bigliettazione elettronica e monitoraggio operativo dei servizi di mobilità, che dovrà sostituire quello esistente e integrare parti di esso. La soluzione, implementata nell'ambito del progetto denominato SBEM TUA, prevede la realizzazione di una piattaforma di mobilità integrata, denominata MOOVA, modulare e seam-less, in grado di connettere diverse modalità di trasporto in un unico e avanzato framework tecnologico per una mobilità veloce, interconnessa e flessibile. La piattaforma digitale offre al viaggiatore l'opportunità di acquistare, attraverso un unico canale digitale o una Smart App, soluzioni di viaggio integrate attraverso l'acquisto di una combinazione di prodotti, opportunamente personalizzati, che fanno

parte della più ampia offerta di trasporto, e con un sistema di pagamento unico. Nel corso del 2025, TUA estenderà la tecnologia EMV a tutti gli autobus in servizio nell'area urbana di Pescara, in cui la tariffa flat UNICO consentirà agli utenti occasionali l'acquisto del biglietto con un semplice tap. A tal proposito, sono già concluse le procedure per la gestione del gateway di pagamento (Nexi), che canalizzerà gli acquisti fatti dagli utenti con le varie carte di credito, consentendo a TUA il controllo in tempo reale di quanto venduto e il versamento dei relativi incassi direttamente in azienda senza altri intermediari. Le attività inerenti al progetto di riorganizzazione vendita titoli di viaggio constano nella prosecuzione del Progetto denominato SBEM per l'evoluzione/sostituzione dell'attuale piattaforma ticketing con la completa integrazione di tutti i canali di vendita attivati. L'intera piattaforma di vendita di titoli di viaggio sarà oggetto di una completa rivisitazione a seguito della progressiva realizzazione del progetto SBEM, che prevede un sistema integrato composto da: Centro di controllo Aziendale - Sottosistemi periferici di vendita (portale web B2C, App mobile B2C, Applicazioni di biglietteria) - Sottosistema di validazione - Sistema di monitoraggio dello stato dei servizi di mobilità (Transport Management, Vehicle Management) - Infomobilità - Sistemi di pagamento EMV (pagamento con carta di credito). Il completamento di tale progetto consentirà di traghettare l'azienda verso gli standard più evoluti del settore consentendo, in modo flessibile e dinamico, anche l'eventuale aggiunta di un nuovo vettore, di nuovi servizi o di nuovi provider di servizi.

Migrazione verso il cloud computing pubblico nazionale e Cyber Security

Considerata l'evoluzione applicativa che TUA intende apportare, è doveroso affrontare il tema del livello infrastrutturale. L'adozione del Cloud Computing nel settore pubblico potrebbe aiutare concretamente le Amministrazioni a offrire servizi digitali e infrastrutture tecnologiche autonomi, efficienti e affidabili, in linea con i principi di tutela della privacy, come previsto dalla Strategia Cloud Italia. La realizzazione di Polo Strategico Nazionale si lega direttamente al concetto di autonomia tecnologica e al desiderio della comunità europea di avere un'indipendenza rispetto a società non UE che offrono servizi in ambito IT che coinvolgono dati e infrastrutture strategiche. PSN rappresenta la prima soluzione concreta per raggiungere una piena sovranità digitale dei dati.

TUA, in linea con le indicazioni, sta migrando verso il cloud pubblico le sue applicazioni. Dopo aver sottoscritto nel corso del 2024 un protocollo di collaborazione con la Polizia di Stato per la prevenzione di crimini informatici a tutela della propria infrastruttura informatica, primo protocollo di questo genere in Abruzzo, TUA proseguirà con l'interscambio continuo tra l'azienda di trasporti

abruzzese e il centro operativo per la Sicurezza Cibernetica Abruzzo e ad adottare procedure di intervento e un costante scambio di informazioni per la tutela dell'infrastruttura digitale della Tua.

