

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
2023 -2025**

ADOTTATO DALL' AUTOSERVIZI IRPINI S.P. A. (A.IR. SpA)

DATA	
SOGGETTO	AMMINISTRATORE UNICO
FIRMA	Dott. Anthony Acconcia

INDICE

PARTE I	3
1. Premessa	3
2. Contesto giuridico di riferimento	3
3. Il contesto interno - organizzazione e classificazione delle attività.	8
4. Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione e relative responsabilità	9
5. La Metodologia per la redazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione 2023 – 2025	11
6. Obiettivi strategici.....	12
7. La Gestione del rischio	13
8. Misure di prevenzione della corruzione c.d. obbligatorie:.....	15
M01) Misura relativa alla Trasparenza	15
M02) Il Codice di comportamento.....	17
M03) Misura relativa alla dichiarazione connessa al conflitto di interessi	17
M04) Misura relativa alle dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità	20
M05) Attività successiva alla cessazione del rapporto (Pantouflage).....	22
M06) Misura relativa alla tutela del segnalatore anonimo (Whistleblowing).....	23
M07) Patto di integrità.....	26
M08) Formazione	27
M09) Rotazione del personale addetto alle aree di rischio	28
9. Rappresentazione grafica della programmazione delle misure di prevenzione descritte	29
10. Monitoraggio e Riesame delle misure di prevenzione	30
11. Verifica straordinaria sugli obblighi di pubblicazione a cura del RPCT.	31
PARTE II	32
12. Trasparenza Amministrativa	32
13. Le Misure per garantire la efficacia dell'istituto dell'accesso civico	35
14. Trasparenza e disciplina della tutela dei dati personali.....	36
15. Società Trasparente.....	37
16. Entrata in vigore del PTPCT 2023 - 2025.....	37
17. Divulgazione del Piano.....	37
ALLEGATO 1: MAPPATURA DEI PROCESSI	38
ALLEGATO 2: TRASPARENZA - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	38

PARTE I

1. Premessa

Il presente PTPCT 2023 - 2025 conferma l'impostazione del precedente e l'impegno della società nella lotta alla corruzione, che sarà portata avanti facendo tesoro delle indicazioni contenute nel PNA 2019 ed dai suoi allegati, in particolare dall'Allegato 1, che rappresenta il riferimento metodologico da seguire nella predisposizione del PTPCT per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo e aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e nell'aggiornamento PNA 2015. Il piano è stato predisposto alla luce delle nuove direttive fissate da ANAC a seguito dell'approvazione del PNA 2022 – giusta delibera n. 7 del 17.01.2023 -.

In ossequio ai dettami normativi, a quanto richiesto da ANAC nelle linee guida approvate per la redazione del Piano Triennale e sulla base delle indicazioni di programmazione strategico-gestionale dell'Organo di Indirizzo Politico, il RPCT ha predisposto, ai sensi dell'art.1 c.8 della L.190/2012, il presente Piano. Di seguito sono riepilogate le norme in materia di prevenzione della corruzione e le delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ad oggi approvate.

2. Contesto giuridico di riferimento

- Legge 190/2012 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;
- il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 *"Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*;
- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012"*;
- il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 *"Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190"*;
- il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*;
- il D.L. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014, che ha ridefinito le competenze dell'Autorità anticorruzione, acquisendo le funzioni del Dipartimento di Funzione pubblica e quelle della soppressa AVCP (Autorità di Vigilanza dei Contratti Pubblici);
- la legge del 27 maggio 2015 n. 69 rubricata *"Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio"* che ha inasprito le pene ed esteso la punibilità agli incaricati di pubblico servizio anche per i delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A;
- il d.lgs. n. 97 del 23 maggio 2016 recante *"La revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della L. 6 novembre 2012 n. 190 e del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'art. 7 della L. 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*;
- il d.lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 *"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica "*, come modificato dal d.lgs. n. 100 del 16 giugno 2017;
- D.lgs.90/2017 *"Attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo...."*.

- Legge 179/2017 *"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"*;
- la c.d. legge "spazzacorrotti" 9/01/2019 n. 3 *"Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"*;
- il Decreto mille proroghe (art 1 c. 7 dl. n. 162/2019);
- l'art. 1, c. 163, l. 27/12/2019 (l. di stabilità 2020) n. 160;
- la L. 11/09/2020 n. 120 di conversione del dl n. 76/20 *"Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digital"* (Decreto Semplificazioni);
- Il DL. 31 /12/20 n. 183 (c.d. decreto mille-proroghe);
- Il D.L. n. 80 del 9.06.2021;
- Decreto-Legge 8 ottobre 2021 n. 139 convertito con modificazioni dalla L. 3 dicembre 2021, n. 2 *"Disposizioni urgenti per l'accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonché per l'organizzazione di pubbliche amministrazioni e in materia di protezione dei dati personali"*
- D.L. 30 aprile 2022, n. 36 *"Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79;*

DELIBERE ANAC

- la delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 *"Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016"*;
- la delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 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"*;
- la delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 sulle *"prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16"*;
- la delibera ANAC n. 328 del 29 marzo 2017 concernente il *"Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari"*
- la delibera ANAC n. 329 del 29 marzo 2017 concernente il *"Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33"*
- la delibera ANAC n. 330 del 29 marzo 2017 concernente il *"Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione"*
- la delibera ANAC n. 1134 del 8/11/2017 relativa alla *"attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati da pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*;
- la delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 *"Approvazione definitiva dell'aggiornamento al 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione"*;
- la delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 *"Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione"*;

- la delibera ANAC n. 1064 del 2 ottobre 2019 “*Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019*”;
- la delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 “*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013*”
- la delibera ANAC n. 586 del 26/06/2019: “*Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019*”;
- la delibera ANAC n. 1126 /2019 di sospensione della delibera ANAC n. 586/2019;
- la delibera ANAC 26/03/2019 N. 215 sulla rotazione “*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, c. 1, lettera l - quater, del d.lgs. 165/2001*”;
- la Delibera ANAC n. 494 del 5 giugno 2019 - Linee Guida n. 15 - recante “*Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici*”;
- la Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 “*Linee guida in materia di codici di comportamento dei dipendenti pubblici*”;
- la Delibera ANAC n. 25 del 15/01/20 recante “*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*”;
- la Delibera ANAC n. 1054 del 25 novembre 2020 recante l'interpretazione della locuzione “*enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione*” e di “*svolgimento di attività professionali*” di cui all'art. 15, co.1, lett. c) del d.lgs. 33/2013;
- la Delibera ANAC n. 1120 del 22/12/2020 “*Patti di integrità e clausole di esclusione dalla gara*”;
- Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 Approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022;
- la Delibera ANAC n. 377/2022 del 27 luglio 2022;
- la Delibera ANAC n. 7 del 17/01/2023 “*Piano Nazionale Anticorruzione 2022*”;
- il Regolamento ANAC del 16/11/2016, pubblicato in G. U. n. 284 del 5/12/2016 “*sull'esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'art. 47 del d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16*”;
- il Regolamento ANAC del 24/10/2018 sull'esercizio della funzione consultiva;
- la circolare n. 2 /2017 del Dipartimento della Funzione pubblica;
- la Determinazione ANAC n. 241 del 8 marzo 2017 sulle “*linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/13 relativa agli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali, come modificato dall' art 13 del d.lgs. n. 97/16.*”;
- la circolare n.1 /2019 del Ministro della pubblica amministrazione;

La legge n. 190/12 e le strategie di prevenzione a seguito delle modifiche apportate dal D.lgs. n. 97/16 e l. n. 3/2019

La legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, pubblicata in G.U. n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, è nata dall'indifferibile esigenza di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni di c.d. *mala administration* e dalla necessità

di adeguare l'ordinamento interno agli impegni assunti a livello internazionale con la ratifica di due importanti Convenzioni: la Convenzione di Merida delle Nazioni Unite ratificata in Italia con la legge 3 agosto 2009 n. 116 e la Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999 (Convenzione di Strasburgo), ratificata in Italia con legge 28 giugno 2012 n. 110, ma al tempo stesso, di rispondere ai costanti monitoraggi e alle continue raccomandazioni degli organi di verifica internazionale.

Sulla scorta dell'adesione alla Convenzione di Merida è stata istituita la "CIVIT", poi ANAC, ad opera del D.L. n. 90/2014, individuando un'unica Autorità competente a vigilare sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sulle commesse pubbliche, dopo la soppressione dell'AVCP. E' stato, quindi, introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, articolato su due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

A livello "nazionale" vi è l'Autorità Nazionale Anticorruzione, con il compito di adottare un Piano Nazionale Anticorruzione, in grado di rappresentare un atto di indirizzo per tutti gli enti pubblici e assimilati, destinatari della normativa, a livello "locale", imponendo all'interno di ciascuna amministrazione pubblica o società in controllo pubblico, o soggetti assimilati, non solo la nomina di un responsabile della prevenzione della corruzione, ma soprattutto l'impegno e il supporto da parte degli organi di indirizzo politico, dirigenti, referenti, OIV/OdV, dipendenti, nella predisposizione del PTPCT e nell'attuazione concreta delle misure di prevenzione all'interno di ciascun ente.

In tale contesto giova, inoltre, collocare la legge 7 agosto 2015 n. 124, contenente "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*", con cui il legislatore delegante ha invitato il Governo all'adozione di numerosi decreti legislativi, per la verità si tratta di 11 provvedimenti, concernenti svariati settori della P.A., (sul procedimento amministrativo, codice dell'amministrazione digitale, trasparenza, dirigenza pubblica, disciplina dei servizi pubblici locali ...).

Tra questi provvedimenti figura il D.lgs. n. 97/16 approvato in attuazione della delega contenuta nell'art 7 della L. n. 124/15, recante "*la revisione e la semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione pubblica e trasparenza, correttivo alla L. n. 190/12 e al D.lgs. n. 33/13*". Nel suo complesso, il precitato decreto legislativo si pone due obiettivi: da un lato, rafforzare la trasparenza amministrativa, favorendo forme diffuse di controllo da parte dei cittadini tramite un adeguamento della normativa a previsioni e standard internazionali, dall'altro, contrastare la corruzione nella pubblica amministrazione mediante misure più efficaci.

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

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

Tutti i dati, documenti e informazioni da pubblicare obbligatoriamente sono elencati nelle deliberazioni ANAC nn. 1310/2016 e 1134/2017. L'allegato 9 al PNA 2022 – approvato con delibera ANAC del 17/01/2023 n. 7 - ha rideterminato gli obblighi di trasparenza relativamente ai contratti pubblici; per ogni procedura contrattuale, prevede la pubblicazione, dai primi atti all'esecuzione, secondo gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da riportare nella sotto-sezione di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Società trasparente".

