
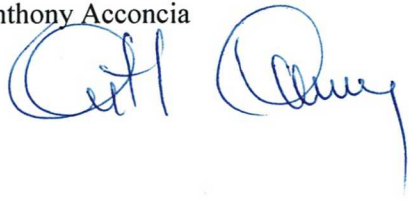




Avellino

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
2021 -2023**

ADOTTATO DALLA A.I.R. AUTOSERVIZI IRPINI S.P. A.

DATA	26 MAR. 2021
SOGGETTO	AMMINISTRATORE UNICO
FIRMA 	Anthony Acconcia 

INDICE

1. Premessa	3
2. Il contesto interno	12
3. La Metodologia per la redazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione 2021 - 2023	15
3.1. <i>Obietti strategici</i>	16
3.2. <i>Acquisizione delle osservazioni da parte degli interlocutori interni ed esterni all'amministrazione</i>	16
3.3. <i>La Gestione del rischio</i>	17
3.4. <i>Le Misure di prevenzione della corruzione obbligatorie</i>	21
3.5. <i>Il Monitoraggio</i>	37
4. La trasparenza e il GDPR 679/16: necessità di effettuare un coordinamento tra le due normative	39
4.1. <i>Premessa</i>	39
4.2. <i>Gli obblighi di pubblicazione ricadenti sulla società</i>	39
4.3. <i>I Responsabili della Trasparenza</i>	42
4.4. <i>Misure Organizzative per garantire la regolarità dei flussi informativi</i>	43
4.5. <i>L'accesso civico</i>	43
4.6. <i>Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali</i>	44
5. Entrata in vigore del Piano	46
Allegato 1 - La Mappatura dei processi	47

PARTE I

1. Premessa

A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 97/16 di riforma della legge 190/12 e del d.lgs. n. 33/13 è stato riformulato l'ambito soggettivo di applicazione della normativa, come risulta dall'art. 1 c. 2 bis della l. n. 190/12 e dall'art. 2 bis del d.lgs. n. 33/13, oltre al fatto che importanti disposizioni sono state, poi, introdotte con il d.lgs. n. 175/16, recante il c.d. Tusp, cui il d.lgs. n. 33/13 fa rinvio per la definizione di società in controllo pubblico, quotate e in partecipazione pubblica. Tali innovazioni normative hanno sì portato l'Autorità ad aggiornare la determinazione n. 8/15 ma hanno al tempo stesso imposto alle società menzionate una rivisitazione dei sistemi di prevenzione della corruzione fino ad oggi messi in atto ed un'attenta applicazione della nuova linea guida dell'ANAC del 21/11/2017 n. 1134.

Il presente PTPCT 2021- 2023 conferma l'impostazione del precedente e l'impegno della società nella lotta alla corruzione, che sarà portata avanti facendo tesoro delle indicazioni contenute nel nuovo PNA 2019 ed dai suoi allegati, in particolare dall' Allegato 1, che oggi rappresenta l'unico riferimento metodologico da seguire nella predisposizione del PTPCT per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo e aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e nell'aggiornamento PNA 2015.

Inoltre, nella stesura del Piano si è fatto riferimento alle norme in materia di prevenzione della corruzione e le deliberazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ad oggi approvate. Oltre alla legge 190/12, il contesto giuridico di riferimento comprende:

- il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 "Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012";

- il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190”;
- il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- il D.L. 90/2014 , convertito in L.114/2014, che ha ridefinito le competenze dell’Autorità anticorruzione, acquisendo le funzioni del Dipartimento di Funzione pubblica e quelle della soppressa AVCP (Autorità di Vigilanza dei Contratti Pubblici);
- la legge del 27 maggio 2015 n. 69 rubricata “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio” che ha inasprito le pene ed esteso la punibilità agli incaricati di pubblico servizio anche per i delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A;
- 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”;
- 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”
- Il D.lgs. n. 175 del 19 agosto 2016 , come modificato dal d.lgs. n. 100 del 16 giugno 2017 (c.d. Tusp)
- la c.d legge “ spazza corrotti” 9/01/2019 n. 3
- Deliberazione n. 831/2016 di approvazione del PNA 2016; delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 PNA 2017; delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 PNA 2018
- Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 di approvazione della disciplina delle cause di inconferibilità / incompatibilità;
- Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, sulle “prime linee guida recanti indicazioni sull’ attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di