1.13 Separazione dei processi e delle responsabilità

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

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

2. Misure specifiche

2.1 Flussi informativi

I flussi di dati e informazioni rappresentano una componente essenziale di un sistema di controllo interno in chiave di prevenzione della commissione dei reati in quanto utili per conoscere e gestire tempestivamente i rischi. A tal proposito, la Società ha programmato un sistema di controllo interno attraverso la programmazione di una serie di flussi informativi in materia di MOGC, Anticorruzione e Trasparenza. Per ogni flusso vengono evidenziati i dati/informazioni da comunicare, i soggetti deputati all'invio e la frequenza dell'inoltro. Attraverso i dati/informazioni reperite l'OdV ed il RPCT acquisiscono elementi utili per le opportune valutazioni di merito da adottare nel processo di gestione del rischio.

2.2 Trasparenza e tracciabilità

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

le misure in esso proposte ed individuate, nel rispetto delle modalità e della tempistica previste”. E ancora: “Il Personale assicura l’adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alla Società, secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell’elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all’obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale. La tracciabilità dei processi decisionali adottati all’interno della Società deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità. Il dipendente si informa con diligenza sulle azioni e strumenti contenuti nel PTPCT, assicurando piena collaborazione al RPCT ai fini dell’attuazione del Piano stesso.

2.3 Monitoraggio dei tempi procedurali

Nei procedimenti di competenza, i Dirigenti/Responsabili sono tenuti a rispettare i termini per la conclusione degli stessi stabiliti dalla legge e dai regolamenti e a relazionare al RPCT l’eventuale mancato rispetto dei termini e qualsiasi anomalia accertata. Così come statuito dalla legge 241/1990, nel caso in cui non siano stati rispettati i termini stabiliti, devono essere indicate le motivazioni che giustificano il ritardo. Nella relazione devono essere riportati la tipologia di procedimento, il numero totale dei procedimenti conclusi nell’anno, con evidenza di quelli conclusi in ritardo con le relative motivazioni.

SEZIONE TRASPARENZA

1. Definizione di trasparenza

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. Dunque, la trasparenza è regola per l’organizzazione, per l’attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia. In tal senso si è espresso anche il Consiglio di Stato laddove ha ritenuto che *“la trasparenza viene a configurarsi, ad un tempo, come un mezzo per porre in essere una azione amministrativa più efficace e conforme ai canoni costituzionali e come un obiettivo a cui tendere, direttamente legato al valore democratico della funzione amministrativa”*. La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l’integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell’attività pubblica, come già l’art. 1, co. 36 della legge n. 190/2012, aveva sancito. Dal richiamato comma si evince, infatti, che i contenuti del d.lgs. n. 33/2013 *“integrano l’individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione”*. La stessa Corte Costituzionale ha considerato che con la legge n. 190/2012 *“la trasparenza amministrativa viene elevata anche al rango di principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”* e che le modifiche al d.lgs. n. 33/2013, introdotte dal d.lgs. n. 97/2016, hanno esteso ulteriormente gli scopi perseguiti attraverso il principio di trasparenza, aggiungendovi la finalità di *“tutelare i diritti dei cittadini”* e *“promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa”*. Infatti, attraverso l’attuazione dei principi e degli strumenti per la trasparenza si creano le condizioni per un controllo diffuso sull’operato dell’Amministrazione, consentendo alle altre Istituzioni e ai cittadini di verificare il rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità e di fare emergere fenomeni di corruzione e di *maladministration*. E’ pertanto necessario garantire la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali *“nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l’integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la*

tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità", mediante l'utilizzo del formato di tipo aperto ai sensi dell' art. 68 del d. lgs. n.82/2005 Codice dell'amministrazione digitale (cfr. artt. 6 e 7 d. lgs. n.33/2013).

2. I soggetti della Trasparenza

2.1 Il RPCT

Come già specificato, il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione è stato rafforzato dal d.lgs. n. 97/2016 che gli ha attribuito anche la funzione di responsabile della trasparenza (RPCT). Lo stesso decreto ha abolito l'obbligo di predisposizione di un autonomo Piano triennale per la trasparenza, prevedendo l'obbligo di incorporare nel Piano di prevenzione della corruzione anche i contenuti del Programma per la trasparenza e l'integrità, dando vita così ad un unico documento e precisando che la promozione di maggiori livelli di trasparenza *"costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione"*.