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

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

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

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

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

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

Se si guarda allo spirito della normativa che è quello di prevenire l'insorgere di fenomeni corruttivi nei settori più esposti ai rischi dove sono coinvolte pubbliche amministrazioni, risorse pubbliche o la cura di interessi pubblici, l'influenza che l'amministrazione esercita sulle società in controllo pubblico è più penetrante di quello che deriva dalla mera partecipazione ad essa tramite capitale pubblico, motivo per il quale, l'autorità in tempi non sospetti aveva sottolineato come le società controllate sono esposte a rischi analoghi a quelli che il legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione del 2012 in relazione all'amministrazione controllante, ribadendo più volte, la necessità di adottare o misure di prevenzione della corruzione integrative del modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/'01, se dotate già di un Modello, o, in caso contrario, ad adottare un piano che contenga le misure e le definisca in relazione alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa. Tuttavia, le società pubbliche e le pubbliche amministrazioni scontano una disciplina normativa non coincidente, poiché la legge 190/2012 ed il d.lgs.

n. 231/2001, sebbene finalizzate alla prevenzione dei reati all'interno delle proprie strutture organizzative, evidenziano profonde differenze.

Non a caso, in particolare:

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

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

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

Alla l. n. 190/12 si deve non solo l'inserimento nel d.lgs. n. 231/'01, nell'ambito del c.d. catalogo dei reati presupposto, di alcuni reati di natura corruttiva, (quali) ad eccezione del traffico di influenze illecite di cui può essere chiamata a rispondere solo la persona fisica e non quella giuridica, non essendo stato incluso questo reato nel precitato elenco, ma anche la modifica alla rubrica dell'art. 2635 c.c. che oggi finalmente disciplina la c.d. corruzione in ambito privato.

Rispetto alla fattispecie introdotta con la legge 190/12, oggi, la legge spazzacorrotti - l. 9/01/2019 n.3, pubblicata in G.U. n. 13 del 16/01/2019 in vigore dal 31 gennaio 2019 - è intervenuta prevedendo la perseguibilità d'ufficio e non più a querela di parte sia nell'ipotesi proprio di corruzione tra privati che di istigazione alla corruzione tra privati, oltre ad un aumento delle sanzioni interdittive previste a carico di società ed enti ex d.lgs. n. 231/'01.

3. Il contesto interno - organizzazione e classificazione delle attività.

L'Autoservizi Irpini S.p.A. (di seguito anche "A.IR." o la "Società") è nata nel novembre del 2001, quale società conferitaria delle attività esercitate dalla Gestione Regionale Trasporti Irpini, di proprietà della Regione Campania. La società conferente provvedeva a gestire il servizio pubblico di trasporto extraurbano di persone di circa il 90% del territorio della Provincia di Avellino, il collegamento autostradale con il capoluogo regionale (Napoli), nonché il collegamento interregionale con Roma e Foggia. A.IR., il cui capitale sociale è interamente di proprietà della regione Campania, ha continuato quale attività sociale preminente l'esercizio del trasporto pubblico della conferente GRTI. Dal 1 ottobre 2016, l'AIR S.p.A. ha acquisito le linee ed il personale ex EAV del Bacino di Benevento e Nola – Baiano, dal 1 agosto 2017, la CTI – ATI S.p.A. – azienda di trasporto pubblico urbano è stata fusa, per incorporazione nell' AIR S.p.A..

Il 26 aprile 2018 la società "Autoservizi Irpini S.p.A." ha costituito la società AIR Mobilità S.r.l." (oggi AIR CAMPANIA SRL) di cui è socio unico e, a liberazione del capitale sociale, le ha conferito un ramo d'azienda avente ad oggetto l'attività di trasporto pubblico locale. Per tali motivi, oggi la società, come risulta dal nuovo Statuto, ha per oggetto "la realizzazione e la gestione delle reti e degli impianti funzionali all'esercizio del trasporto di persone a mezzo di autolinee, funicolari, funivie, tranvie ed altri veicoli".

In particolare, si occupa di:

- a) Gestione della manutenzione ordinaria e straordinaria delle reti e degli impianti funzionali al trasporto di persone;
- b) Realizzazione e gestione, anche tramite affidamento a terzi, di autostazioni, rimesse, officine, impianti funiviari e di ogni altra attività complementare al buon funzionamento della rete e degli impianti;
- c) Locazione dei propri spazi per l'esercizio di attività commerciali; Organizzazione e gestione di servizi relativi alla ottimizzazione ed alla informatizzazione della rete, quali, ad esempio, la progettazione e la installazione di paline intelligenti;
- d) Sviluppo di sistemi informatici, di software applicativi, di applicazioni per smartphone;
- e) Attività di studio, progettazione e consulenza funzionali al miglioramento della qualità nel settore del trasporto pubblico, anche per conto terzi.

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

ANAC ribadisce che la corretta implementazione di un sistema aziendale di prevenzione della corruzione e Trasparenza non può prescindere da un concetto di "responsabilità diffusa" che investe, assieme al RPCT, tutti gli attori interni ed esterni che determinano o influenzano i processi ed attività aziendali, ognuno per propria competenza. In particolare ANAC indica, nel "PNA 2019", la necessaria compartecipazione per l'implementazione di un adeguato sistema di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, di differenti tipologie di soggetti. L'efficacia del sistema è, pertanto, strettamente legata al contributo attivo di altri attori dell'organizzazione.

L' A.IR. S.p.A. si articola, oggi, nei seguenti uffici:

- Amministratore Unico: Dott. Anthony Acconcia;
- Dirigente Amministrativo – Finanziario: rag. Antonio Pellegrino;
- Ufficio Gare e Contratti: sig.ra Patrizia Tedesco.

Dal mese di Febbraio 2022, sono state assunte n. 9 unità di personale rivenienti dall'espletamento di concorsi pubblici, in ruoli esecutivi non di responsabilità.

- **l'Amministratore Unico** è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 18/03/2020. L'Organo Amministrativo: i) nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; ii) definisce gli obiettivi strategici in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (art. 1 comma 8 Legge 190/2012); iii) adotta il PTPCT su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno.
- **il Responsabile della Prevenzione della corruzione** e della trasparenza è stato individuato nella persona di Antonio Pellegrino - giusta delibera dell'A.U. pro tempore n. 007 del 23/01/2019.

Le sue funzioni sono declinate nell'art. 1 c. 7 l. n. 190 /12.

Il RPCT : i) predispone il PTPCT; ii) svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente; iii) assicura la regolare attuazione dell'istituto dell'accesso civico; iv) elabora la Relazione; v) riceve le segnalazioni di illeciti e irregolarità secondo quanto definito dalla normativa nazionale e comunitaria nonché del relativo Regolamento Aziendale (Whistleblowing).

Per quanto concerne lo svolgimento delle funzioni che l'art. 1 c. 8 bis l. n. 190/12 attribuisce agli OIV nelle pubbliche amministrazioni, l' AIR SPA ha conferito incarico all'Organismo di Vigilanza,

di recente nomina, di attestare il rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati che annualmente l'ANAC impone con specifica delibera.

Per l'anno 2022 il RPCT ha provveduto alla redazione e pubblicazione della relazione annuale secondo lo schema definito dall'ANAC.

Il RPCT, in caso di accertamento definitivo di un reato di corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 12, L. n. 190/2012, risponde sia sul piano dirigenziale ex art. 21, D.Lgs. 165/2001, sia sul piano disciplinare (la sanzione non può essere inferiore alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 1 mese ad un massimo di 6 mesi, dall'art. 1, comma 13, L. n. 190/2012), per danno erariale e all'immagine della società, a meno che non provi: i) di aver efficacemente attuato, prima del reato, il Piano; ii) di aver rispettato le prescrizioni necessarie per la redazione del Piano; iii) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano. Inoltre, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il Responsabile risponde ai sensi dell'art. 21, D.Lgs. 165/2001, nonché per omesso controllo sul piano disciplinare, di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano.

Lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi, fatto salvo il solo riconoscimento, laddove sia configurabile, di eventuali retribuzioni di risultato legate all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi di performance predeterminati.

- **il Dirigente e i funzionari titolari di posizione organizzativa**, in qualità di referenti del RPCT provvedono, sotto il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione, alla predisposizione della mappatura dei processi che consenta la individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio. La mappatura consiste nella individuazione del processo, delle sue fasi e responsabilità e deve essere svolta entro il 30 novembre di ciascun anno trasmettendo al Responsabile della prevenzione la propria proposta avente ad oggetto la individuazione di nuovi processi e/o la conferma degli stessi. Questi nell'ambito dei Settori di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio, concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti (comma 1-bis); provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio.

I soggetti apicali, inoltre, con riguardo alle attività considerate a rischio dal presente Piano:

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

Essi possono incorrere in responsabilità dirigenziale e disciplinare.

- **Dipendenti.**

L'art.8 del D.P.R.n.62/13 stabilisce che i dipendenti sono tenuti a rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al RPCT.

Tutti i dipendenti, pertanto, sono tenuti alla conoscenza del presente documento e devono partecipare al processo di gestione del rischio, osservando le misure contenute nel Piano, segnalando le eventuali fattispecie di illecito (Whistleblowing) e le personali situazioni di conflitto di interesse.

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

La mancata conoscenza della materia e degli obblighi di Trasparenza delle Prevenzione e Corruzione non rappresenta un esimente.

Col presente documento tutti i dipendenti sono informati e pertanto essi mantengono il personale livello di responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in relazione ai compiti effettivamente svolti.

- **Soggetti esterni** che operano per il conseguimento degli scopi e degli obiettivi della AIR SPA (collaboratori, consulenti, fornitori, etc.) sono tenuti a:
 - - osservare le misure contenute nel presente Piano;
 - - segnalare eventuali situazioni di illecito, in base a quanto previsto dal Regolamento ANAC n. 330 del 29 marzo 2017.

La violazione delle misure di prevenzione della Corruzione e di quelle previste nel MOG231 costituisce grave inadempimento contrattuale; in discendenza di tale inadempimento, la Società sarà legittimata a risolvere il contratto con gli stessi con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del Codice Civile, salve le eventuali azioni per ulteriore danno.