- informazioni contenute nel d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16”;
- Delibera Anac n. 1309 del 28 dicembre 2016 recante gli obblighi in materia di accesso civico;
 - Regolamento ANAC del 16/11/2016, pubblicato in G. U. n. 284 del 5/12/2016 “ sull’ esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell’ art 47 del d.lgs. n. 33/13, come modificato dal d.lgs. n. 97/16”;
 - Regolamento ANAC n. 328 del 29 marzo 2017 “ sull’ esercizio dell’ attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari”;
 - Regolamento ANAC n. 330 del 29 marzo 2017 “sull’ esercizio dell’ attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione”
 - Circolare n. 2 /2017 del Dipartimento della Funzione pubblica
 - Regolamento ANAC sull’ esercizio della funzione consultiva del 24/10/2018
 - 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.;
 - Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 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
 - Delibera ANAC n. 586 del 26/06/2019 : “Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019”.
 - Delibera ANAC n. 586 del 26/06/2019 : “Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019”.
 - Delibera ANAC n. 1126 /2019 di sospensione della delibera ANAC n. 586/2019
 - Decreto mille proroghe (art 1 c. 7 d.l. n. 162/2019)
 - Delibera ANAC 18/12/ 2019 n. 1201
 - Art 1 c. 163 legge di stabilità per il 2020 n. 160/2019

- La legge 190/12 e le strategie di prevenzione pensate per le società in controllo pubblico
- Circolare n.1 /2019 del Ministro della pubblica amministrazione
- Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 “Linee guida in materia di codici di comportamento dei dipendenti pubblici”
- 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”
- Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni e per l’ esercizio del potere sanzionatorio 4/09/2020
- L. 11/09/2020 n. 120 di conversione del dl n. 76/20 c.d. dl semplificazione
- 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.
- Delibera ANAC n. 1120 del 22/12/2020 “Patti di integrità e clausole di esclusione dalla gara”
- DL. 31 /12/20 n. 183 c.d. decreto mille- proroghe per l’ anno 2021

La legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’ illegalità nella pubblica amministrazione, pubblicata in G.U. n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, è nata dall’ indifferibile esigenza avvertita nel nostro Paese di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni di c.d. mala administration e dalla necessità di adeguare l’ ordinamento interno agli impegni assunti a livello internazionale con la ratifica di due importanti Convenzioni, la Convenzione di Merida delle Nazioni Unite ratificata in Italia con la legge 3 agosto 2009 n. 116 e la Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d’ Europa del 27 gennaio 1999 (Convenzione di Strasburgo), ratificata in Italia con legge 28 giugno 2012 n. 110, ma al tempo stesso, di rispondere ai costanti monitoraggi e alle continue raccomandazioni degli organi di verifica internazionale (basti pensare al rapporto redatto dal Greco, istituito in seno al Consiglio

d' Europa).

Sulla scorta dell' adesione alla Convenzione di Merida è stata istituita la " CIVIT", poi ANAC, ad opera del D.l. N. 90/2014, cui si deve il merito di aver individuato un' unica Autorità competente a vigilare sull' attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sulle commesse pubbliche, dopo la soppressione dell' AVCP.

Su sollecitazione degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte , è stato quindi introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, articolato su due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

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

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

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

Nel suo complesso, il precitato decreto legislativo si pone due obiettivi: da un lato, rafforzare la trasparenza amministrativa, favorendo forme diffuse di controllo da parte dei cittadini tramite un adeguamento della normativa a previsioni e standards

internazionali, dall' altro, contrastare la corruzione nella pubblica amministrazione mediante misure più efficaci.

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

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

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

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

La disciplina fino ad oggi vigente era molto incentrata sul ruolo del RPC, mentre risultava del tutto assente la responsabilità per gli organi 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 RPC e dell' Organismo indipendente di valutazione è strettamente collegata ai rilievi fatti dall' ANAC già in sede di adozione della determinazione n. 12/15 in ordine al fatto che , ad avviso dell' Autorità, una delle cause della scarsa qualità dei PTPC fosse imputabile alla non chiara configurazione di compiti e responsabilità dei soggetti interni alla P.A. e quindi, sostanzialmente ad una mancata condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione e ad un ridotto coinvolgimento dei componenti degli organi di indirizzo della politica.