In materia di trasparenza il RPCT:

- 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;
- 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.

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.

2.2 I Dirigenti e i Responsabili dei vari settori

I dirigenti/responsabili di TUA S sulla base delle responsabilità e funzioni 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 e le modalità organizzative riportate nell'allegato 4) al presente Piano - 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 pubblicati:

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

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

3. Obblighi di pubblicazione

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza, è necessario pubblicare sui siti istituzionali una serie di dati, informazioni e documenti individuati non solo da precisi obblighi normativi ma anche in forma autonoma dalla singola Amministrazione. In particolare, tali pubblicazioni vengono effettuate nella home page del sito istituzionale della società www.tuabruzzo.it, in un'apposita sezione denominata "Società Trasparente". La Società è tenuta ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nella sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità ed il costante aggiornamento. A tal riguardo, le pubblicazioni vengono costantemente aggiornate all'interno della sezione attraverso un sistema di flussi informativi provenienti dai soggetti responsabili della trasmissione dati, individuati nell'Elenco degli obblighi di pubblicazione. 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 e a rispettare i principi applicabili al trattamento dei dati personali. 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 agli atti e dati oggetto di pubblicazione, con la delibera n. 1134/2017, l’ANAC, è intervenuta a ridefinire il perimetro di applicazione della normativa in materia di anticorruzione e soprattutto di trasparenza, recependo le numerose e significative 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.

La trasparenza dei contratti pubblici

La trasparenza dei contratti pubblici trova fondamento giuridico nel Codice dei contratti pubblici e nella disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Peraltro, al fine di fronteggiare l’emergenza sanitaria, prima, e per favorire il raggiungimento degli interventi del PNRR, poi, il legislatore ha introdotto dei regimi derogatori alle procedure di affidamento degli appalti. In tale contesto è stato valorizzato ancora di più il ruolo della trasparenza quale misura fondamentale per assicurare un importante presidio contro la corruzione, oltre che di controllo sociale sull’operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti, sia nell’aggiudicazione che nell’esecuzione di opere, servizi e forniture. Il PNA 2022 - Aggiornamento 2023 – ha introdotto rilevanti novità nell’elenco degli obblighi di pubblicazione della sottosezione 1° livello *“Bandi di gara e contratti”*, sostitutivo degli obblighi dell’allegato 1) alla delibera 1134/2017 nella parte in cui elenca i dati da pubblicare per i contratti pubblici. Anche il nuovo Codice dei contratti pubblici, di cui al d.lgs. 36/2023, ha introdotto novità negli obblighi di pubblicazione relativi alle procedure di appalto, in particolare il nuovo Codice ha previsto:

1. l’estensione degli obblighi di trasparenza all’intero ciclo di vita degli appalti pubblici che, ai sensi dell’art. 21 del Codice si articola nelle fasi di programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione;

2. la revisione delle modalità e degli adempimenti per la pubblicazione dei contenuti in Amministrazione Trasparente in quanto, a partire dal 1° gennaio 2024, le P.A. possono assolvere alla maggior parte degli obblighi di pubblicazione attraverso un collegamento ipertestuale alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP); in Amministrazione Trasparente saranno mantenuti i soli dati per cui non è prevista la trasmissione a tale Banca dati.

Gli obblighi di trasparenza dal 1° gennaio 2024 sono quelli stabiliti dall'ANAC attraverso due delibere, in particolare:

- la Delibera n. 261 del 20.06.2023 “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n.36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l’integrazione con i servizi abilitanti l’ecosistema di approvvigionamento digitale». La Delibera individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- la Delibera n.264 del 20.6.2023 (modificata e integrata con la delibera n. 601 del 19/12/2023) “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n.31 marzo 2023, n.36 recante «Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo della vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33». La delibera individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell’art.37 del d.lgs. n.33/2013 e dell’art.28 del Codice, precisando che gli obblighi di pubblicazione in materia sono assolti dalle stazioni appaltanti:
 1. con la comunicazione tempestiva alla BDNCP di tutti i dati e le informazioni individuati nella delibera ANAC n.261/2023;
 2. con l’inserimento nella sezione Amministrazione Trasparente di un collegamento ipertestuale che rinvia alla BDNCP e che garantisce un accesso immediato e diretto ai dati riferiti allo specifico contratto e che assicura la trasparenza di tutti gli atti di ogni procedura contrattuale (dai primi atti all’esecuzione);
 3. con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell’All. 1 della delibera ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Alla luce delle disposizioni vigenti, la trasparenza applicabile ai contratti con bandi e avvisi pubblicati:

- prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023 è contenuta nelle indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023;
- dopo il 1° gennaio 2024 è quella che prevede la pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in Amministrazione Trasparente secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss e dalle delibere ANAC n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo allegato 1) e successivi aggiornamenti.

La trasparenza relativa ai contratti pubblici del PNRR, descritta nella parte Speciale del PNA 2022, è caratterizzata dalla disciplina speciale dettata dal MEF per i dati sui contratti PNRR per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo "ReGiS".

Pertanto, considerate le novità introdotte dal d.lgs. n.36/2023 e tenuto conto delle indicazioni fornite dall'ANAC con le delibere n.261 e n.264 e con l'aggiornamento 2023 al PNA 2022, a decorrere dal 1° gennaio 2024 sono quindi in vigore i nuovi obblighi di pubblicazione secondo quanto disposto dall'allegato 1) della delibera ANAC n. 264 del 20.06.2023, come modificato con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023. Rimangono fermi, per i contratti conclusi entro il 31.12.2023, gli obblighi previsti dal PNA 2022 e riportati nel c.d. albero della trasparenza.

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, sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare.

Decorrenza e durata degli obblighi 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. Ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 33/2013, la durata dell'obbligo di pubblicazione deve intendersi fissata ordinariamente ai sensi della normativa vigente, in cinque (5) anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti. Restano salvi i diversi termini previsti relativamente agli obblighi di pubblicazione concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico e i titolari di incarichi dirigenziali, per i quali i dati restano pubblicati per i tre anni successivi alla cessazione del mandato/incarico (cfr. art. 14, comma 2) e gli obblighi relativi agli incarichi di collaborazione o consulenza, per i quali i dati restano pubblicati per i due anni successivi alla cessazione dell'incarico (cfr. art. 15-bis, comma 1). 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).

4. Atti della trasparenza

4.1 Definizione dei flussi e individuazione responsabili – Elenco obblighi di pubblicazione

Ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, per cui *“Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto”* nell'**allegato 4)**, **“Elenco degli obblighi di pubblicazione”**, si è provveduto ad elencare i flussi per la pubblicazione dei dati e relativi responsabili.

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

- Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)
- Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati)
- Riferimento normativo
- Denominazione del singolo obbligo
- Contenuti dell'obbligo
- Aggiornamento
- Dirigente ufficio responsabile della elaborazione/trasmissione/pubblicazione dati
- Termine di scadenza per la pubblicazione
- Monitoraggio – Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile

4.2 Attestazione degli obblighi di pubblicazione

L'Organismo Indipendente di Valutazione, di cui al paragrafo 8 della sezione “Soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio”, ha il compito di attestare gli obblighi di pubblicazione e di esprimersi in merito ai profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato, se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile.

In data 23 aprile 2024 è stata pubblicata la Delibera ANAC n. 213, avente oggetto *“Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2024 e attività di vigilanza dell'Autorità”*, che illustra gli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione, rilevando lo stato delle pubblicazioni al 31.05.2024 di alcune precise sottosezioni di “Società

Trasparente". I documenti inerenti alle attività svolte dall'OIV in merito alla delibera sono pubblicati nella Sezione Società Trasparente-Sottosezione Controlli e rilievi sull'Amministrazione.