Il coordinamento, inoltre, con gli altri organismi presenti e deputati ad altre attività di controllo è quanto mai opportuno. In particolare, al fine di assicurare la massima compartecipazione e scambio di informazioni utili, il RPCT e l'OdV valutano le possibili logiche di coordinamento nelle rispettive attività di controllo pur mantenendo ciascuno la propria autonomia operativa. L'OdV può convocare in qualsiasi momento il Responsabile della prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza al fine di essere aggiornato in merito alle attività di monitoraggio e osservanza del Piano. Anche il Collegio Sindacale monitora lo stato degli adempimenti in materia anticorruzione e trasparenza, mediante l'interscambio di informazioni con il RPCT e con l'OdV. La regolarità dei flussi informativi tra i menzionati organismi è alla base della efficiente ed efficace attività di controllo.

I nominativi dei componenti del Collegio Sindacale e dell'OdV sono regolarmente pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "Società Trasparente/Consulenti e Collaboratori/Titolari di Incarichi di Collaborazione o Consulenza.

5. La Metodologia per la redazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione 2023 – 2025

Il Piano contiene una descrizione delle attività svolte dalla società maggiormente esposte al rischio di corruzione, ed inoltre la previsione degli strumenti che l'ente intende adottare per la gestione di tale rischio. Tale mappatura è contenuta in un allegato, che è parte integrante del presente piano. Alla luce delle novità introdotte dall'Allegato 1 al PNA 2019 relative al c.d. nuovo sistema di gestione del rischio, la società ha utilizzato i criteri oggi definiti c.d. indicatori, che consentono di verificare, attraverso l'attribuzione a ciascuno di essi di un valore compreso tra "nullo, basso, medio, alto", il livello di esposizione a rischio del processo di volta in volta preso in considerazione. Inoltre, proprio in considerazione del cambio di rotta e della scelta suggerita dall'Allegato 1 al PNA 2019, indicazioni confermate da ANAC con i provvedimenti successivi, di adottare un approccio di tipo qualitativo nella

valutazione del rischio corruttivo che si annida dietro ciascun processo/procedimento amministrativo accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto al precedente approccio di tipo quantitativo, che prevedeva l'attribuzione di punteggi sia alla cd. probabilità di verifica dell'evento corruttivo individuato che all'impatto che quell'evento avrebbe avuto sull'ente, la società ha proseguito nell'opera di adeguamento del nuovo sistema di gestione del rischio, inserendo per ciascun processo l'input e l'output.

Dopo la redazione del piano e prima della sua approvazione, il PTPCT viene sottoposto a consultazione pubblica mediante la pubblicazione di una sua bozza e del modulo osservazioni allegato per dare la possibilità a chiunque di formulare osservazioni e conseguentemente consentire a tutti i soggetti esterni di far pervenire le proprie osservazioni su indirizzi di posta istituzionali e su modelli per l'occasione predisposti.

All'uopo, è stato pubblicato un avviso di consultazione pubblica con il quale è stata data informazione della necessità da parte della società di provvedere ad aggiornare il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione – nel triennio 2023/2025 – e conseguentemente consentire a tutti i soggetti esterni di far pervenire le proprie osservazioni su indirizzi di posta istituzionali e su modelli per l'occasione predisposti. Il presente piano è stato pubblicato sul sito web istituzionale per la consultazione on line da parte di soggetti portatori di interessi, sia singoli individui che organismi collettivi, ed eventuali loro osservazioni.

Si segnala che, alla data dell'adozione del presente Piano, non sono pervenute osservazioni. Eventuali osservazioni che perverranno, anche dopo la pubblicazione del Piano, serviranno per gli aggiornamenti al Piano in prosieguo.

Dopo l'approvazione, il PTPCT viene adeguatamente diffuso mediante pubblicazione definitiva nel sito istituzionale di AIR SPA (Sezione "Società Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione Corruzione e in Disposizioni generali) e comunicazione al Personale aziendale.

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

6. Obiettivi strategici

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 1 comma 8 della L.190/2012, spetta alla competenza esclusiva dell'organo di indirizzo politico indicare quegli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza che la società intende adottare, prevedendoli ovviamente già per l'anno in corso 2023.

All'uopo, oltre a confermare gli obiettivi previsti per l'anno precedente, l'AU ha indicato nuovi obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza; di seguito si riportano gli obiettivi per l'anno 2023:

Prevenzione della corruzione:

- a) *Obiettivo strategico:* rafforzare la strategia di lotta alla corruzione ponendo particolare attenzione alla disciplina sul conflitto di interessi;
Obiettivo operativo: verifica sulle situazioni di conflitto di interessi in cui versa tutto il personale come suggerito dall'ANAC nella linea guida n. 15/2019 approvata con delibera n. 494/19;
- b) *Obiettivo strategico:* riduzione del 10% del ricorso all'istituto delle proroghe per i contratti di lavori, servizi e forniture;
Obiettivo operativo: programmare per tempo le attività in scadenza al fine di evitare il ricorso alle proroghe contrattuali.

Trasparenza:

- a) *Obiettivo strategico:* rafforzare l'attività di vigilanza sulla disciplina relativa alla trasparenza alla luce delle modifiche introdotte dalla l. 120/2020 di conversione del d.l. 76/2020 (d.l. semplificazione) e della legge di bilancio per l'anno 2020 n. 160/2019;
Obiettivo operativo: ricognizione dei procedimenti pubblicati e dei loro termini di conclusione.
- b) *Obiettivo strategico:* Verifiche a campione sugli atti pubblicati.
Obiettivo operativo: fissazione di verifiche mirate su alcune sezioni di "Società Trasparente".

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

7. La Gestione del rischio

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio di corruzione. La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. Secondo le indicazioni della L. 190/2012, la redazione del PTPCT è frutto di un processo, conosciuto come Risk Management, o Gestione del Rischio, capace di individuare, mappare e valutare il rischio corruttivo cui un Ente è potenzialmente o concretamente esposto e per il quale necessita di specifiche misure di correzione e prevenzione contestualizzate nella realtà in cui lo stesso opera.

In tal senso, il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere finalizzato alla:

- a) individuazione della totalità degli eventi rischiosi, il cui verificarsi incide sulla realizzazione delle attività poste in essere dell'ente e genera delle conseguenze di diversa natura;
- b) identificazione del grado di esposizione di un ente al rischio corruttivo.

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

Il processo di gestione del rischio definito nel presente piano è il frutto delle indicazioni metodologiche e dei suggerimenti presenti nell'Allegato 1 al PNA 2019. Per tali motivi, la società ha provveduto a redigere la mappatura dei processi, scegliendo come oggetto di analisi, ai fini della valutazione del rischio, il processo analizzato nel suo complesso, provvedendo ad utilizzare solo alcuni degli indicatori considerati nel precitato allegato e di seguito riportati, al fine di ottenere un giudizio sintetico sul livello di esposizione a rischio di ciascun processo e individuare le misure di prevenzione da applicare.

In coerenza con quanto previsto dall'art 1 c. 9 della L. n. 190/12 e dell'art 6 c. 2 del d.lgs. n. 231/01, la società ha effettuato un'analisi della sua realtà organizzativa per individuare in quale aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare astrattamente fatti corruttivi.

L' A.I.R. S.p.A. si articola, oggi, nei seguenti uffici:

- Amministratore Unico: Dott. Anthony Acconcia;
- Dirigente Amministrativo – Finanziario: rag. Antonio Pellegrino;
- Ufficio Gare e Contratti: sig.ra Patrizia Tedesco;

Si fa notare che, dal mese di Febbraio 2022, sono state assunte n. 9 unità di personale rivenienti dall'espletamento di concorsi pubblici, in ruoli esecutivi non di responsabilità.

Il processo di gestione del rischio comprende le seguenti fasi:

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

- c) trattamento del rischio.

Per **Mappatura dei processi** si intende la ricerca e descrizione dei processi attuati all'interno dell'Ente al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dai P.N.A. Essa è allegata al presente piano documento, ed riporta l'evidenza delle misure di prevenzione che la società intende attuare e dei soggetti responsabili della loro attuazione. In base all'allegato 1 al PNA 2019, tale attività consiste nella individuazione dei processi e soprattutto nello stabilire l'unità di analisi (il processo). L'art. 1 co. 16 della L. 190/2012 individua le attività che devono essere obbligatoriamente sottoposte a valutazione e monitoraggio del rischio.

La **Valutazione del rischio** si articola in tre fasi:

- 1) *L'identificazione del rischio*, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione. L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.
- 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 al rischio. L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. L'analisi è finalizzata a stimare il livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto definito nella fase precedente: processo o sua attività, nel caso della società, la scelta è ricaduta sul processo considerato nel suo complesso.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario:

- a) scegliere l'approccio valutativo;
- b) individuare i criteri di valutazione;
- c) formulare un giudizio sintetico.

a) Scelta dell'approccio valutativo.

L'approccio valutativo, come precisato nell'allegato 1 al PNA 2019, può essere qualitativo, quantitativo o misto. Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), l'ANAC suggerisce di utilizzare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

b) Individuazione dei criteri di valutazione

Coerentemente all'approccio qualitativo, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Di seguito si riportano gli indicatori utilizzati:

- a) Discrezionalità: il processo è discrezionale?
- b) Rilevanza esterna: il processo produce effetti diretti all'esterno dell'ente?
- c) Grado di accentramento del processo decisionale in capo alla persona apicale;

d) Trasparenza del procedimento e dei dati pubblicati.

c) formulazione di un giudizio sintetico

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

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

3) *La fase c.d. di Ponderazione del rischio* ha l'obiettivo di stabilire:

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

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

Tali misure, dettagliatamente riportate nel paragrafo successivo, possono essere classificate sotto diversi punti di vista. Una prima distinzione è quella tra:

- c) “*misure comuni e obbligatorie*” o legali (in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e a prevederne obbligatoriamente l'attuazione a livello di singolo Ente)
- d) “*misure ulteriori*” ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel P.T.P.C.T.

8. Misure di prevenzione della corruzione c.d. obbligatorie:

Gli obiettivi contenuti nelle misure di prevenzione del rischio hanno le seguenti finalità:

1. ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
2. aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
3. creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Le misure identificate rispondono, nei limiti consentiti dalle attuali caratteristiche organizzative, economiche e finanziarie, alle linee guida emanate da ANAC con la determinazione n.1134/17 e delibera n.1064/19 (con relativi allegati).