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

Già nel 2015, l' ANAC con determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 aveva affrontato il problema dell' applicazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza da parte delle società ed enti di diritto privato controllati e partecipati da amministrazioni pubbliche nazionali o locali e degli enti pubblici economici, in modo da orientarli nell' attuazione delle c.d. misure di prevenzione e delle regole sulla trasparenza. Una prima distinzione suggerita dalla linea guida n. 8/15 e confermata dalla recente linea guida n. 1134/17 è quella relativa alle società in controllo pubblico e società a partecipazione pubblica non di controllo; distinzione non meramente formale, ma che determina in modo differenziato l' applicazione della normativa anticorruzione, in ragione del diverso grado di coinvolgimento delle amministrazioni all' interno delle due diverse tipologie di società. Se si guarda allo spirito della normativa che è quello di prevenire l' insorgere di fenomeni corruttivi nei settori più esposti ai rischi dove sono coinvolte pubbliche amministrazioni, risorse pubbliche o la cura di interessi pubblici, l' influenza che l' amministrazione esercita sulle società in controllo pubblico è più penetrante di quello che deriva dalla mera partecipazione ad essa tramite capitale pubblico, motivo per il quale, l' Autorità in tempi non sospetti aveva sottolineato come le società controllate sono esposte a rischi analoghi a quelli che il legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione del 2012 in relazione 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 l. 190/12 costituiscono fattispecie di reato al cui rischio sono esposte la gran parte delle società c.d. pubbliche ; ovviamente per le società nelle quali il rapporto con il servizio pubblico sia addirittura connaturato, tale rischio è amplificato sia per la necessaria costanza dei rapporti con la P.A., sia per il verosimile coinvolgimento di molteplici livelli aziendali nei suddetti rapporti.

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

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

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

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

illecite).

Altra novità relativa all' art 25 riguarda il c. 5 : è stato , infatti, previsto che “ nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall' art 9 c. 2 del d.lgs. n. 231/'01 (interdizione dall'esercizio dell'attività, alla sospensione o revoca delle autorizzazioni,licenze o concessioni, al divieto di contrattare con la P.A., all'esclusione da agevolazioni,finanziamenti, contributi o sussidi e all'eventuale divieto di pubblicizzare beni o servizi),“non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni” ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata “non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni” ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale. E' stata ampliata la durata delle sanzioni interdittive che possono essere comminate alle persone giuridiche ritenute responsabili dei reati elencati dai commi 2 e 3 dell' art 25.

Inoltre, in virtù del nuovo testo normativo:

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

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

La modifica che l' art 7 introduce all' art 13 c. 3 del d.lgs. n. 231/'01 rubricato “ sanzioni interdittive”, ha la funzione di coordinare l' art 13 con il novellato art 25 in relazione alla durata delle sanzioni interdittive: infatti, alla previsione dei limiti minimi (3 mesi) e massimi (2 anni), viene ora premessa la clausola di salvezza “ *fermo restando quanto previsto dall' art 25 c. 5*”.

Infine è stata introdotta al comma 5 bis una sanzione interdittiva attenuata (“non inferiore

a tre mesi e non superiore a due anni”) nel caso in cui, prima della sentenza di primo grado, la società si sia efficacemente adoperato per evitare che l’attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l’individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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

In tale contesto giova segnalare le modifiche apportate dalla c.d. legge spazza- corrotti, che, ha non solo inciso sul regime delle pene accessorie, finendo indirettamente per incidere su una delle misure di prevenzione della corruzione più importanti e cioè la rotazione straordinaria del personale, ma, proprio nell’ ambito del d.lgs. n. 231/’01, ma ha inasprito le sanzioni interdittive, ricompreso nell’ ambito del c.d. catalogo dei reati presupposto di cui all’ art 25 del precitato decreto anche il traffico di influenze illecite, in passato escluso, oltre ad aver reso procedibile d’ ufficio il reato di corruzione tra privati. Tutte queste novità impongono un aggiornamento immediato del MOG 231/01. Di qui l’idea di predisporre un documento autonomo destinato a recepire novità, indicazioni contenute nella l n. 3/2019 e nel nuovo PNA in attesa dell’ aggiornamento del MOG ex 231/’01.