5. 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 previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. Attraverso il monitoraggio periodico, su quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nel PTPCT, il RPCT svolge un controllo sistematico, sollecitando eventualmente gli uffici competenti a un comportamento in conformità con le prescrizioni diretto a consentire l'assolvimento degli obblighi di trasparenza. Nel caso in cui il RPCT riscontri inadempimenti o irregolarità nella pubblicazione dei documenti dati e informazioni, rispetto a quanto previsto dalla normativa, provvede a sollecitare il Responsabile del flusso, segnalando all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardo adempimento degli obblighi di pubblicazione. Per ogni informazione pubblicata è verificata la qualità, l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità ai documenti originali, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità. In ottemperanza a quanto indicato anche dal PNA 2022, il monitoraggio, oltre ad essere svolto in occasione delle verifiche da parte dell'OIV, viene svolto periodicamente nei tempi indicati nell'allegato 4).

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

La Corte costituzionale, chiamata ad esprimersi sul tema del bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali e quello dei cittadini al libero accesso alle informazioni e ai dati detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ha riconosciuto che entrambi i diritti sono contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato. Il bilanciamento tra i due diritti è, quindi, necessario come lo stesso Considerando n. 4 del Regolamento (UE) 2016/679 indica, prevedendo che *"Il diritto alla protezione dei dati di carattere personale non è una prerogativa assoluta, ma va considerato alla luce della sua funzione sociale e va temperato con altri diritti fondamentali, in ossequio al principio di proporzionalità"*. Pertanto, al principio di trasparenza, nonostante non trovi espressa previsione nella Costituzione, si riconosce rilevanza costituzionale, in quanto fondamento di diritti, libertà e principi costituzionalmente garantiti. Il quadro delle regole in materia di protezione dei dati personali si è consolidato con l'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679 *«relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati*

*personali, nonché alla libera circolazione di tali dati che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» e del d.lgs. n. 101/2018 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento. Il regime normativo per il trattamento dei dati personali è rimasto sostanzialmente invariato anche se l'art. 2-ter, comma 1 del d.lgs. n. 196/2003, introdotto dal d.lgs. n. 101/2018 e modificato dal D.L. n. 139/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 205/21 ha aggiornato il principio secondo il quale il trattamento dei dati è consentito se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento o (in aggiunta) da atti amministrativi generali. Il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che *“La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1”*. Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. n. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. n. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. Inoltre, è necessario verificare che, anche in presenza di idoneo presupposto normativo, siano rispettati tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (minimizzazione dei dati) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati. Il medesimo d.lgs. n. 33/2013 all'art. 6 richiama al rispetto della qualità delle informazioni che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati e all'art. 7 bis, co. 4, dispone che *“Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”*.*

In merito ai trattamenti dei dati personali, il Responsabile della Protezione Dati svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali. Ai sensi dell'art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679, la Società ha provveduto a nominare il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD). Per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali nell'ambito degli obblighi di pubblicazione di cui la d.lgs. n. 33/2013, il RPD costituisce una figura di riferimento per il RPCT, chiamato a contemperare le modalità di pubblicazione con il limite della riservatezza dei dati. Inoltre, nel caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali. In questi casi, il RPCT si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RPD nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici, ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante. Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza dall'ufficio che ha riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame.

7. Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato

L'art. 5, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013 disciplina l'accesso civico quale diritto di "chiunque", anche portatore di un interesse non qualificato, di richiedere ed ottenere documenti, informazioni e dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo, così consentendo un controllo diffuso da parte della collettività su tutte le informazioni che si elevano ad indicatori dell'organizzazione, dell'andamento gestionale e dell'utilizzo delle risorse pubbliche per il perseguimento dell'attività istituzionale della società medesima (c.d. accesso civico semplice). Il co.2, stesso articolo, ha introdotto, inoltre una nuova tipologia di accesso civico ai sensi del quale *"chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5-bis"* (c.d. accesso civico generalizzato). Si tratta di un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione. La finalità è favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali come strumento di promozione della partecipazione di chiunque all'attività societaria. Il

diritto di accesso civico generalizzato può, pertanto, essere attivato “da chiunque”, non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, né si richiede alcuna motivazione rispetto all’esercizio del diritto. L’accesso generalizzato, quali limiti, incontra da una parte il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all’art. 5 bis, co. 1e 2, e dall’altra il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3). L’accesso generalizzato non sostituisce l’accesso civico “semplice” e deve essere anche tenuto distinto dalla disciplina dell’accesso ai documenti amministrativi di cui agli articoli 22 e ss. della legge n.241/1990, n. 241 (c.d. “accesso documentale”).