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

M01) Misura relativa alla Trasparenza

Gli obblighi di Trasparenza rappresentano un presidio di particolare rilevanza per la prevenzione della corruzione e si esprimono in termini di "accessibilità totale". Tutti i dati, documenti e informazioni da pubblicare obbligatoriamente sono elencati nella deliberazione ANAC 1134/2017. Nel rispetto delle prescrizioni contenute nella Delibera n. 1310/2016, e per le motivazioni innanzi espresse, vengono indicati nel presente PTPCT, in particolare nella sezione relativa alla "trasparenza", i nominativi dei Dirigenti Responsabili ed i loro uffici competenti a garantire il flusso di informazioni costante ai fini della attuazione della disciplina della trasparenza.

Inoltre, in linea con quanto previsto dal PNA 2022 – Allegato 2 – è stata predisposta e pubblicata apposita griglia allegata al presente PTPCT che individua i responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, la relativa tempistica.

Ogni responsabile è altresì delegato all'accesso civico generalizzato, per atti del proprio settore. La società ha predisposto e pubblicato una apposita matrice (Allegato 2), allegata al presente piano, che, relativamente ai dati da pubblicare, indica i responsabili che sono tenuti a curare la pubblicazione degli stessi.

Di seguito sono riportati tutti i nominativi dei Responsabili della Trasparenza, che verranno altresì menzionati nella Sezione dedicata della Trasparenza Amministrativa e segnatamente:

- Amministrazione – Dirigente rag. Antonio Pellegrino – tel. 0825/204414 – mail: antonio.pellegrino@air-spa.it
- Gare e Contratti - sig.ra Patrizia Tedesco – tel. 0825/204215 – mail: patrizia.tedesco@air-spa.it

L'istituto dell'accesso civico "**generalizzato**" e "**semplice**" (art. 5) è esercitabile da chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, in relazione a tutti i dati, documenti ed informazioni detenute dalla società, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela degli interessi giuridicamente rilevanti.

Il RPCT è destinatario delle istanze di accesso civico "**semplice**" finalizzate a richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni e dati previsti normativamente. Sussistendone i presupposti, entro il termine di trenta giorni, avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e di comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale. Il RPCT segnala all'ufficio di disciplina, al vertice politico i casi in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria di cui sia stata riscontrata la mancata pubblicazione.

Con riferimento all'accesso civico **generalizzato**, il RPCT riceve e tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta.

Il rilascio dei documenti richiesti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dalla società per la riproduzione dei supporti materiali.

Viene inoltre dettata una disciplina puntuale per tutelare eventuali controinteressati.

La società ha provveduto all'aggiornamento della modulistica allegata al Regolamento sull'accesso civico adottato dalla società in virtù della entrata in vigore del d.lgs. n. 101/18 di adeguamento del Codice privacy al Reg. Ue 2016/679, ed è in via di ultimazione l'avviata implementazione e funzionalizzazione del registro per monitorare le istanze di accesso.

Nel corso del 2022, come tra l'altro evidenziato nella relazione annuale del RPCT, non sono pervenute richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

Azioni da intraprendere

- 2023: verifica a campione sulle istanze pervenute e sui relativi esiti; Aggiornamento del registro informatico .
- 2024: conferma della misura;
- 2025: aggiornamento della misura per sopravvenute eventuali novità normative;

M02) Il Codice di comportamento

Lo strumento dei codici di comportamento è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa. L'articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. La società, in considerazione della entrata in vigore della linea guida n. 177/20, ha adottato, nel mese di Giugno 2021, un Codice di Comportamento integrativo del Codice Nazionale.

Nel corso del 2023 si provvederà all'aggiornamento del Codice sulla base delle modifiche introdotte all'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 dall'art. 4, comma 1 lett. a) della Legge 79/2022 di conversione del D.L. 36/2022 (decreto PNRR2); ciò al fine di adeguare le disposizioni del codice di comportamento al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione. Tale aggiornamento riguarderà anche: i) il rispetto per l'ambiente; il rispetto per la persona e divieto di discriminazione; iii) l'onere per il dirigente di curare la crescita professionale dei collaboratori e il benessere organizzativo della struttura cui è preposto. In linea con quanto indicato dal menzionato DL, saranno individuati appositi percorsi formativi tesi ad omogeneizzare i comportamenti dei dipendenti in linea con il Codice di Comportamento ed al Codice Etico approvati dalla Società.

La revisione potrà, altresì, riguardare l'inserimento all'interno del Codice di comportamento di un dovere per il dipendente di sottoscrivere, entro un determinato termine ritenuto idoneo dall'amministrazione (ad esempio tre anni 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. Ciò anche allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma. Naturalmente tale onere afferirà, (come meglio chiarito infra – Misura05 Pantouflage) i titolari di incarichi di cui all'art. 21 del D.Lgs. 39/2013.

Azioni da intraprendere

2023: aggiornamento entro il mese di giugno 2023 del Codice di Comportamento a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 36/2022 di modifica dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001.

2024: Controlli a campione da parte del RPCT e sensibilizzazione della disciplina comportamentale.

2025: Conferma della misura.

M03) Misura relativa alla dichiarazione connessa al conflitto di interessi

L'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 e l'art. 6 bis della l. n. 241/'90 prevedono l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. La gestione del conflitto di interessi è, dunque, espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Si tratta di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con interessi pubblici alla cui cura è preposto. L'interesse privato che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico può essere di natura finanziaria, economica o legato a particolari legami di parentela, affinità convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa. A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse tipizzate dall'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”*¹ nonché quelle in cui si manifestino *“gravi ragioni di convenienza”* secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto.

La violazione di tali obblighi integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare, accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, ai sensi dell'art. 16 del D.P.R. n. 62/2013

La gestione del conflitto di interessi assume uno speciale rilievo nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, uno dei settori a maggior rischio corruttivo. Il Codice dei contratti pubblici contiene, all'art. 42, una specifica norma in materia, anche avendo riguardo all'esigenza di garantire la parità di trattamento degli operatori economici. L'art. 42 prevede, infatti, che *“Le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici”*.

L'art. 42 dispone, pertanto, che le stazioni appaltanti prevedano misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire, così, la parità di trattamento di tutti gli operatori economici. Il PNA 2022 approfondisce tale problematica in particolare per quanto concerne l'affidamento di contratti pubblici in quanto trattasi di un ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze. Il comma 2 della citata disposizione definisce specificamente le ipotesi di conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di affidamento dei contratti pubblici ed individua quali rimedi (comma 3) l'obbligo di darne comunicazione alla stazione appaltante e di astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, pena la responsabilità disciplinare del dipendente. Questa disposizione va, inoltre, coordinata con l'art. 80, co. 5, lett. d) del Codice dei contratti pubblici secondo cui *l'operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42, co. 2 che non sia diversamente risolvibile*.

Le Linee Guida n. 15 del 2019 approfondiscono anche l'ambito soggettivo di applicazione del principio

1 Il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando: a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

rappresentando che la disciplina si applica a tutto il personale dipendente e a tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna.

Vanno considerati anche i soggetti che intervengono nella fase esecutiva del contratto (Direttore dei lavori, Direttore dell'esecuzione, il coordinatore per la sicurezza, gli organi deputati alla nomina del Direttore dell'esecuzione/Direttore dei lavori o del RUP, ecc.). Il PNA 2022 riepiloga in apposita tabella i soggetti destinatari di tali obblighi.

Per quanto concerne l'aspetto oggettivo, l'applicazione della disciplina di che trattasi si applica ai contratti d'appalto, subappalto e di concessione pubblici, sia nella fase di gara che in quella esecutiva, nei settori ordinari e speciali, sia sopra che sottosoglia. L'art. 42 trova altresì applicazione agli affidamenti gestiti mediante albi dei fornitori, con particolare riferimento agli affidamenti diretti, così come dettagliatamente previsto dalla delibera ANAC n. 377/2022 del 27 luglio 2022.

Misure di prevenzione e verifica da parte del RPCT.

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 dall'amministrazione e dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto.

In attuazione dell'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012, ed art. 6 bis della legge 241/90 è allegata ad ogni relazione propositiva, la seguente dichiarazione:

“Il sottoscritto responsabile del procedimento dichiara l'insussistenza di conflitto di interessi, allo stato attuale, in relazione al citato procedimento, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 e della Misura M03) del Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025”.

E' fatto obbligo al responsabile del procedimento estensore del provvedimento di comunicare ogni eventuale modifica relativa al mutamento della situazione di conflitto di interesse anche se avvenuta al termine del procedimento.

Analogamente, nelle deliberazioni, prima della parola “delibera” è inserita la seguente clausola:

“ravvisata la propria competenza all'adozione del presente atto ed attestata l'insussistenza di qualsivoglia conflitto, anche potenziale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 bis, l. n. 241/90 e dell'analoga misura di prevenzione contenuta nel PTPCT 2023- 2025”

La società si impegna, altresì, a verificare a campione il rispetto delle misure nelle propositive e nelle deliberazioni adottate dalla società.

Il Codice di Comportamento, pubblicato nella sezione Società Trasparente del sito aziendale, oltre a definire i doveri di comportamento che i dipendenti di AIR SPA, stabilisce che gli operatori economici che partecipano alle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture devono dichiarare, in sede di presentazione dell'offerta/di gara, i nominativi dei titolari/legali rappresentanti, amministratori, soci/dipendenti con poteri decisionali riferiti a ciascun procedimento, al fine di consentire le opportune verifiche di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. A tali fini, il responsabile dell'area provvede a che negli atti di gara sia espressamente prevista l'apposita obbligatoria dichiarazione da parte del titolare dell'operatore economico partecipante.

Tra le numerose indicazioni fornite nelle Linee Guida del MEF annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022, è ricompresa anche quella con cui si è previsto, non solo l'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del titolare effettivo, ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione

appaltante, di richiedere la dichiarazione del medesimo titolare effettivo circa l'assenza di conflitto di interessi rinviando, per la nozione di titolare effettivo, alle indicazioni stabilite nella normativa in materia di antiriciclaggio di cui al D.lgs. n. 231/2007.

La società ha previsto apposite dichiarazioni che i dipendenti, a diverso titolo, o soggetti esterni che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna nonché i soggetti coinvolti nella fase di esecuzione dei contratti pubblici (ad es. il Direttore dei lavori/Direttore dell'esecuzione e ove nominati) devono rendere a garanzia dell'assenza di conflitti di interesse. È stata, altresì, prevista apposita dichiarazione di astensione da parte dei dipendenti qualora emerga la presenza di una causa di conflitto.

Per i soggetti esterni, la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato va resa prima del conferimento dell'incarico di consulenza.