2. Il contesto interno

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

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

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

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

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

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

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

I soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione e relative responsabilità:

- l' Amministratore Unico, nella persona del Dott. Anthony Acconcia, giusta nomina avvenuta con Assemblea dei Soci del 18/03/2020, è l' organo di indirizzo politico cui compete l' adozione del PTPCT e dei successivi aggiornamenti, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- il Responsabile della Prevenzione della corruzione e oggi anche della trasparenza, per i motivi esposti, è stato individuato nella persona di Antonio Pellegrino giusta

delibera dell' A. U. n.007 del 23/01/2019. Le sue funzioni sono declinate nell' art 1 c. 7 l. n. 190 /12. Nei confronti del Responsabile sono previste, nell'esercizio delle sue funzioni, le seguenti responsabilità. In caso di accertamento definitivo di un reato di corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 12, L. n. 190/2012, il RPCT risponde sia sul piano dirigenziale *ex art. 21, D.Lgs. 165/2001*, sia sul piano disciplinare (la sanzione non può essere inferiore alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 1 mese ad un massimo di 6 mesi, dall'art. 1, comma 13, L. n. 190/2012), per danno erariale e all'immagine della PA, a meno che non provi: i) di aver efficacemente attuato, prima del reato, il Piano; ii) di aver rispettato le prescrizioni necessarie per la redazione del Piano; iii) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano. Inoltre, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il Responsabile risponde ai sensi dell'art. 21, D.Lgs. 165/2001, nonché per omesso controllo sul piano disciplinare, di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano.

- le posizioni organizzative e i responsabili di servizio, in qualità di referenti del RPCT provvedono, sotto il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione 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 Funzionari titolari di Posizione Organizzativa, inoltre, con riguardo alle attività considerate a rischio dal presente Piano:

- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C. ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della legge 190 del 2012, ogni sei mesi. La relazione è

pubblicata per esteso nella Sezione Amministrazione trasparente /corruzione.

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C;
 - vigilano sull'applicazione dei codici e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.
-
- Tutti i dipendenti sono tenuti a:
 - Osservare le misure previste nel presente Piano, che costituisce parte integrante del Modello Organizzativo adottato dalla Società;
 - segnalare eventuali situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro nonché casi personali di conflitto di interessi.

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

3. La Metodologia per la redazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione 2021 - 2023

In sintonia con la linee guida ANAC n. 1134/17, 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 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.

3.1. Obiettivi strategici

Con delibera dell'A.U. n. 22 del 26 marzo 2021 sono stati fissati i seguenti obiettivi:

- Prevenzione della corruzione: a) Obiettivo strategico: rafforzare la strategia di lotta alla corruzione ponendo particolare attenzione alla disciplina sul conflitto di interessi; b) 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;
- 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; b) Obiettivo operativo: ricognizione dei procedimenti pubblicati e dei loro termini di conclusione operando una loro riduzione laddove possibile in considerazione dell'esigenza avvertita dal legislatore di accelerare le procedure amministrative in un contesto di emergenza sanitaria dovuta al COVID 19.

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

3.2. Acquisizione delle osservazioni da parte degli interlocutori interni ed esterni all'amministrazione

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

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 2021 / 2023 – 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 del 25 marzo non sono pervenute osservazioni. Eventuali osservazioni che perverranno, anche dopo la pubblicazione all'albo serviranno per gli aggiornamenti al Piano in prosieguo.

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

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

3.3. La Gestione del rischio

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

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

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

Per tali motivi, la società ha provveduto a rifare la mappatura dei processi, scegliendo come oggetto di analisi, ai fini della valutazione del rischio, il processo analizzato nel suo complesso, provvedendo ad utilizzare solo alcuni degli indicatori considerati nel precitato

allegato e di seguito riportati, al fine di ottenere un giudizio sintetico sul livello di esposizione a rischio di ciascun processo e individuare le misure di prevenzione da applicare, impegnandosi, poi entro il 30 ottobre 2020 a completare l'analisi sul livello di esposizione a rischio dei processi mappati, in modo da avere, poi, nel PTPCT 2021-2023 una visione completa dei processi attivi nell'ente ed una valutazione altrettanto completa dei rischi, ma soprattutto delle misure di prevenzione descritte nel piano che dovranno essere implementate.