In data 10 dicembre 2018, il CdA di TUA S.p.A. ha approvato il *Regolamento per l’accesso ai documenti, ai dati e alle informazioni*, reso pubblico attraverso l’OdS n. 5/2019. Il documento disciplina i criteri e le modalità per l’esercizio di tutte le forme normativamente previste di accesso a documenti, dati ed informazione detenuti dalla Società: l’*accesso documentale*, da parte di chiunque abbia un interesse diretto, concreto e attuale (ai sensi dell’art. 22, legge n. 241/90) corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata; l’*accesso civico semplice*, da parte di chiunque ne abbia interesse (ai sensi dell’art. 5, co. 1, d.lgs. n. 33/2013), a documenti, informazioni e dati soggetti ad obbligo di pubblicazione; l’*accesso civico generalizzato*, cioè il diritto di chiunque, ai sensi del dell’art. 5, co. 2 dello stesso decreto trasparenza, di accedere a dati e documenti ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione. La Società ha, altresì, provveduto a nominare il Responsabile dei procedimenti di accesso (RPA), con il compito di gestire, in prima istanza, le tre tipologie di accesso: civico semplice, civico generalizzato e documentale. In caso di diniego totale o parziale o di mancata risposta entro i termini, il richiedente potrà presentare richiesta di riesame al RPCT nelle forme indicate sul sito aziendale. Nella sezione “Società Trasparente” del sito web aziendale, nella sottosezione “Altri contenuti - Accesso Civico”, sono pubblicati i contatti del Responsabile degli accessi, la normativa e le modalità di accesso, il Regolamento e la modulistica per esercitare il diritto di accesso. Nella stessa sezione-sottosezione, sono altresì pubblicati i “Registri degli accessi”. Si evidenzia che, nel corso dell’anno 2024, non vi sono state richieste di accesso civico “semplice” e “generalizzato”.

8. Obblighi di pubblicazione e sanzioni specifiche trasparenza

Rispetto agli obblighi di pubblicazione, si ricorda che:

- a) l'omessa previsione della sezione dedicata alla trasparenza è considerata come un caso di omessa adozione del PTPC e pertanto sanzionata ai sensi dell'art 19 comma 5 del d.l. n.90/2014, convertito in legge n.114/2014;
- b) la mancata pubblicazione dei dati, documenti e informazioni oggetto di obbligo del d. lgs n.33/13 costituisce responsabilità disciplinare o dirigenziale;
- c) la mancata pubblicazione dei dati, documenti ed informazioni di cui all'art 47 del d. lgs. n. 33/2013 è sanzionata dall'ANAC.

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

SISTEMA DISCIPLINARE

1. Sanzioni

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

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

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

Il procedimento sanzionatorio dovrà rispettare le procedure dettate dalla normativa speciale applicabile al rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri, l'Allegato A) al R.D. 148/31, e ai principi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

1.1 Le sanzioni avverso i lavoratori

I provvedimenti disciplinari irrogabili ai dipendenti che violano il presente Piano, sono quelli previsti dall'art. 40 e successivi del Regio Decreto n. 148/31, Allegato A), pertanto saranno punibili le condotte riconducibili alle fattispecie espressamente previste in tali articoli.

Restano invariate le competenze già 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 previste 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 CdA 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.

ENTRATA IN VIGORE E DIVULGAZIONE

Il presente PTPCT 2025-2027 ha durata triennale ed entrerà in vigore successivamente all'avvenuta pubblicazione sul sito web aziendale, all'interno della sezione Società 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