Il RPCT ha il compito di verificare l'attuazione delle misure programmate nel PTPCT e di valutarne l'adeguatezza. A tale scopo sono previste nel corso del corrente anno e dei successivi maggiori interventi tesi a verificare che le dichiarazioni sul conflitto di interessi rese da parte dei soggetti interessati siano state correttamente acquisite dal responsabile dell'ufficio di appartenenza/RUP nonché tenute aggiornate dagli uffici competenti della stazione appaltante. Il RPCT interviene, in caso di segnalazione di eventuale conflitto di interessi, anche nelle procedure di gara. In tale ipotesi, lo stesso effettua una valutazione di quanto rappresentato nella segnalazione, al fine di stabilire se esistano ragionevoli presupposti di fondatezza del conflitto. Resta fermo che non spetta al RPCT né accertare responsabilità individuali - qualunque natura esse abbiano - né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione, a pena di sconfinare nelle competenze di altri soggetti a ciò preposti nell'ente o nell'amministrazione. Il RPCT potrebbe essere interpellato e offrire un supporto al RUP e ai dirigenti competenti di riferimento allo scopo di valutare la sussistenza in concreto di eventuali situazioni di conflitto di interessi che dovessero insorgere nelle diverse fasi di affidamento ed esecuzione del contratto.

Azioni da intraprendere:

2023: verifica a campione (3%) dell'inserimento nelle deliberazioni della clausola di stile sul conflitto di interessi, ricavabile dall'art 6 bis della l. n. 241/'90; verifica a campione sulle dichiarazioni presentate dai commissari di gara (almeno 2 procedure); verifica a campione (almeno 2) sulle dichiarazioni presentate dai consulenti esterni;

2024: conferma della misura; eventuale aggiornamento delle dichiarazioni per consulenti e collaboratori in linea con la delibera n. 1054/20 e di nuove dichiarazioni per coloro che sono coinvolti nelle procedure di gara;

2025: conferma della misura.

M04) Misura relativa alle dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità

I concetti di inconferibilità ed incompatibilità sono indicati nella disciplina speciale (D.lgs. n. 39/13), intendendosi per **“inconferibilità”** la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi dirigenziali o di vertice amministrativo a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, ovvero a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico; per **“incompatibilità”** si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o

finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

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

Nel caso particolare delle società pubbliche, per gli amministratori (Presidente con deleghe gestionali e Amministratore unico/delegato), come definiti dall'art. 1 c. 2 lett. l), le condizioni ostative al *conferimento* sono specificate dal D.lgs. n. 39/13: art. 3 c. 1, lett. d); art 7, invece, per i dirigenti si applica l'art. 3 c. 1 lett. c) cui va aggiunta, in caso di società in controllo pubblico "indiretto", anche l'ipotesi contemplata dall' art. 11 c. 11 del d.lgs. n. 175/16.

Le situazioni di *incompatibilità per gli amministratori*, sono indicate negli artt. 9, 11 e 13 del d.lgs. n. 39/13; per i dirigenti trova applicazione l'art. 12, relativo all'incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali. A queste ipotesi di incompatibilità, si aggiunge quella prevista dall'art 11 c. 8 del d.lgs. n. 175/2016, in base al quale *"Gli amministratori della società in controllo pubblico non possono essere dipendenti della amministrazione pubblica controllante o vigilante. Qualora siano dipendenti della controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al c. 6, hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza"*. Alla delibera n. 833/16 ha fatto seguito il Regolamento di vigilanza n. 328 del 29 marzo 2017 con cui l'ANAC ha disciplinato i suoi poteri di intervento in materia.

In attuazione alla normativa applicabile la verifica sulla sussistenza di eventuali condizioni ostative avviene nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo (attualmente nei confronti dell'Amministratore Unico – in quanto organo monocratico), e dell'unico Dirigente nominato.

AIR SPA ha adottato le misure necessarie ad assicurare che:

- a) negli atti di attribuzione degli incarichi sopra rappresentati siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità del provvedimento di conferimento dell'incarico che rappresenta condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico stesso;
- c) la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013;
- d) la successiva verifica entro un congruo arco temporale.

I controlli a campione svolti nel 2022 dal RPCT, riportati in apposito verbale, hanno evidenziato un sostanziale rispetto della normativa; tali controlli sono volti ad accertare il rispetto delle disposizioni sull'inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi previste dal Decreto 39/13.

Si evidenzia che annualmente è richiesta e pubblicata, ai sensi del comma 2 dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013 la dichiarazione di incompatibilità delle figure apicali menzionate mentre la dichiarazione di inconfiribilità è richiesta, come detto, solo al momento dell'affidamento dell'incarico e rappresenta condizione essenziale per la validità dello stesso.

Azioni da intraprendere:

2023: eventuale aggiornamento dei modelli di autodichiarazione e verifica, a cura del RPCT, su almeno una dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità/inconferibilità acquisite nell'anno;

2024: conferma della misura; adozione regolamento da parte del RPCT;

2025: conferma della misura.

M05) Attività successiva alla cessazione del rapporto (Pantouflage).

La misura è disciplinata nell'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs n. 165/2001 (articolo introdotto dall'art. art. 1, comma 42, lettera l Legge n.190/2012), il quale prevede che: *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”.*

Il divieto di pantouflage è una delle misure concernenti l'imparzialità dei funzionari pubblici e prevede una sorta di “incompatibilità successiva” che viene a determinarsi quando un dipendente, che ha esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una pubblica amministrazione, viene successivamente assunto o inizia a collaborare, a titolo professionale, con il soggetto privato destinatario dei poteri autoritativi o negoziali. La misura mira a prevenire il rischio che, durante il periodo lavorativo il dipendente possa, sfruttando il ruolo che ricopre all'interno della società, preconstituire situazioni lavorative al fine di poter poi, una volta concluso il rapporto con l'amministrazione, ottenere un impiego più vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui ha avuto contatti.

Per eliminare il rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha limitato la capacità negoziale del dipendente cessato dall'incarico pubblico per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego. Ne deriva che “i dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali non possono svolgere in detto periodo attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione o dell'ente, svolta attraverso i medesimi poteri”.

La norma utilizza i termini “servizio” e “cessazione del pubblico impiego”, quasi a riferirsi esclusivamente ai dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni.

Tuttavia, in coerenza con la finalità dell'istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013. Sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013 espressamente indicati all'art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico Per attività lavorativa o professionale deve intendersi *“qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in loro favore”.*

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

La sanzione prevista dal legislatore consiste nella nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti in violazione di tale disposizione e nel divieto, per il soggetto privato che ha stipulato i contratti o

conferito gli incarichi con l'ex dipendente pubblico, di contrattare con la pubblica amministrazione per un periodo di tre anni.

Fermi restando, infatti, i riconosciuti poteri di ANAC di accertamento e sanzionatori in materia, le amministrazioni svolgono una verifica istruttoria sul rispetto della norma sul *pantouflage* da parte dei propri ex dipendenti. In particolare, all'interno dell'amministrazione, si ritiene che tali verifiche siano svolte dal RPCT, anche con il necessario supporto degli uffici competenti all'interno dell'amministrazione alla luce dei compiti allo stesso attribuiti dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013.

Per tali motivi, le misure previste dalla società sono:

- 1) 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 avere stipulato contratti 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 ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016;
- 2) inserimento di apposite clausole nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art. 1, co. 17, della l. n. 190/2012;
- 3) analogo obbligo dovrà essere previsto dai Dirigenti, con apposita clausola da inserire nei contratti stipulati;
- 4) inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dall'Amministrazione di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;

La norma, come detto, trova applicazione:

- a) ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001, compresi i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo;
- b) ai soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/13 come indicato nell' art 21 del medesimo decreto.

La norma non si applica: i) alle Società *in house* della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico; ii) agli Enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente che non presentino profili di continuità con enti già esistenti.

Azioni da intraprendere:

2023: Attività di verifica sulle dichiarazioni acquisite a cura del RPCT; inserimento di apposita clausola nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art. 1, co. 17, della l. n. 190/2012

2024: conferma della misura;

2025: implementazione della misura per eventuali sopravvenute eventuali modifiche normative.

M06) Misura relativa alla tutela del segnalatore anonimo (Whistleblowing).

In Italia, la prima disciplina sul whistleblowing è stata introdotta con la **legge 190/2012** (c.d. legge "Severino"), che ha inserito l'art. 54-bis nel corpo del Testo unico del pubblico impiego (d.lgs. 165/2001), prevedendo un regime di speciale tutela del dipendente pubblico che segnalava all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti o ancora all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ovvero riferiva al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui era venuto a conoscenza in ragione del rapporto

di lavoro, “al fine di incentivare i medesimi dipendenti a denunciare gli illeciti rilevanti partecipando all’emersione dei fenomeni di corruzione e di mala gestio”. La disciplina è stata integrata dal **decreto legge 90/2014**, convertito nella legge 114/2014, che ha modificato l’art. 54-bis, introducendo l’ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni. Da allora, l’ANAC è chiamata a gestire non solo le segnalazioni provenienti dal suo interno, ma anche quelle derivanti da altre amministrazioni pubbliche.

Il 30 novembre 2017 è stata approvata la **legge 179/2017** recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”. La legge in parola introduce quindi un sistema binario, prevedendo una tutela sia per i lavoratori del settore pubblico sia per i lavoratori del settore privato. Il provvedimento mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l’emersione di pratiche illegali realizzate all’interno di enti pubblici e privati.

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

- un ampliamento della tutela al dipendente di un ente pubblico economico o di un ente privato sottoposto a controllo pubblico.
- il RPCT diventa unico destinatario della segnalazione.

La norma ha cassato l’obbligo di segnalazione “al proprio superiore gerarchico”, circostanza più volte riportata nei Piani di prevenzione degli enti pubblici che, quand’anche attuativi della legge, in realtà mostravano l’inefficacia del coordinamento normativo atto a tutelare la segretezza della segnalazione con la tutela del bene della vita e del buon andamento dell’azione amministrativa.

E’ prevista la nullità per ogni atto discriminatorio posto in essere dall’amministrazione pubblica nei confronti del segnalante. Il dipendente che segnala fatti di reato di cui sia venuto a conoscenza e fuori dei casi di calunnia, “non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa”, cosicché il provvedimento dispone 2 accorgimenti che riguardano sia la tutela dell’identità del dichiarante sia la procedura di segnalazione del fatto di reato. Ecco perché la legge ammette la tutela di cui all’ art 329 c.p. e l’obbligo di riservatezza nella segnalazione alla Corte dei Conti finché non sia chiusa la fase istruttoria, al pari di ciò che accade per le azioni disciplinari.