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

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

- Amministratore Unico: Dott. Anthony Acconcia
- Amministrazione: Antonio Pellegrino
- Ufficio Gare e Contratti: Patrizia Tedesco

Il processo di gestione del rischio comprende le seguenti fasi:

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

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

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

In base all'allegato 1 al PNA 2019, tale attività consiste 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. L'identificazione degli eventi rischiosi porta alla creazione del c.d. **registro dei rischi** collegati all'oggetto di analisi scelto dalla società che è il processo nel suo complesso.
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 e c) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

L'approccio valutativo (a), 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.

Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito nel presente allegato metodologico, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi (b) 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

Ad ogni indicatore è stato attribuito un valore compreso tra “ nullo, basso, medio e 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 state indicate le misure che si intendono attuare.

3. *La 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 possono essere classificate sotto diversi punti di vista. Una prima distinzione è quella tra:

- “*misure comuni e obbligatorie*” o legali (in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e a prevederne obbligatoriamente l'attuazione a livello di singolo Ente);
- “*misure ulteriori*” ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel

P.T.P.C.

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

MISURA DI CONTRASTO	CODICE IDENTIFICATIVO MISURA
Adempimenti relativi alla trasparenza	M01
Codici di comportamento	M02
Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi	M03
Inconferibilità - incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	M04
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (<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

3.4. Le Misure di prevenzione della corruzione obbligatorie

M01) Misura relativa alla Trasparenza

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

Ogni responsabile è altresì nominato responsabile delle pubblicazioni per i servizi di propria competenza, nel rispetto delle prescrizioni contenute nell’Allegato 1 – par. C3- del

PNA 2013 e nella Delibera n. 1310 /2016.

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

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

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

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 procinto di attivare un registro informatico per monitorare le istanze di accesso. Per tali motivi si impegna ad avviare nel II semestre dell'anno una verifica a campione delle istanze di accesso pervenute e dei relativi esiti attraverso il registro informatico istituito. Utili appaiono le indicazioni operative per l'implementazione del registro degli accessi FOIA fornite dal Dipartimento della funzione pubblica disponibili su www.foia.gov.it

Nel corso dei prossimi anni saranno poste in essere le seguenti attività:

- 2021: attivazione di un sistema di verifica a campione sulle istanze pervenute e sui relativi esiti
- 2022: aggiornamento del registro informatico
- 2023: aggiornamento della misura per sopravvenute 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, si impegna ad adottare un Codice di Comportamento integrativo del Codice Nazionale entro e non oltre il mese di giugno 2021.

Nel corso dei prossimi anni saranno poste in essere le seguenti attività:

- 2021: Adozione di un Codice di Comportamento in linea con la linea guida n. 177/20
- 2022: Adozione di una nuova modulistica relativa alle situazioni di conflitto di interessi per il dipendente, segretario, presidente e commissari di gara
- 2023: Aggiornamento della misura per interventi normativi

M03) Misura relativa alla dichiarazione connessa al conflitto di interessi

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

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

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

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

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

- a) l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi;
- b) le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, disciplinate dal d.lgs. 8

aprile 2013, n. 39.

- c) l'adozione dei codici di comportamento;
- d) il divieto di pantouflage (cfr. infra § 1.8. "Divieti post-employment");
- e) l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001

In merito ***all'astensione del dipendente*** in caso di conflitto di interessi, si evidenzia che con l'art.1, co. 41, della l. 190/2012 è stato introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (legge 7 agosto 1990, n. 241) l'obbligo di astensione in capo al responsabile del procedimento o al titolare dell'ufficio competente ad effettuare valutazioni, a predisporre atti endoprocedimentali e ad assumere il provvedimento finale nel caso in cui si trovi in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interesse. Tale disposizione, contenuta all'art. 6-bis "conflitto di interessi" della l. 241/1990, ha una valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e diviene principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe ed eccezioni. La materia del conflitto di interessi è, inoltre, trattata nel Regolamento recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", emanato con il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, sopra citato. In particolare, l'art. 6 rubricato "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi" prevede per il dipendente l'obbligo di comunicare al dirigente, all'atto di assegnazione all'ufficio, rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti. La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati. Il dipendente è tenuto a specificare, altresì, se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate. L'art. 6 stabilisce inoltre per il dipendente l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. L'art. 7 del codice di comportamento contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi e una norma di chiusura di carattere generale riguardante le "gravi ragioni di convenienza" che comportano l'obbligo di astensione, in sintonia con quanto disposto per l'astensione del giudice all'art. 51 c.p.c.. Più nel dettaglio l'art. 7 dispone che «il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti,

affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza». Ciò vuol dire che, ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a una comunicazione tempestiva al responsabile dell'ufficio di appartenenza che valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto. Il d.P.R. n. 62/2013 prevede un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi all'art. 14 rubricato "Contratti ed altri atti negoziali" che appare come una specificazione della previsione di carattere generale di cui all'art. 7 sopra citato. In particolare, il comma 2 dell'art. 14 dispone l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Il dipendente si "astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio". Sebbene la norma sembri configurare un'ipotesi di conflitto di interessi configurabile in via automatica, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al dirigente/superiore gerarchico che decide sull'astensione in conformità a quanto previsto all'art. 7 del d.P.R. 62/2013. Si rammenta, peraltro, che uno specifico obbligo di informazione a carico del dipendente è previsto nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione

La segnalazione del conflitto di interessi, con riguardo sia ai casi previsti all'art. 6-bis della l. 241 del 1990 sia a quelli disciplinati dal codice di comportamento, deve essere tempestiva e indirizzata al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo, che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Visto anche il riferimento alle gravi ragioni di convenienza che possono

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

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

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

In attuazione dell'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012, ed art. 6 bis della legge 241/90 viene richiesto ad ogni RUP di sottoscrivere una dichiarazione di insussistenza del conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90. 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" dovrà essere inserita la seguente clausola: "ravvisata la propria competenza all'adozione del seguente 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'analogo misura di prevenzione contenuta nel PTPCT 2021- 2023".

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

Nel corso dei prossimi anni saranno poste in essere le seguenti attività:

- 2021: Inserimento di una clausola di stile sul conflitto di interessi ricavabile dall'art 6 bis della l. n. 241/'90 in tutte le determinazioni e deliberazioni e verifica a campione semestrale da parte del RPCT
- 2022: Adozione di un modulo ad hoc 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 tramite il meccanismo del sorteggio sul almeno 3 dichiarazioni.
- 2023: Aggiornamento 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 tipo di quello rispetto al quale è emersa, nonostante la dichiarazioni di insussistenza, una causa di inconferibilità. La contestazione va fatta anche a colui che ha reso la dichiarazione per verificarne la buona o mala fede.

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

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

Con riferimento all’atto di segnalazione n. 1 del 18 gennaio 2017, concernente la nozione di “incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico” ai sensi dell’art. 1, co. 2, lett. l) del d.lgs. n. 39/2013, l’Autorità ha sollecitato un intervento al legislatore volto a:

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

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

nell'ambito degli enti pubblici ed enti privati in controllo pubblico, l'incarico di Presidente è sussumibile nella definizione di «incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico», di cui all' art. 1, co. 2 lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 allorquando lo stesso sia dotato di deleghe gestionali dirette.

In merito, anche se lo statuto non preveda espressamente il conferimento di deleghe gestionali in capo al Presidente, laddove al consiglio di amministrazione siano conferiti poteri gestori, anche il Presidente, per il solo fatto di essere membro di tale consesso, risulta parimenti investito di tali poteri. (cfr. Cons. Stato, Sez. V, n.126 dell'11.01.2018).

Al contrario, per escludere che il presidente sia titolare di deleghe gestionali dirette, non è sufficiente che i poteri gestori siano attribuiti al direttore generale o a figure assimilate mediante delega o procura, essendo tali atti, per loro natura, temporanei, revocabili e attribuiti intuitu personae.

È stato in merito precisato che solo un'apposita previsione statutaria sui poteri del direttore generale o figure assimilate determina un assetto di governo societario stabile e continuativo (delibera n. 373 dell'8 maggio 2019).

Per tali motivi, nel caso particolare delle società pubbliche, per gli amministratori, come definiti dall' art 1 c. 2 lett. l) le condizioni ostative al conferimento sono specificate dalle seguenti disposizioni del D.lgs. n. 39/13 : art 3 c. 1 , lett. d); art 7; invece, per i dirigenti si applica l' art 3 c. 1 lett. c); cui va aggiunta, in caso di società in controllo pubblico "indiretto" anche l' ipotesi contemplata dall' art 11 c. 11 del d.lgs. n. 175/16.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori, sono indicate negli artt. 9, 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"

Tra le misure messe in atto dalla società per dare concreta attuazione al decreto , si segnala l' adozione di modulistica ad hoc che viene richiesta ai destinatari della normativa

all'atto del conferimento dell'incarico, come condizione legale di efficacia del contratto e annualmente entro il 30 luglio al fine di verificare l'insorgere di situazioni di incompatibilità.