- Previsione di sanzioni in capo a colui che ha adottato la misura discriminatoria (da 5.000 a 30.000);

- Previsione di sanzioni in caso di mancato svolgimento da parte del RPCT di un’attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (da 10.000 a 50.000);

- Inversione dell’onere della prova in capo alla società, tenuto a provare che la misura ritorsiva adottata nei confronti del segnalante esula da ragioni legate alla segnalazione.

Le tutele previste dalla legge per chi fa la segnalazione non sono offerte in caso di accertata responsabilità penale per calunnia o diffamazione.

In linea con quanto stabilito dalla legge di attuazione, ANAC, sul proprio portale, con 2 distinti comunicati nel 2018, ha reso operativa **l’applicazione informatica whistleblower** per l’acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti. In particolare, l’Autorità ha adottato il sistema di segnalazione crittografato, per tutelare la posizione del dipendente che denuncia fatti di reato.

In alternativa, vi è la possibilità di accreditarsi presso la piattaforma whistleblowingPA messa a disposizione in maniera gratuita da Transparency International (un’organizzazione non governativa).

Al fine di rafforzare il sistema di tutele dell’“informatore” che, spesso può essere indotto a non segnalare eventuali violazioni per **timore di subire ripercussioni** nella sua sfera lavorativa o personale, l’Unione

europea ha adottato la direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, destinata ad essere recepita in Italia entro il 2021.

La direttiva detta, tra l'altro, regole per la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'UE riguardanti gli appalti, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti, sicurezza e conformità dei prodotti, tutela dell'ambiente, salute pubblica. Prevede, inoltre, che, entro 7 giorni dalla segnalazione, il whistleblower riceva la conferma dell'avvenuta ricezione della stessa ed entro 3 mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione, le procedure interne dovranno garantire un riscontro in merito alla segnalazione. Gli stessi termini valgono per le segnalazioni effettuate con canale esterno, come ad esempio all'ANAC, rispetto alle quali è ammessa un'estensione temporale di 6 mesi in casi giustificati.

In attuazione della l. n. 179/17 art 1 c. 5, l'ANAC ha provveduto ad adottare:

- le linee guida con delibera n. 469 del 9 giugno 2021;
- il Regolamento ANAC “sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro” approvato con Delibera n. 690/20

Le linee guida ANAC sul whistleblowing si articolano in 3 parti: i) ambito soggettivo di applicazione dell'istituto; ii) le modalità di gestione della segnalazione e ruolo del RPCT; iii) la gestione delle segnalazioni e comunicazioni da parte dell'ANAC a cui è attribuito uno specifico potere sanzionatorio ai sensi del comma 6 dell'art. 54-bis

Il regolamento disciplina quattro tipologie di procedimento:

- il procedimento di gestione delle segnalazioni di illeciti (presentate ai sensi del comma. 1 dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001);
- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'avvenuta adozione di misure ritorsive (avviato ai sensi del comma 6 primo periodo dell'art. 54-bis);
- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'inerzia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) nello svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni di illeciti (comma 6 terzo periodo dell'art. 54-bis);
- il procedimento sanzionatorio per l'accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni (comma 6 secondo periodo dell'art. 54-bis), ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle stabilite dalle linee guida ANAC e conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Il regolamento ha anche cura di indicare un ordine di priorità di gestione delle segnalazioni e comunicazioni ricevute, le quali saranno evase dall'ANAC secondo la gravità delle violazioni riferite e la reiterazione delle stesse (art. 7).

Il RPCT è soggetto autorizzato al trattamento ed è legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità. Il RPCT svolge una significativa attività istruttoria, destinata a verificare la sussistenza dei requisiti necessari per accordare tutele al segnalante che non ricomprende l'accertamento di responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno di ogni ente o amministrazione ovvero della magistratura. Il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute comporta per il RPCT la sanzione pecuniaria che ANAC irroga ai sensi del menzionato Regolamento adottato da ANAC.

In conformità alle disposizioni di cui alla l. 179/2017, che ha modificato l'art. 54 bis del D.Lgs 165/2001, le segnalazioni da parte del dipendente possono essere indirizzate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza al seguente url: <https://autoserviziirpinispa.whistleblowing.it> oppure direttamente all'Autorità Giudiziaria Ordinaria o Contabile.

Nel corso del 2022 non è pervenuta alcuna segnalazione.

Azioni da intraprendere

2023: adozione di un Regolamento/direttiva da parte della società a seguito di recepimento della direttiva UE;

2024: attivazione di percorsi formativi sulla materia in questione.

2025: conferma misura

M07) Patto di integrità

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

La Corte di Giustizia Europea nella sentenza C-425/14 ha affermato che la previsione dell'obbligo di accettazione di un protocollo di legalità appare idonea a rafforzare la parità di trattamento e la trasparenza nell'aggiudicazione di appalti. Inoltre, poiché tale obbligo incombe su qualsiasi candidato od offerente indistintamente, lo stesso non viola il principio di non discriminazione.

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

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

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

Per tali motivi, la società ha aggiornato il Patto di Integrità nel corso del 2021 e si impegna ad attivare un sistema di verifica in ordine al rispetto della misura tramite attestazione da parte dei Dirigenti nelle determinate/propositive a contrarre.

Le misure che possono essere previste per calmierare il rischio corruttivo sono:

- d) inserimento nei bandi di gara del rispetto del patto di integrità a pena di esclusione di gara;
- e) inserimento nel patto di integrità di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione di insussistenza/sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente;

inserimento di apposite clausole che prevedano il rispetto del divieto di pantouflage da parte dell'operatore economico che partecipa alla gara pubblica;

Azioni da intraprendere:

2023: aggiornamento patto integrità con l'inserimento di clausole che prevedano il rispetto del divieto di pantouflage/ insussistenza conflitto interessi; attivazione di un sistema di verifica a campione in ordine al rispetto della misura in questione;

2024: conferma della misura;

2025: aggiornamento del patto di integrità per eventuali sopravvenute novità normative.

M08) Formazione

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

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

La formazione costituisce elemento basilare e ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento delle competenze, considerata come misura essenziale tanto dal PNA 2015 quanto dalla Deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016). Trattandosi di formazione obbligatoria non rientra nei limiti di spesa previsti dall'art. 6, comma 13, del DL 78/2010 come confermato dalla giurisprudenza contabile della Corte Conti Emilia Romagna – Deliberazione n. 276/2013 (ex multis Sezione regionale di controllo per il Friuli Venezia Giulia n. 106/2012).

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo. La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il piano triennale di formazione e il P.T.P.C.T.

La società si impegna alla adozione di un piano di formazione annuale e triennale con percorsi di formazione sui temi della legalità, anticorruzione, trasparenza e privacy ma anche con percorsi specifici per il personale che si trova ad operare in aree a rischio.

La verifica sul rispetto della misura verrà fatta prendendo in considerazione le attività che saranno deliberate nel piano di formazione della società.

M09) Rotazione del personale addetto alle aree di rischio

La **rotazione** del personale rappresenta una delle misure di prevenzione più importanti previste dalla L. n. 190/12. L'ANAC ha illustrato in diverse occasioni l'importanza che riveste la rotazione c.d. ordinaria dei dirigenti e dipendenti, come strumento fondamentale per contrastare la corruzione. Secondo tale criterio, l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. La rotazione è oggettivamente più semplice laddove le risorse siano maggiori. In queste realtà, in ragione anche dei rapporti di conoscenza tipici di piccole strutture, se si desse attuazione tanto alla rotazione quanto ai principi di conflitto di interesse potenziale che in quanto tale andrebbe gradualizzato, si assisterebbe ad un vero e proprio stallo delle attività amministrative.

AIR SPA con il PTPCT 2022-2024, relativamente alla Misura n. 9 – Rotazione del Personale - stante le difficoltà per operare una rotazione ordinaria del personale che si pone in chiaro conflitto con l'altro importante principio di continuità dell'azione amministrativa, ha rappresentato la volontà di perseguire una misura alternativa e precisamente la c.d. “segregazione” delle funzioni attribuendo, quindi, a soggetti diversi, per ciascun processo, i compiti di:

- svolgere istruttorie e accertamenti;
- adottare decisioni;
- effettuare verifiche.

D'altronde, per espressa previsione da parte di ANAC *“la rotazione delle funzioni non deve tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico....”* specificando, inoltre, che *“la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.*

Costituisce, infatti, un forte ostacolo alla rotazione del personale la dimensione aziendale ed il numero dei dipendenti in essa operanti e, soprattutto, la presenza di poche funzioni apicali.

Si dà atto, peraltro, che, in tale ottica ed al fine di perseguire una maggiore distribuzione delle competenze/responsabilità l'Azienda, ha, nel corso del 2022, proceduto all'assunzione di giovani laureati per creare i presupposti per una riorganizzazione funzionale che tenga conto della crescita professionale del personale neoassunto.

Si evidenzia, inoltre, che AIR SPA ha sottoscritto apposito contratto di servicing con AIR CAMPANIA SRL al fine di realizzare opportune sinergie pur nell'autonomia di ciascuna società dei relativi ruoli ed ambiti di attività. In forza di tale contratto, AIR CAMPANIA SRL, con il proprio personale apicale assicura l'assolvimento di alcune necessarie attività favorendo, di fatto, la divisione delle responsabilità nell'ambito di alcuni processi aziendali.

La rotazione straordinaria

L'istituto della rotazione straordinaria, invece, è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione del personale *“nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”*. Dalla disposizione si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva ad altro servizio. La rotazione straordinaria, a differenza della rotazione ordinaria, è disposta direttamente dalla legge. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria

dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area/ ufficio in cui si sono verificati i fatti oggetto di procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'ente e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito. Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio. Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto. Con l'obiettivo di fornire chiarimenti sui profili critici sopra rappresentati, l'ANAC ha adottato la delibera 215/2019, recante «*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*».

In Azienda, allo stato, non si sono registrate situazioni o condizioni giuridiche tali da determinare l'applicazione della suddetta misura.