M05) Attività successiva alla cessazione del rapporto

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

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

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

Si evidenzia, inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività

lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

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

L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Si è inteso così estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo.

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

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

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

Per tali motivi, negli atti di gara è inserito:

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

2. la società come misura di prevenzione “ulteriore” introduce l’obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

M06) Misura relativa alla tutela del segnalatore anonimo

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

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

In linea con le indicazioni della L. n. 179/17, la società AIR SPA ha attivato i canali per la segnalazione degli illeciti.

Si segnala, infine, che il Parlamento Europeo ha approvato il 7/10/2019 la nuova direttiva sul whistleblowing destinata ad essere recepita in Italia entro due anni.

Azioni da intraprendere

- 2021: avvio di percorsi formativi;
- 2022: adozione di un Regolamento da parte della società a seguito di recepimento della direttiva UE;
- 2023: aggiornamento della misura

M07) Adozione patto di integrità

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

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

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

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

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

Nelle Linee guida adottate dall'Autorità con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di

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

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

Azioni da intraprendere:

- 2021: attivazione un sistema di verifica semestrale e a campione tramite il meccanismo del sorteggio, in ordine al rispetto della misura da parte delle PO nelle determine a contrarre e con dichiarazione in ordine all'osservanza della misura in sede di report infrannuali.
- 2022: implementazioni delle verifiche anche al fine di verificare il divieto di pantouflage da parte di soggetti privati
- 2023: aggiornamento del patto di integrità per 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.

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

Trattandosi di formazione obbligatoria non rientra nei limiti di spesa previsti dall'art. 6, comma 13, del DL 78/2010 come confermato dalla giurisprudenza contabile della Corte Conti Emilia Romagna – Deliberazione n. 276/2013 (ex multis Sezione regionale di controllo per il Friuli Venezia Giulia n. 106/2012). La legge n. 190/2012 prevede che il

Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

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

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

La società si impegna 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, entro e non oltre il 30 giugno 2021/2022/2023.

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.

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

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

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

- svolgimento di istruttorie ed accertamenti;
- adozione di decisioni;
- effettuazioni di verifiche.

La rotazione straordinaria

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

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

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

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio di carattere disciplinare, è necessario che venga data all' interessato la possibilità di contraddittorio.

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

Con l'obiettivo di fornire chiarimenti sui profili critici sopra rappresentati, **l'Anac ha adottato la recente delibera 215/2019**, recante «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001».

3.5. Il Monitoraggio

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, si impegna a predisporre note ad hoc su ciascuna delle misure di prevenzione descritte, al fine di garantire un'attenta verifica in termini di efficacia delle stesse, in modo da addivenire ad un loro annuale riesame.

Nella tabella seguente sono illustrati gli indicatori di monitoraggio relativi alle misure del Piano relativo al triennio 2021-2023:

Misura proposta	Indicatori di monitoraggio
M01) La trasparenza	N. di accessi pervenuti alla società/esiti delle istanze
M02) Il codice di comportamento	Numero di dichiarazioni acquisite/numero di dichiarazioni pervenute
M03) Il conflitto di interessi	N. di procedimenti con clausola di stile ex l. n. 241/'90/ N. di Dichiarazioni pervenute/N. di dichiarazioni acquisite e verificate
M04) Le cause di inconfiribilità/incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/13	N. di dichiarazioni acquisite/ N. di dichiarazioni verificate
M05) L'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro c.d. pantouflage	N. di dichiarazioni acquisite/n. di dipendenti cessati dal lavoro /N. di gare svolte nell'anno e contratti stipulati
M06) Il whistleblowing	Numero di segnalazioni istruite/numero di segnalazioni pervenute
M07) Il Patto di integrità	Patti di integrità sottoscritti nell'arco dei 6 mesi/anno
M08) La formazione	N. di partecipanti ad un determinato corso su numero dei dipendenti interessati

Con riferimento invece al Piano 2020-2022 sono state svolte le seguenti attività di monitoraggio:

Misura oggetto di verifica	Data Verifica
Monitoraggio Patto di integrità	Nota del 15 giugno 2020
Monitoraggio divieto di pantouflage	Nota del 23 novembre 2020
Monitoraggio istanze accesso civico	Nota dell'11 gennaio 2021
Controllo veridicità dichiarazioni inconfiribilità e incompatibilità titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Nota del 12 marzo 2021 e nota del 15 marzo 2021

PARTE II

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

4.1. Premessa

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

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

A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 101/18 e della riscrittura del Codice Privacy, la società AIR spa ha aggiornato la modulistica allegata al precitato Regolamento in materia di accesso.

4.2. Gli obblighi di pubblicazione ricadenti sulla società

Mediante la sostituzione dell'art. 2, comma 1, è stato ridefinito ed ampliato l'ambito oggettivo del D.lgs. n. 33/2013, non più limitato alla sola individuazione degli obblighi di

pubblicità e trasparenza delle P.A., ma volto ad assicurare la libertà di accesso (cd. Accesso civico), da parte di chiunque ai dati e documenti detenuti dalle P.A., nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati . In base a quanto previsto dall' art 1 c. 9, lett. f) della L. n. 190/12 e dall' art 7 bis c. 3 del d.lgs. n. 33/13, la società curerà anche la pubblicazione di dati ulteriori, espressione delle caratteristiche strutturali e funzionali della stessa.

Di seguito un dettaglio degli obblighi:

- 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. Tuttavia, in considerazione dell' emergenza sanitaria che ha investito il nostro Paese, ha portato il legislatore, con l'art 1 c. 16 del dl n. 183 del 31 /12/2020 a prorogare al 30 aprile 2021 l' adozione del Regolamento che stabilirà i nuovi obblighi di pubblicazione. Per tali motivi, fino al 30 aprile 2021 la mancata pubblicazione dei dati non costituisce causa di responsabilità dirigenziale e non si applicano le relative sanzioni .

- Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate (art. 15 bis) – Sussiste l'obbligo, per le società a controllo pubblico ad esclusione di quelle emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e loro

controllate, di pubblicare, entro 30 giorni dal conferimento, i dati relativi agli incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali. La pubblicazione di tali informazioni è condizione di efficacia per il pagamento, ed in caso di omessa o parziale pubblicazione sono soggetti al pagamento di una sanzione pari alla somma corrisposta sia il soggetto responsabile della mancata pubblicazione che il soggetto che ha effettuato il pagamento. In particolare, vanno pubblicati : oggetto della prestazione, ragione dell' incarico, durata dell' incarico, compenso, curriculum vitae e procedura di selezione utilizzata per la scelta del contraente.

- Obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati (art. 32) - Si estende ai gestori di pubblici servizi l'obbligo di pubblicazione della carta dei servizi o del documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici.
- Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (art. 37) - E' stato sancito l'obbligo per le P.A. e le stazioni appaltanti di pubblicare:a) i dati di cui all'art. 1, comma 32 della L. 190/2012. Tale obbligo può intendersi assolto mediante l'invio di tali dati alla banca dati delle P.A. ex art. 2 del D.lgs. n. 229/2011, relativamente alla parte "lavori";b) gli atti e le informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 50/2016. La norma non contiene un'indicazione puntuale di atti ma rinvia genericamente agli "atti" del nuovo Codice, imponendo alle stazioni appaltanti un'attività complessa di enucleazione delle diverse tipologie di atti da pubblicare, con possibili difformità di comportamento.

4.3. I Responsabili della Trasparenza

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

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

della società.

4.4. Misure Organizzative per garantire la regolarità dei flussi informativi

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

La pubblicazione avviene solitamente entro 5 giorni lavorativi.

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

4.5. L'accesso civico

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

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

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

di pubblicazione obbligatoria.

Il Consiglio di Stato ha, al riguardo, parlato di trasparenza di tipo “ reattivo” alle istanze di conoscenza avanzate dagli interessati, che si aggiunge a una trasparenza di tipo “ proattivo” realizzata grazie alla pubblicazione sui siti istituzionali dei documenti, informazioni e dati indicati dalla legge.

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

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

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

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

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

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

4.6. Trasparenza e nuova 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, verificano 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).

5. Entrata in vigore del Piano

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

PARTE III

Allegato 1 - La Mappatura dei processi