9. Rappresentazione grafica della programmazione delle misure di prevenzione descritte

Misura proposta	Tempi di Realizzazione 2023-2024-2025	Indicatori di monitoraggio
M01) La trasparenza	<p>2023: verifica a campione sulle istanze di accesso civico pervenute e sui relativi esiti. Aggiornamento del registro informatico</p> <p>2024: conferma della misura</p> <p>2025: aggiornamento della misura per sopravvenute eventuali novità normative</p>	N. di accessi pervenuti alla società/esiti delle istanze
M02) Il codice di comportamento	<p>2023: aggiornamento entro il mese di giugno 2023 del Codice di Comportamento a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 36/2022 di modifica dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001;verifica a campione (almeno 2) sulle dichiarazioni presentate dai consulenti esterni;</p> <p>2024: Controlli a campione da parte del RPCT e sensibilizzazione della disciplina comportamentale</p> <p>2025: Conferma della misura</p>	Numero di dichiarazioni acquisite/numero di dichiarazioni pervenute
M03) Il conflitto di interessi	<p>2023: verifica a campione (3%) dell'inserimento nelle deliberazioni/determinazioni della clausola di stile sul conflitto di interessi, ricavabile dall'art 6 bis della l. n. 241/'90; verifica a campione sulle dichiarazioni presentate dai commissari di gara;</p> <p>2024: eventuale aggiornamento modulistica per consulenti e collaboratori in linea con la delibera n. 1054/20 e di nuove dichiarazioni per coloro che sono coinvolti nelle procedure di gara e verifica a campione sulle dichiarazioni pervenute.</p> <p>2025: conferma della misura.</p>	N. di procedimenti con clausola di stile ex l. n. 241/'90/ N. di Dichiarazioni pervenute

M04) Le cause di inconfiribilità / incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/13	2023: eventuale aggiornamento dei modelli di autodichiarazione e verifica su almeno una dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità/inconfiribilità acquisite nell'anno; 2024: conferma della misura; adozione regolamento da parte del RPCT; 2025: conferma della misura.	N. di dichiarazioni acquisite/ N. di dichiarazioni verificate
M05) L'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro c.d. pantouflage	2023: Attività di verifica sulle dichiarazioni acquisite a cura del RPCT; inserimento di apposita clausola nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art. 1, co. 17, della l. n. 190/2012; 2024: conferma della misura; 2025: implementazione della misura per eventuali sopravvenute modifiche normative.	N. di dichiarazioni acquisite/n. di dipendenti cessati dal lavoro
M06) Il whistleblowing	2023: adozione di un Regolamento/direttiva da parte della società a seguito di recepimento della direttiva UE; 2024: Attivazione di percorsi formativi sulla materia in questione; 2025: Conferma della misura.	Numero di segnalazioni istruite/numero di segnalazioni pervenute
M07) Il Patto di integrità	2023: aggiornamento patto integrità con l'inserimento di clausole che prevedano il rispetto del divieto di pantouflage/ insussistenza conflitto interessi; attivazione di un sistema di verifica a campione in ordine al rispetto della misura in questione; 2024: conferma della misura; 2025: aggiornamento del patto di integrità per sopravvenute eventuali novità normative.	Patti di integrità sottoscritti nell'arco dei 6 mesi/anno
M08) La formazione	Verifica sul rispetto della misura prendendo in considerazione le attività che saranno deliberate nel piano di formazione della società per ciascun anno.	N. di partecipanti ad un determinato corso su numero dei dipendenti interessati
M09) Rotazione del personale	Verifica anno per anno delle condizioni per l'effettuazione della prescritta rotazione	

10. Monitoraggio e Riesame delle misure di prevenzione

L'ANAC ha rappresentato in più occasioni l'importanza che la definizione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza venga accompagnata da un'attività di monitoraggio.

Monitoraggio e riesame rappresentano un elemento importante per poter accertare la corretta applicazione delle misure, secondo le modalità e i termini previsti. Anche se collegati il monitoraggio e il riesame assumono connotati diversi. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica sull'attuazione

e idoneità della misura, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

Il monitoraggio del RPCT consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle unità organizzative in cui si articola l'amministrazione e dovrà essere realizzato sulla totalità delle misure di prevenzione programmate all'interno del PTPCT.

Alla luce delle indicazioni contenute nel PNA 2017 che puntava proprio sull'attività di verifica delle misure di prevenzione descritte nei piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il RPCT, in virtù delle precisazioni contenute anche nell'allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto nel corso del 2022, al fine di garantire un'attenta verifica in termini di efficacia delle stesse, ad effettuare il monitoraggio delle menzionate misure secondo gli obiettivi prestabiliti mediante l'invio di formali comunicazioni ai relativi responsabili in modo da addivenire ad un loro annuale riesame.

L'attività di monitoraggio ha evidenziato un sostanziale riscontro positivo circa gli obiettivi che erano stati previsti nel PTPCT. I relativi esiti sono riportati nel verbale predisposto dal RPCT.

In tale ottica tutte la Dirigenza/strutture apicali e, quindi, il personale in esse operante hanno la responsabilità di collaborare in maniera attiva all'implementazione ed al rispetto delle misure di prevenzione.

In linea con quanto previsto dal PNA 2022 – Allegato 2 – è stata predisposta e pubblicata apposita griglia allegata al presente PTPCT che individua i responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, la relativa tempistica.

La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT, e a tal fine, il RPCT incrementerà l'attività di interlocuzione con la Dirigenza/strutture organizzative apicali al fine di aumentare l'attenzione sull'assolvimento degli obblighi afferenti sia la corruzione sia la trasparenza.

11. Verifica straordinaria sugli obblighi di pubblicazione a cura del RPCT.

Azioni da intraprendere

2023: attività di verifica a cura del RPCT a campione su almeno 3 sezioni della società Trasparente.

2024: attività di verifica a cura del RPCT a campione su almeno 4 sezioni della società Trasparente.

2025: attività di verifica a cura del RPCT a campione su almeno 6 sezioni della società Trasparente.

PARTE II

12. Trasparenza Amministrativa

La riforma della normativa sulla trasparenza operata con il D.lgs. n. 97/2016, che ha modificato parte del D.lgs. n. 33/2013 e della L. 190/2012, mira ad introdurre in Italia un vero e proprio *Freedom of Information Act* (FOIA), in analogia a quanto fatto nei Paesi del Nord Europa ed anglosassoni, richiedendo un profondo ripensamento delle modalità operative e mettendo la trasparenza dell'operato della pubblica amministrazione al centro della propria attività.

L'elemento più rilevante della riforma, tale da indurre le amministrazioni a modificare organizzazione e comportamenti, consiste nel c.d. ampliamento per quanto concerne i casi di ricorso all'accesso civico, che diviene diritto di ogni cittadino di pretendere la pubblicazione nei siti istituzionali degli atti e delle informazioni da rendere obbligatoriamente pubblici e ottenere gratuitamente l'accesso a dati, informazioni e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'art 2 bis, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti (art 2 c. 1, d.lgs. n. 33/13).

Le società controllate dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art.2 bis, c.2 lett. b del rinnovato D.lgs.33/13, devono adempiere integralmente agli obblighi sulla Trasparenza, analogamente agli Enti Pubblici. L'art. 20 del D.Lgs.175/2016 "*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*" prevede, infatti, che "Le società a controllo pubblico assicurano il massimo livello di trasparenza sull'uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti, secondo le previsioni del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33; l'art. 19 "Gestione del Personale" sancisce che, in caso di mancata pubblicazione sul sito istituzionale dei provvedimenti previsti al comma 2 viene estesa l'applicazione di specifiche sanzioni contenute nel d.lgs.33/2013 art. 22, comma 4, 46 e 47. Gli obblighi di Trasparenza rappresentano un presidio di particolare rilevanza per la prevenzione della corruzione e si esprimono in termini di "accessibilità totale". Ne deriva che, le società pubbliche, nei limiti indicati dall'art 2 bis, sono tenute ad attuare la disciplina sulla trasparenza, sia attraverso la pubblicazione on line all'interno del proprio siti sia garantendo l'accesso civico "semplice" e "generalizzato" a dati, documenti detenuti dalla società e relativi all'organizzazione e all'attività svolte. A tal proposito, AIR SPA, in considerazione delle indicazioni contenute nella linea guida ANAC n. 1309/16 in tema di accesso civico, si è dotata di un Regolamento, che consente di distinguere le 3 tipologie di accesso di cui ad oggi può usufruire l'utente: accesso civico "semplice", "generalizzato" e documentale ex l. n. 241/'90 e di un registro degli accessi.

La pubblicazione e l'aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti avviene secondo le scadenze previste dal d.lgs. 33/2013 e s.m.i. Tutti i dati, documenti e informazioni da pubblicare obbligatoriamente sono elencati nella deliberazione ANAC 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*". L'art. 43 commi 3 e 4 del D.lgs. 33/2013 e s.m.i. stabilisce che i *Dirigenti garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.*

In particolare con il PNA 2022, approvato con delibera ANAC del 17/01/2023 n. 7, si stabilisce che nella sottosezione Trasparenza debba essere inserita apposito schema riportante, per ogni adempimento, i responsabili della elaborazione e trasmissione dei dati, il termine di scadenza per la pubblicazione nonché il soggetto deputato al monitoraggio del rispetto dei menzionati obblighi. ANAC ha predisposto apposita griglia (Allegato 2 alla menzionata delibera) che esemplifica il modello da pubblicare.

Al riguardo è stata predisposta apposita matrice (Allegato 2 “*Trasparenza – Obblighi di pubblicazione*”), che evidenzia, sulla base dei dati da pubblicare ai sensi della citata deliberazione ANAC, i relativi responsabili della elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati nonché la relativa tempistica.

In linea di massima sono stati individuati quali “responsabili del dato” le figure apicali aziendali. Tali figure, nell’ambito delle materie di propria competenza, assicurano il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la comprensibilità dei dati e delle informazioni pubblicate nella sezione “società trasparente” del sito aziendale.

La pubblicazione e l’aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti avviene secondo la tempistica prevista dalla citata delibera ANAC 1134/2017, 1310/2016 e 7/2023.

Tutti i Responsabili delle singole Strutture Aziendali sono tenuti a garantire l’assolvimento delle attività di Prevenzione della corruzione ed il tempestivo e regolare flusso di informazioni, per la parte di propria competenza, da pubblicare, a cura del settore Affari Generali che svolge attività di supporto al RPCT. I dati afferenti il settore Gare e Contratti sono pubblicati direttamente dal richiamato settore.

L’identificazione di risorse umane Responsabili o “Incaricate” della responsabilità dei dati da pubblicare rappresenta un elemento imprescindibile per giungere ad un efficiente livello di gestione del sistema della Trasparenza.

Tra i principali obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013 ricadenti sulla Società si riportano:

- ***L’istituto dell’accesso civico*** - Mediante la sostituzione dell’art. 2, comma 1, è stato ridefinito ed ampliato l’ambito oggettivo del D.lgs. n. 33/2013, non più limitato alla sola individuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza delle P.A., ma volto ad assicurare la libertà di accesso (cd. Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato), da parte di chiunque ai dati e documenti detenuti dalle P.A., nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l’accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati. In base a quanto previsto dall’ art 1 c. 9, lett. f) della L. n. 190/12 e dall’ art 7 bis c. 3 del d.lgs. n. 33/13, la società curerà anche la pubblicazione di dati ulteriori, espressione delle caratteristiche strutturali e funzionali della stessa. Sul sito aziendale nella apposita sezione “Società Trasparente” (Altri contenuti/Accesso civico) sono stati pubblicati i modelli per la presentazione delle richieste di accesso civico semplice e generalizzato. È stato predisposto anche un registro degli accessi in cui sono riportate le richieste pervenute. Si rappresenta che per il 2022 non è pervenuta alcuna richiesta di accesso.
- ***Obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativo e amministrativo generale (art. 12)*** - Si amplia il novero dei dati di carattere normativo e amministrativo generale oggetto di pubblicazione obbligatoria ai documenti strategico gestionali e ai riferimenti normativi su organizzazione e attività, oltre ai codici di condotta codice etico dell’Ente pubblico.
- ***Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali (art. 14)***

In linea di continuità con quanto previsto dalla determinazione n. 8/15, i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, direzione o governo, sono tenuti a pubblicare i dati di cui al c. 1, lettere da a) ad f). L’obbligo afferisce tutti i componenti degli organi titolari di poteri di indirizzo generale con riferimento all’organizzazione e all’attività della società cui sono preposti e della quale definiscono obiettivi e programmi da attuare, verificando la rispondenza dei risultati dell’attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Il riferimento è al consiglio di amministrazione o ad altro organo con funzioni equivalenti. Quanto alla dirigenza, occorre distinguere la posizione dei direttori generali richiamata dall’art 12 della l. n. 441/1982 cui l’ art 14 rinvia dotati di poteri decisionali a cui compete l’adozione di atti di gestione, da quella della c.d.

dirigenza ordinaria che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione, affidati, invece, all'organo di indirizzo o alla direzione generale. Per tali motivi, ai primi si considerano applicabili gli obblighi di trasparenza indicati all' art 14 c. 1, lett. da a) ad f), mentre, ai dirigenti ordinari, troveranno applicazione solo gli obblighi declinati al c. 1, lett. da a) ad e), risultando esclusa per questi ultimi la pubblicità dei dati reddituali e patrimoniali di cui alla lett. f). Nel 2019, l'art 1. c. 7 dl n. 162/2019 c.d. decreto mille proroghe prova a fornire una soluzione definitiva alla vicenda innescata dalla dichiarazione di incostituzionalità dell'articolo 14, comma 1-bis, nella parte in cui estendeva anche ai dirigenti non appartenenti ai vertici massimi delle amministrazioni statali scelti per via fiduciaria gli obblighi pubblicitari, disposta con la sentenza della Consulta 20/2019. In considerazione del fatto che dopo tale sentenza urge l'intervento del Parlamento per riordinare il sistema, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Consulta 20/2019, lo schema di decreto ha stabilito che ai titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito, e ai titolari di incarichi dirigenziali non si applicano le sanzioni previste dagli articoli 46 e 47 del d.lgs. n. 33/2013 per la mancata pubblicazione dei dati. Tra questi provvedimenti, il dl milleproroghe n. 162/19 ha demandato ad un regolamento delegato di delegificazione la specificazione dei dati, che le pubbliche amministrazioni e i soggetti a vario titolo partecipati di cui di cui all' articolo 2-bis, comma 2, del d.lgs. 33/2013, devono pubblicare con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, comunque denominati, ivi comprese i funzionari incaricati nelle posizioni organizzative ad essi equiparate, nel rispetto di due criteri: il primo è la graduazione degli obblighi di pubblicazione, funzionale al rilievo esterno dell'incarico svolto al livello di potere gestionale e decisionale esercitato correlato all' esercizio della funzione dirigenziale; il secondo è che i dati patrimoniali siano oggetto esclusivamente di comunicazione all' amministrazione di appartenenza.

- **Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione e consulenza (art. 15)** – Sussiste l'obbligo, per le società a controllo pubblico, ad esclusione di quelle emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e loro controllate, di pubblicare, entro 30 giorni dal conferimento, i dati relativi agli incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrari. La pubblicazione di tali informazioni è condizione di efficacia per il pagamento, ed in caso di omessa o parziale pubblicazione sono soggetti al pagamento di una sanzione pari alla somma corrisposta sia il soggetto responsabile della mancata pubblicazione che il soggetto che ha effettuato il pagamento. In particolare, vanno pubblicati: oggetto della prestazione, ragione dell'incarico, durata dell'incarico, compenso, curriculum vitae e procedura di selezione utilizzata per la scelta del contraente.
- **Obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati (art. 32)** - Si estende ai gestori di pubblici servizi l'obbligo di pubblicazione della carta dei servizi o del documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici.
- **Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (art. 37)** - E' stato sancito l'obbligo per le stazioni appaltanti di pubblicare:
 - a) i dati di cui all'art. 1, comma 32 della L. 190/2012. Tale obbligo può intendersi assolto mediante l'invio di tali dati alla banca dati delle P.A. ex art. 2 del D.lgs. n. 229/2011, relativamente alla parte "lavori";
 - b) gli atti e le informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 50/2016. La norma non contiene un'indicazione puntuale di atti ma rinvia genericamente agli "atti" del nuovo

Codice, imponendo alle stazioni appaltanti un'attività complessa di enucleazione delle diverse tipologie di atti da pubblicare, con possibili difformità di comportamento.

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

13. Le Misure per garantire la efficacia dell'istituto dell'accesso civico

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

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

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

Il Consiglio di Stato ha, al riguardo, parlato di trasparenza di tipo “reattivo” alle istanze di conoscenza avanzate dagli interessati, che si aggiunge a una trasparenza di tipo “proattivo” realizzata grazie alla pubblicazione sui siti istituzionali dei documenti, informazioni e dati indicati dalla legge. In coerenza con il quadro normativo, il diritto di accesso civico c.d. generalizzato non richiede una situazione legittimante in capo all'istante e non richiede una motivazione oltre ad essere gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali, (c.d. diritti di segreteria).

Ai sensi del c. 3 del medesimo articolo, l'istanza può essere trasmessa per via telematica e le istanze presentate per via telematica sono valide se : i) sottoscritte mediante firma digitale; ii) l'istante è identificato attraverso il sistema pubblico di identità digitale, nonché carta di identità elettronica; iii) sono state sottoscritte e presentate unitamente alla copia del documento di identità; iv) trasmesse dall'istante mediante la propria PEC.

Resta salva la possibilità di presentare l'istanza anche a mezzo posta, fax o direttamente presso i seguenti uffici : - all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti - all'ufficio relazioni con il pubblico o ad altro ufficio indicato dall'amministrazione nella sezione “ Società Trasparente” del sito istituzionale - al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ove l'istanza abbia ad oggetto dati, documenti, informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria in base al d.lgs. n. 33/13

Il RPCT è destinatario delle istanze di accesso civico “**semplificata**” finalizzate a richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni e dati previsti normativamente. Sussistendone i presupposti, entro il termine di trenta giorni, avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e di comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale. Il RPCT segnala all'ufficio di disciplina, al vertice politico i casi in cui la richiesta di accesso civico riguardi

dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria di cui sia stata riscontrata la mancata pubblicazione.

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

Con riferimento all'accesso civico **generalizzato**, il RPCT riceve e tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta.

La società è tenuta a rispondere entro e non oltre 30 giorni.

Attestazione OIV o soggetto analogo.

Annualmente l'OIV o strutture con funzioni analoghe, devono provvedere ad effettuare l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza. Tale adempimento, in ossequio a quanto previsto da ANAC con la deliberazione n. 201 del 13 aprile 2022, è stato espletato dal RPCT. Le risultanze di tale monitoraggio sono valutate secondo criteri dettati da ANAC ed inseriti in tabelle excel all'uopo costituite per la successiva pubblicazione sul sito istituzionale aziendale nella sezione "Società Trasparente" - "Controlli e rilievi sull'amministrazione" sotto-sezione "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe -".

Con l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza per l'anno 2022, viene introdotta per la prima volta dall'ANAC, una procedura di controllo successiva all'attestazione stessa qualora in sede di verifica da parte degli OIV o organismi e soggetti con funzioni analoghe, fossero emerse delle criticità tali da richiedere un adeguamento da parte della società/ente oggetto di esame.

Come previsto dalla menzionata deliberazione, il RPCT ha provveduto ad effettuare la relativa verifica pubblicata nella medesima sezione sopra evidenziata nel mese di ottobre.

L'AIR SPA ha conferito nell'anno corrente incarico all'Organismo di Vigilanza, di recente nomina, di attestare il rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati che annualmente l'ANAC impone con specifica delibera.

14. Trasparenza e disciplina della tutela dei dati personali

A seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD) e, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, sono stati richiesti chiarimenti all'Autorità sulla compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che *la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento».* Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che *«La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1».* Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui

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

Giova rammentare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

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

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

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

15. Società Trasparente.

In linea con quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 è presente sul sito aziendale una apposita sezione di consultazione denominata “Società trasparente” in cui vengono pubblicate tutte le informazioni oggetto di trasparenza previste, in particolare, dalla delibera ANAC n.1134 del 8 novembre 2017, di recente modificata dalla deliberazione ANAC n. 7 del 17/01/2023 (PNA2022) che con l'allegato 9 ha rideterminato gli obblighi di trasparenza relativamente ai contratti pubblici. L'Allegato 9, per ogni procedura contrattuale, prevede la pubblicazione, dai primi atti all'esecuzione, secondo gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da riportare nella sotto-sezione di primo livello “Bandi di gara e contratti” della sezione “Società trasparente”.

16. Entrata in vigore del PTPCT 2023 - 2025

Il piano entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione in Società Trasparente/Altri Contenuti – Prevenzione Corruzione e in Disposizioni Generali.

17. Divulgazione del Piano.

Analogamente a quanto fatto per la passata annualità, il presente documento viene trasmesso alla Regione Campania, che a diverso titolo vigila sulla Società.

I dipendenti sono informati della pubblicazione del piano triennale mediante apposita comunicazione pubblicata secondo le procedure interne aziendali.

ALLEGATO 1: MAPPATURA DEI PROCESSI

ALLEGATO 2: TRASPARENZA - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE