




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

2020 - 2022

di

3A Parco Tecnologico Alimentare dell'Umbria Soc. Cons. a r.l.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	2	di	66

Sommario

SEZIONE I - INTRODUZIONE	5
1. Obiettivi	5
2. Nozione di corruzione.....	5
3. Campo di applicazione soggettivo	6
4. Il quadro normativo fondamentale	6
5. Il raccordo tra il Modello 231 e il Piano.....	8
6. Soggetti e ruoli della prevenzione della corruzione	9
6.1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione	9
6.1.1 Nomina	10
6.1.2 Revoca	11
6.1.3 Compiti	12
6.1.4 Poteri	16
6.1.5 Struttura e supporto operativo	16
6.1.6 Retribuzione di risultato	17
6.1.7 Responsabilità.....	17
6.2 L'Organismo indipendente di valutazione (OIV).....	18
6.3 Organi societari.....	19
6.3.1 L'organo di indirizzo.....	19
6.3.2 Il Revisore Unico	20
6.4 L'Organismo di Vigilanza (OdV)	21
6.5 I dipendenti.....	22
SEZIONE II – GESTIONE DEL RISCHIO	24
1. Premessa	24
2. Principi da valorizzare.....	24
3. Metodologia utilizzata	26
4. Analisi del contesto	26
4.1 Analisi del contesto esterno	27
4.1.1. ... segue	29




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


Rev.: **1**

Pag.
3 di 66

4.2 Contesto interno.....	30
4.2.1 Struttura organizzativa e descrizione dell'attività.....	31
5. Identificazione e valutazione del rischio	31
5.1 Identificazione delle aree di rischio e degli eventi rischiosi	31
5.2 Analisi e valutazione del rischio.....	32
6. Trattamento del rischio	33
6.1 Misure preventive trasversali.....	33
6.1.1 La rotazione del personale	34
6.1.2. Inconferibilità e incompatibilità	35
6.1.2.1 Contesto normativo.....	35
6.1.2.2 Inconferibilità	36
6.1.2.2.1 Dichiarazione di inconferibilità.....	38
6.1.2.2.2 Accertamento dell' inconferibilità.....	38
6.1.2.2.3 Procedimento sanzionatorio nei confronti del soggetto che ha conferito l'incarico...	39
6.1.2.3 Incompatibilità.....	41
6.1.2.3.1 Dichiarazione di incompatibilità	42
6.1.3 Attività precedente o successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (<i>pantouflage</i> o <i>revolving doors</i>).....	44
6.1.3.1 Contesto normativo.....	44
6.1.3.2 <i>Revolving doors</i> e attività precedente.....	47
6.1.3.3 <i>Revolving doors</i> e attività successiva.....	48
6.1.4 Conflitto di interessi	48
6.1.5 Tutela del <i>whistleblower</i>	51
6.1.5.1 Contesto normativo.....	51
6.1.5.2 Segnalazione: contenuto e modalità.....	51
6.1.5.3 Tutela del <i>whistleblower</i>	53
6.1.5.4 ...segue: la tutela dell'identità del <i>whistleblower</i>	54
6.1.5.5 Il procedimento sanzionatorio a tutela degli autori di segnalazioni	54
6.1.5.6 Valutazione e trattamento delle segnalazioni.....	56
6.1.6 Codice etico di comportamento.....	56
6.1.7 Formazione	56

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	4	di	66

6.1.8	Informazione a soggetti terzi.....	57
6.1.9	Pubblicità del piano	57
7.	Monitoraggio, controlli e reportistica del piano	58
8.	Validità e aggiornamento del piano	59
9.	Sistema disciplinare	60
SEZIONE III – TRASPARENZA.....		61
1.	Premessa	61
2.	Obblighi di pubblicazione	61
3.	IL RPCT e gli obblighi di trasparenza.....	63
3.1	Il monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di trasparenza	64
4.	Accesso civico	64
5.	Sistema sanzionatorio	66

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	di	5	66

SEZIONE I - INTRODUZIONE

1. Obiettivi

Con l'adozione del presente Piano triennale di prevenzione della corruzione (*breviter*, "Piano"), 3A Parco Tecnologico Agroalimentare dell'Umbria (di seguito "3A - PTA", "Parco", o "Società"), in continuità con il precedente Piano¹, ottempera a quanto prescritto dalla legge n. 190/2012 e dai decreti legislativi nn. 33/2013 e 39/2013 in tema di corruzione, trasparenza nonché inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi direttivi degli enti privati in controllo pubblico.

In particolare, la Società ha elaborato e aggiornato il Piano conformandosi, in particolare, alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'ANAC l'11 settembre 2013 e aggiornato negli anni 2015, 2016, 2017, 2018, 2019², nonché nelle "Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" del 2017³.

Lo scopo complessivo del Piano è la tutela della corretta amministrazione delle risorse pubbliche secondo i principi di imparzialità e buon andamento ex art. 97 Cost. attraverso la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo.


2. Nozione di corruzione

La nozione di corruzione rilevante ai fini del Piano è particolarmente ampia. Come indicato nel PNA 2013 e ribadito nel PNA 2015, le situazioni rilevanti sono più estese della fattispecie penalistica, disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, 320 e 321 del codice penale, e sono tali da

¹ Piano Triennale di prevenzione della corruzione, adottato con determina dell'Amministratore Unico n. 79 del 9.1.2016.

² Gli aggiornamenti sono stati approvati, rispettivamente, con Determina n. 2 del 28 ottobre 2015 (PNA 2015), con Determina n. 831 del 3 agosto 2016 (PNA 2016) e con Determina n. 1208 del 22 novembre 2017 (PNA 2017) Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 e con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 approva in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

³ ANAC, Determina n. 1134 del 8 novembre 2017.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	di	6	66

comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, ma, più in generale, le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale del fatto – un soggetto abusa del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. In altre parole, la l.190/2012 si applica anche a fattispecie penalmente irrilevanti di “cattiva amministrazione”, che vengono in rilievo in tutti i casi in cui gli interessi privati condizionano l'imparzialità e la correttezza dell'attività della Società.

Per l'elenco dei principali reati rilevanti ai fini del Piano, si rinvia all'Allegato n.1.

3. Campo di applicazione soggettivo


Come ribadito nel PNA 2019, il Piano è obbligatorio per le società e gli enti di diritto privato in controllo pubblico di cui all'art. 2-bis, comma 2, lett. b) e c), d.lgs. 33/2013. Fra queste, rientrano le società *in house*, come 3A - PTA.

Ciò premesso, le persone fisiche che devono rispettare i principi e le regole del Piano, corrispondono ai Destinatari del Modello, ossia coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, i dipendenti, nonché coloro i quali, pur non appartenendo all'Azienda, operano su mandato della medesima, o sono legati alla Società da rapporti aventi carattere di continuità.

4. Il quadro normativo fondamentale

Con la l. 190/2012 il legislatore ha uniformato l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese, quali la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione - adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata con la l. 116/2009 - e la Convenzione penale di Strasburgo sulla corruzione del 27 gennaio 1999, ratificata con la l. 110/2012.

Dalle indicazioni delle organizzazioni internazionali sulle strategie di prevenzione della corruzione si ricavano tre principali direttive: 1) ridurre le opportunità che si manifestino casi di

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	7	di	66


corruzione; 2) aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione; 3) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

A tal fine, la l. 190/2012 introduce un sistema di prevenzione della corruzione articolato su due livelli: quello nazionale, in cui l'ANAC adotta il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), e quello decentrato, in cui ogni Amministrazione nomina un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e, su proposta di questi, adotta un Piano triennale per la prevenzione della corruzione seguendo le indicazioni del PNA e la normativa rilevante.

Più nello specifico, la legge in commento adotta un approccio organico alla prevenzione della corruzione, introducendo una pluralità misure di contrasto, fra cui:

- a. adempimenti in tema di trasparenza;
- b. codici di comportamento;
- c. rotazione del personale;
- d. obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- e. limiti al conferimento di incarichi dirigenziali in caso di determinati incarichi precedenti e all'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. *pantouflage* o *revolving doors*);
- f. cause di inconferibilità e incompatibilità;
- g. tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblowing*);
- h. formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Fra queste misure, un particolare accento va posto sulla trasparenza, intesa come uno degli strumenti principali di prevenzione dei fenomeni corruttivi. A tal riguardo, è stato emanato il d.lgs. 33/13 recante *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, successivamente modificato dal d.lgs. 97/2016, che, con l'art. 2-bis, estende definitivamente l'ambito di applicazione del decreto alle società in controllo pubblico.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	8	di	66

Inoltre, giova sottolineare che il decreto legislativo da ultimo citato ha eliminato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), prevedendo invece che le relative misure di trasparenza confluiscono in una apposita sezione nel PTPC.

Completa il contesto normativo fondamentale il d.lgs. 39/2013, recante *“Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*, che ha introdotto una nuova disciplina delle cause di inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.


5. Il raccordo tra il Modello 231 e il Piano

Nonostante la comune finalità di prevenire la commissione di illeciti nell'ambito di organizzazioni complesse, il Modello di cui al D.lgs. 231/01 e il Piano previsto dalla l. 190/2012 differiscono sensibilmente quanto all'ambito di applicazione.

In estrema sintesi, e limitando l'analisi ai profili oggettivi, mentre il D.Lgs. 231/2001 considera esclusivamente reati (i c.d. reati presupposto), la l.190/2012 si applica anche a fattispecie di *“cattiva amministrazione”* penalmente irrilevanti, nelle quali vanno compresi tutti i casi in cui gli interessi privati condizionano il corretto operare della Società. Inoltre, mentre i reati presupposto rilevano solo se commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, la corruzione di cui alla l.190/2012 rileva sempre, anche quando, per esempio, è commessa a danno della Società.

Pur avendo campi di applicazione solo in parte coincidenti, il Piano e il Modello si integrano in un unico strumento di tutela della legalità. Per tale ragione:

- a) sono state condotte mappature dei rischi distinte (una per i reati di competenza del Modello e una per la gamma di illeciti di cui alla l.190/2012), ma è stata sviluppata un'unica serie di protocolli, comprensivi dei presidi rilevanti per entrambe le normative. Questa

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	9	di	66

impostazione risponde anche ad esigenze pratiche: un solo insieme di regole è infatti più facile da seguire, non presenta problemi di coordinamento ed è, nella sostanza, più efficace;

b) al fine di garantire un'azione sinergica fra il Modello e il PTPC, i principi e le prescrizioni del Piano sono considerati, ove applicabili, come funzionali alla prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/2001, e viceversa;

c) il Piano recepisce il Codice Etico nonché il Sistema disciplinare e sanzionatorio del Modello;

d) nell'espletamento dei propri compiti, l'OdV e il RPCT garantiscono il necessario coordinamento, in primo luogo assicurando una reciproca comunicazione.


L'integrazione delle funzioni dei due strumenti normativi si riverbera sul piano formale: come sancito dalle Nuove Linee Guida ANAC per le società, le misure del PTPC e i presidi contenuti nel Modello possono essere accorpati in un unico documento, a condizione che alle prime sia riservata un'autonoma sezione.

Pertanto, sul piano della struttura, il presente Piano integra il Modello 231/2001 ed è contenuto in una sezione distinta di quest'ultimo. Il Piano, inoltre, è articolato tre sezioni, una delle quali è dedicata alla Trasparenza.

6. Soggetti e ruoli della prevenzione della corruzione

6.1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione

L'art. 41 del d.lgs. 97/2016, nel modificare l'art.1, comma 7, l.190/2012, ha unificato in capo ad un unico soggetto il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito, RCPT). Ciò in coerenza con l'integrazione nel PTPC delle disposizioni sulla pubblicazione dei dati ex d.lgs. 33/2013 e della eliminazione di un autonomo Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI).

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	10	di	66


Il novellato art. 1, comma 7, della l. 190/2012, prevede che «l'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza». In particolare, il RPCT è individuato tra i dirigenti che:

- ricoprono un ruolo apicale (I fascia) e sono in posizione di stabilità (dipendente della Società);
- siano privi di un vincolo fiduciario con l'organo di vertice;
- non siano stati destinatari di provvedimenti giudiziari di condanna, né provvedimenti disciplinari e che abbiano dato dimostrazione nel tempo di un comportamento integerrimo;
- siano sanzionabili sul piano disciplinare in caso di inadempimento o omesso controllo delle misure anticorruzione;
- siano privi di responsabilità gestionali che possano configurare un conflitto di interesse;
- abbiano un'adeguata conoscenza della Società e del suo funzionamento;

Inoltre, diversamente da quanto indicato nelle Linee Guida ANAC, le Nuove Linee Guida affermano il RPCT non può essere membro dell'OdV. Stesso chiarimento è avvenuto per la nomina dell'OIV qualora obbligatoria solo per gli enti pubblici.

Giova sottolineare che l'individuazione del RPCT deve tenere conto della organizzazione e della concreta operatività della Società. Sul punto, le Nuove Linee Guida Anac affermano che *“nelle ipotesi in cui la Società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanze che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni, il RPCT potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze in materia di organizzazione e conoscenza della normativa sulla prevenzione della corruzione. In tal caso, l'amministratore è tenuto ad esercitare una funzione di vigilanza stringente e periodica sulle attività sul soggetto incaricato”*.

È il caso di 3A - PTA, società di modeste dimensioni, che conta un organico pari a 25 unità, senza alcuna posizione dirigenziale e con un Amministratore Unico in posizione di *governance* fisiologicamente dedicato all'attività di gestione e amministrazione.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	11	di	66

Per tale motivo, l'Amministratore Unico di 3A - PTA ha nominato la dott.ssa Alessia Dorillo, (già Responsabile Area Comunicazione), quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (nel seguito anche "RPCT"), a partire dal 31 gennaio 2019, ossia alla scadenza dell'incarico precedente, fino al 31.1.2021.

6.1.1 Nomina


Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è nominato dall'organo di indirizzo della società, che, nel caso di 3A - PTA, coincide con l'Amministratore Unico.

L'Amministratore Unico, all'atto della nomina, definisce anche la durata dell'incarico, che: (i) ha una durata non inferiore a 3 anni; (ii) non può essere inferiore alla durata in carica dell'Amministratore Unico; (iii) è rinnovabile.

Inoltre, l'atto di nomina deve contenere:

- i) l'indicazione dei compiti assegnati;
- ii) l'assegnazione di poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, ivi inclusi i poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure previste nel PTPC;
- iii) l'indicazione della struttura organizzativa di supporto assegnata (personale e/o mezzi tecnici);
- iv) l'eventuale retribuzione di risultato legata al conseguimento di obiettivi predeterminati;
- v) l'indicazione delle misure adottate dalle Società con lo scopo di assicurare che il RPCT svolga il proprio compito in modo imparziale e al riparo da possibili ritorsioni;
- vi) la specifica delle conseguenze derivanti dall'inadempimento degli obblighi connessi al ruolo, con l'indicazione dei profili di responsabilità disciplinare.

Il RPCT comunica tempestivamente all'ANAC la propria nomina, attraverso il sito istituzionale di quest'ultima (www.anticorruzione.it) e pubblica l'atto di nomina nella Sezione Trasparenza.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	12	di	66

Inoltre, l'Amministratore Unico comunica la nomina del RPCT a tutto il personale, invitandolo a fornire la necessaria collaborazione.

6.1.2 Revoca

Il RPCT può essere revocato dall'Amministratore Unico solo per giusta causa e con atto motivato. In caso di revoca -così come in caso di risoluzione del contratto di lavoro del RPCT-, la Società è obbligata ex art. 15 d.lgs. 39/2013 a comunicarlo all'ANAC affinché questa possa formulare una richiesta di riesame entro 30 gg qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal RPCT. In base a quanto indicato nel PNA, la comunicazione può essere effettuata anche dal RPCT interessato.

Inoltre, in base all'art. 1, comma 7, L.190/12, così come modificata dal d.lgs. 97/16, eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni, devono essere segnalate all'ANAC, che può chiedere informazioni ed agire ai sensi del citato art. 15.

Rimane fermo l'obbligo di revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del RPCT, siano stati avviati procedimenti penali per condotte di natura corruttiva.

6.1.3 Compiti

I principali compiti del RPCT sono riportati di seguito:

- elabora la proposta e l'aggiornamento del PTPC, che sottopone all'organo di indirizzo per l'approvazione;
- verifica l'idoneità e l'efficace attuazione del piano, e propone la modifica dello



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

Rev.: **1**

Pag.
13 di 66

**Anticorruzione
L. 190/2012**

stesso in caso di: i) significative violazioni delle prescrizioni; ii) rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività dell'amministrazione; iii) modifiche normative rilevanti;

- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- riceve le relazioni periodiche dell'OdV, unitamente agli esiti dei controlli effettuati;
- riceve le segnalazioni e svolge la relativa istruttoria di cui al sistema di *whistleblowing*;
- incontra periodicamente l'OdV e il Revisore Unico al fine di coordinare le rispettive attività;
- segnala all'organo di indirizzo e se rilevante ai fini 231/2001, all'OdV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- indica agli uffici competenti per l'esercizio dell'azione disciplinare i



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

Rev.: **1**

Pag.
14 di 66

nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;

- entro il 15 dicembre di ogni anno elabora la relazione annuale sull'attività svolta contenente il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPC; trasmette all'organo di indirizzo ne assicura la pubblicazione nel sito web della Società;
- nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richiede o il dirigente responsabile lo ritenga opportuno, riferisce sull'attività svolta;

**Trasparenza
D.lgs 33/2013**

- controlla costantemente che la Società adempia agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnala all'organo di indirizzo politico, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato



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

Rev.:

1

Pag.
15

di 66


adempimento degli obblighi di pubblicazione;

- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico in base di quanto stabilito dall'art. 5 d.lgs. 33/13;
- gestisce le richieste di riesame di cui all'art. 5, comma 7, d.lgs. 33/2013, decidendo con provvedimento motivato.

Inconferibilità e incompatibilità

d.lgs 39/2013

- cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che la Società rispetti le disposizioni del decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
- contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità;
- segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del presente decreto all'ANAC, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative;

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA	Rev.:	1
		Pag. 16	di 66

Codice etico


- collabora con l'OdV ai fini della diffusione della conoscenza e del monitoraggio sull'attuazione del Codice etico;
- riceve, unitamente all'OdV, le comunicazioni inerenti il conflitto di interessi reale e potenziale.

Le funzioni attribuite al RPCT non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali. Inoltre, in considerazione della stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001 e il PTPC, le funzioni del RPCT devono essere svolte in stretto coordinamento con quelle dell'OdV.

6.1.4 Poteri

Con l'atto di nomina sono assegnati al RPCT poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, ivi inclusi i poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure previste nel PTPC. A tal fine sono garantiti al RPCT i seguenti poteri di:

- i) collaborare con le strutture aziendali competenti alla redazione delle procedure aziendali rilevanti per l'anticorruzione e la trasparenza;
- ii) controllare le procedure e i processi aziendali che abbiano impatto in materia di anticorruzione e trasparenza, proponendo le modifiche ritenute necessarie e, nel caso di mancata attuazione, segnalare il tutto all'Amministratore Unico;
- iii) interfacciarsi con l'Amministratore Unico, il Revisore Unico, l'OdV ai fini dell'eventuale attivazione di misure per il miglior espletamento dei propri compiti;
- iv) disporre della libertà di accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali rilevanti per le proprie attività di indagine, analisi e controllo;

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	17	di	66

v) richiedere informazioni, rilevanti per le attività di competenza, a qualunque funzione aziendale, che è tenuta a rispondere

6.1.5 Struttura e supporto operativo


Il PNA 2016 reiterato nei successivi ha sottolineato l'importanza che l'organo di indirizzo disponga eventuali modifiche organizzative, necessarie ad assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico. Il citato PNA, inoltre, precisa che, per quanto riguarda gli aspetti organizzativi, appare *"necessaria la costituzione di un apposito ufficio dedicato allo svolgimento delle funzioni poste in capo al RPCT"*. Tale ufficio potrebbe anche non essere ad uso esclusivo del RPCT, ma a disposizione delle altre strutture di controllo (es. OdV).

6.1.6 Retribuzione di risultato

Come ribadito nelle Nuove Linee Guida ANAC per le società, al RPCT non può essere assegnato alcun compenso aggiuntivo. Tuttavia annualmente, all'atto dell'approvazione del PTPC, l'organo di indirizzo può riconoscere al RPCT una retribuzione di risultato legata all'effettivo conseguimento di precisi obiettivi predeterminati in sede di previsione delle misure organizzative per la prevenzione della corruzione, fermi restando i vincoli che derivano dai tetti retributivi normativamente previsti e dai limiti complessivi alla spesa per il personale.

6.1.7 Responsabilità

L'art. 1, comma 12, l.190/2012 dispone che, in caso di commissione, all'interno della Società, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 D.Lgs. n.165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	18	di	66

a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver osservato le prescrizioni di inerenti al contenuto del PTCT e le verifiche di cui ai commi 9 e 10 dell'art.1 l.190/2012⁴;


b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

La sanzione disciplinare a carico del RPCT non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il RPCT risponde ai sensi del citato articolo 21 D.Lgs. n.165/2001, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

⁴ Nello specifico, l'art. 1, comma 9, l.190/2012 dispone che: *“Il piano di cui al comma 5 risponde alle seguenti esigenze: a) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, anche ulteriori rispetto a quelle indicate nel Piano nazionale anticorruzione, nell'ambito delle quali e' piu' elevato il rischio di corruzione, e le relative misure di contrasto, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165; b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione; c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano; d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti; e) definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione; f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge”.*

Il comma 10 della disposizione citata, invece, prescrive che *“Il responsabile individuato ai sensi del comma 7 provvede anche: a) alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione; b) alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito e' piu' elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione; c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11”.*

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	19	di	66


6.2 L'Organismo indipendente di valutazione (OIV)

L'Organismo indipendente di valutazione (di seguito, "OIV") è un soggetto nominato in ogni amministrazione pubblica dall'organo di indirizzo politico-amministrativo. Può essere costituito in forma collegiale con tre componenti o in forma monocratica. In particolare, L'art. 1, comma 8bis, l. 190/12, introdotto dall'art. 41 del d.lgs.97/2016, ha attribuito all'OIV le seguenti funzioni:

- (i) la verifica che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale;
- (ii) la verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- (iii) la verifica dei contenuti della Relazione annuale del RPCT in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e, a tal fine, le facoltà di chiedere al RPCT le informazioni necessarie nonché di effettuare audizioni di dipendenti;
- (iv) riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- (v) effettua l'attestazione degli obblighi di pubblicazione;
- (vi) riceve le segnalazioni del RPCT aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione.

Giova sottolineare che le società di diritto privato in controllo pubblico, come 3A - PTA, non sono obbligate alla nomina di un OIV (Delibera CIVIT n.77 del 12 dicembre 2013). Pertanto, come ha chiarito l'ANAC nelle Nuove Linee Guida, tali società attribuiscono *"sulla base di proprie valutazioni di tipo organizzativo, [i compiti dell'OIV] all'organo interno di controllo reputato più idoneo ovvero all'Organismo di Vigilanza"*.

Con specifico riferimento all'attestazione degli obblighi di pubblicazione, l'ANAC con la delibera n.141/2019, ha affermato che *"nel caso in cui l'ente sia privo di OIV, o organismo o altro soggetto con funzioni analoghe agli OIV, l'attestazione e la compilazione della griglia di rilevazione è effettuata dal RPCT"*. La società ha pertanto deciso di non nominare un OIV.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	20	di	66


6.3 Organi societari

Di seguito si espongono i principali compiti posti in capo all'organo di indirizzo e al Revisore Unico in materia di trasparenza e anticorruzione, rinviando per gli approfondimenti del caso alle singole sezioni del PTPC.

6.3.1 L'organo di indirizzo

Allo stato, l'organo di indirizzo della Società coincide con l'Amministratore Unico. Nell'ambito del PTPC, l'Amministratore svolge i seguenti compiti:

- i) designa il RPCT e lo comunica all'ANAC;
- ii) adotta il PTPC e i relativi aggiornamenti;
- iii) partecipa al processo di gestione del rischio corruzione, valutando con il supporto del RPCT i contenuti del PTPC, con particolare riguardo all'analisi ed al trattamento dei rischi;
- iv) adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- v) riceve, con cadenza almeno semestrale, le Relazioni del RPCT e dell'OdV, valutando, all'esito della disamina, eventuali interventi a garanzia della corretta esecuzione del PTPC
- vi) riceve l'attestazione dell'OIV valutando, all'esito, le eventuali azioni di competenza;
- vii) adotta le azioni più opportune a seguito delle segnalazioni effettuate dal RPCT e/o dall'OIV;
- viii) collabora con il RPCT per l'attuazione delle misure di prevenzione;
- ix) garantisce che il RPCT sia dotato della struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere;

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag. 21	di 66		

x) fornisce una dotazione di budget adeguata al RPCT;

xi) osserva le misure contenute nel PTPC.

6.3.2 Il Revisore Unico

L'art. 22 dello Statuto di 3A - PTA dispone che *"La gestione della società è sottoposta al controllo del Revisore Unico e/o Collegio sindacale [che] svolgono le funzioni previste dall'art. 2403 del codice civile, nonché il controllo contabile di cui all'art. 2409 ter del codice civile"*.


La Società, ai fini del contenimento della spesa, ha optato per l'organo di controllo monocratico e, con determina n. 265 del 27 settembre 2018, il Presidente dell'Assemblea Legislativa della Regione Umbria ha nominato il Revisore Unico di 3A PTA. Ai fini del Piano, il Revisore Unico:

- a. riceve, con cadenza almeno semestrale, le Relazioni del RPCT e dell'OdV valutando, all'esito, le eventuali azioni di competenza;
- b. riceve -se nominato- l'attestazione dell'OIV valutando, all'esito, le eventuali azioni di competenza;
- c. collabora con il RPCT per l'attuazione delle misure di prevenzione, incontrandolo periodicamente;
- d. osserva le misure contenute nel PTPC;
- e. partecipa al processo di gestione del rischio corruzione ed opera in base ai compiti di cui al codice civile.

6.4 L'Organismo di Vigilanza (OdV)

Di seguito si espongono i principali compiti dell'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01 nell'ambito del Piano. Sul punto, giova ribadire che l'ANAC, nelle Nuove Linee Guida per le società, ha affermato che nell'espletamento dei propri compiti l'OdV e il RPCT devono garantire il necessario coordinamento. Ciò premesso, l'OdV:

- opera ai sensi del d.lgs. 231/01;


	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	22	di	66

- partecipa al processo di gestione del rischio corruzione per quanto di competenza, collaborando con il RPCT;
- si coordina con il RPCT in caso di eventi rilevanti ai sensi della L. 190/2012 e del d.lgs. 231/01, oltre che nella gestione dei flussi;
- riceve le segnalazioni - ed effettua la relativa istruttoria unitamente al RPCT- di cui al sistema di *whistleblowing*;
- si coordina con il RPCT ai fini della diffusione del Codice etico e del monitoraggio sull'attuazione dello stesso, ivi incluse le comunicazioni relative al conflitto di interessi;
- si coordina con il RPCT per le attività di formazione;
- trasmette le proprie relazioni periodiche anche al RPCT;
- riceve il PTPC per quanto di competenza, anche al fine di fornire eventuali contributi utili alla prevenzione della corruzione;
- è competente a dirimere eventuali incertezze interpretative del Codice etico.

6.5 I dipendenti


Nonostante la l.190/2012 concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPCT, tutti i dipendenti della Società mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

Tale concetto è stato ribadito nel PNA, il quale prevede espressamente per i dirigenti e per il personale il "*dovere di collaborare attivamente con il RPC, dovere la cui violazione deve essere ritenuta particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare*". Tale coinvolgimento riguarda tutte le fasi dell'attività di prevenzione, dalla mappatura dei processi e analisi dei rischi, alla predisposizione delle misure anticorruzione ed alla loro attuazione.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	23	di	66

Nello specifico, tutti i dipendenti della Società, anche occasionali e/o soltanto temporanei:

- partecipano al processo di gestione del rischio, con particolare attenzione alla mappatura dei processi ed all'analisi dei rischi;
- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, fornendo suggerimenti al RPCT o segnalando eventuali criticità riscontrate;
- collaborano con il RPCT per l'implementazione delle misure di prevenzione e forniscono al RPCT il supporto necessario allo svolgimento dei propri compiti, ciascuno per l'attività di rispettiva competenza;
- osservano le misure contenute nel PTPC;
- segnalano le situazioni di illecito.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	24	di	66

SEZIONE II – GESTIONE DEL RISCHIO

1. Premessa

L'art.1, comma 9, l. 190/2012 dispone che il Piano, fra l'altro, deve *“individuare le attività [...] nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, e le relative misure di contrasto”*. Sul punto, il PNA 2015 afferma che, pur in assenza di un esplicito riferimento testuale alla gestione del rischio, la logica sottesa all'assetto normativo delineato dalla l. 190/2012, in coerenza con i principali orientamenti internazionali, è improntata alla gestione del rischio di corruzione.


Come già affermato (*supra*, Sez. I, par. 2), la nozione di corruzione adoperata ai fini del Piano è più ampia rispetto alla fattispecie penalistica, e ricomprende tutte le situazioni in cui, nel corso dell'Attività della Società, si riscontra l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Di conseguenza, sono state ricomprese nell'analisi del rischio, oltre ai delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A. di cui al Titolo II, capo I del Codice Penale e fattispecie analoghe, anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale del fatto, si verifichi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

2. Principi da valorizzare

Come indicato nel PNA 2019, per la migliore impostazione e realizzazione del processo di gestione del rischio, si raccomanda a tutti i destinatari della normativa di prevenzione della corruzione di tenere conto dei seguenti principi. La gestione del rischio di corruzione:

- a) va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Pertanto non è un processo formalistico né un mero adempimento burocratico;
- b) è parte integrante del processo decisionale. Pertanto, essa non è un'attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare riferimento

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	25	di	66

all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi;

c) è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione adottata. Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi delle amministrazioni e degli enti;

d) è un processo di miglioramento continuo e graduale. Essa, da un lato, deve tendere alla completezza e al massimo rigore nella analisi, valutazione e trattamento del rischio e, dall'altro, deve tener conto dei requisiti di sostenibilità e attuabilità degli interventi;


e) implica l'assunzione di responsabilità. Essa si basa essenzialmente su un processo di diagnosi e trattamento e richiede, necessariamente, di fare scelte in merito alle più opportune modalità di valutazione e trattamento dei rischi. Le scelte e le relative responsabilità riguardano, in particolare, gli organi di indirizzo, i dirigenti, il RPCT;

f) è un processo che tiene conto dello specifico contesto interno ed esterno di ogni singola amministrazione o ente, nonché di quanto già attuato (come risultante anche dalla relazione del RPCT). Essa non deve riprodurre in modo integrale e acritico i risultati della gestione del rischio operata da altre amministrazioni (ignorando dunque le specificità dell'amministrazione interessata) né gli strumenti operativi, le tecniche e le esemplificazioni proposti dall'Autorità o da altri soggetti (che hanno la funzione di supportare, e non di sostituire, il processo decisionale e di assunzione di responsabilità interna);

g) è un processo trasparente e inclusivo, che deve prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;

h) è ispirata al criterio della prudenza volto anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione;

i) non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive. Implica valutazioni non sulle qualità degli individui ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag. 26	di 66		

3. Metodologia utilizzata

I principi fondamentali indicati nei vari PNA e nelle Nuove Linee Guida ANAC per una corretta gestione del rischio sono desunti dalla norma internazionale UNI ISO 37001:2016, che, come specificato nel PNA 2015 e reiterato nei successivi, non ha natura cogente ma è suscettibile di adattamenti e adeguatamente in ragione delle caratteristiche proprie della struttura in cui si applica.

Inoltre, il PNA ha fornito alcune ulteriori indicazioni al processo di gestione del rischio di corruzione, così sintetizzabile:




A queste fasi, vanno aggiunte, in linea con le indicazioni della norma internazionale UNI ISO 31000:2010, le fasi trasversali della comunicazione e consultazione nonché del monitoraggio e riesame.

4. Analisi del contesto

Come indicato nel PNA, *“la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all’analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all’interno dell’amministrazione o dell’ente per via delle specificità dell’ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne”*.

L’analisi in parola ha ad oggetto sia il contesto esterno in cui opera la Società, sia il contesto interno alla stessa.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	27	di	66

4.1 Analisi del contesto esterno


L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale opera la Società, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche, che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento della Società, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Per descrivere il contesto nel quale opera la Società, si riportano in primo luogo alcuni dati relativi allo stato della corruzione in Europa, così come emergono da studi effettuati a livello internazionale. In tale ambito rileva l'Indice CPI (*Corruption Perception Index*), elaborato da *Transparency International*, che ha l'obiettivo di misurare quantitativamente la corruzione percepita nel settore pubblico. Per l'Italia l'Indice di *Transparency International* utilizza, tra gli altri, i sondaggi realizzati dal *World Economic Forum* e dal *World Justice Project*.

Secondo i dati forniti dall'ultimo rapporto CPI, pubblicato il 29 gennaio 2019, l'Italia occupa la 53° posizione su 180 paesi analizzati e il 25° posto su 31 paesi europei. Nonostante il *trend* sia positivo (dal 2012 l'Italia ha guadagnato e scalato 19 posizioni), la corruzione percepita è comunque più alta rispetto alla media degli paesi e in particolare di quelli europei.

Inoltre, nel rapporto pubblicato nell'ottobre 2017⁵, l'Istat ha illustrato i risultati dell'incidenza del fenomeno della corruzione in Italia per offrire una stima del numero di famiglie coinvolte nel corso della propria vita in dinamiche corruttive. In particolare, sono state intervistate 43mila persone, tra i 18 e gli 80 anni di età, a cui è stato chiesto, tra altro, se a loro stessi o a un familiare convivente fosse stato suggerito o richiesto di pagare, fare regali o favori in cambio di facilitazioni nell'accesso a un servizio o di un'agevolazione. L'attenzione è stata quindi rivolta alle esperienze concrete: è stato anche chiesto se vi sia stato uno scambio, in quale modo sia avvenuto, la sua entità e il suo esito, il comportamento di denuncia. Il taglio pratico del rapporto e la nozione lata di corruzione appare particolarmente significativa.

⁵ Report ISTAT, La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie, 12 ottobre 2017.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	28	di	66


Con specifico riferimento all’Umbria, nel 2016 il 14,6% delle persone ha affermato di conoscere qualcuno (familiari, amici, colleghi) a cui è stato richiesto denaro, favori, regali in cambio di beni o servizi, a fronte del dato nazionale pari a 13,1%. Sempre in Umbria, il 2,7% degli occupati e di coloro che hanno lavorato in passato ha risposto di aver assistito scambi di favori o di denaro che hanno considerato illeciti o inopportuni a fronte del dato nazionale pari al 5,0%.

Inoltre, in Umbria il 26,3% delle persone ha affermato di conoscere qualcuno che è stato raccomandato, in particolar modo in relazione alla ricerca del lavoro. L’indagine mostra che la Regione è fra quelle in cui il fenomeno si manifesta in modo più marcato dopo Puglia (34,3%), Basilicata (31,8%), Sardegna (30,5%), Lazio (29,9%) e a fronte di un dato nazionale del 25,4%.

In base al citato rapporto Istat, l’8,3% degli italiani ha personalmente ricevuto la richiesta di raccomandazioni, favori o di fare da intermediario con altri. Le richieste di raccomandazioni sono rivolte soprattutto agli uomini della fascia d’età 55-59 anni (16,2%), alle persone con titolo di studio universitario (15,7%) e in posizione lavorativa di dirigente (28,4%) o quadro (19,7%). Tale fenomeno è risultato più diffuso nelle regioni del Nord Est e Centro Italia e in particolare in Emilia Romagna, Lazio, Umbria e Veneto.

Analizzando il documento **La corruzione in Italia (2016-2019)**, *Numeri, luoghi e contropartite del malaffare* redatto dall’ANAC si rivela che il 74% delle vicende (113 casi) ha riguardato l’assegnazione di appalti pubblici, a conferma della rilevanza del settore e degli interessi illeciti a esso legati per via dell’ingente volume economico. Il restante 26%, per un totale di 39 casi, è composto da ambiti di ulteriore tipo (procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari, ecc.). In questa relazione dall’Umbria risulta un solo caso corruttivo.

In relazione all’attività caratteristica di 3A PTA, occorre anche tenere conto delle politiche economiche definite dalla Regione nel Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) 2019-2021. Infatti, uno dei sei obiettivi del DEFER per il triennio 2019-2021 è proprio *“l’utilizzo dei fondi strutturali per incidere sulla dimensione aziendale, sull’internazionalizzazione, sull’innovazione in*


	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	29	di	66

tutti i settori produttivi, per accrescere la qualità dell'agricoltura e posizionare l'immagine turistica della regione"; ossia il settore di attività di 3A PTA.

Inoltre, sempre dal DEFR in parola si ricava che il mercato del lavoro umbro mostra segnali positivi nell'agricoltura (+4mila nel secondo trimestre del 2018). La politica di utilizzo dei fondi strutturali europei e il *trend* positivo del mercato del lavoro nel settore agricolo, sono elementi da tenere in considerazione, in quanto, se da un lato possono incidere positivamente sull'attività di 3A - PTA e dall'altro possono aumentare le potenziali occasioni di corruzione.

4.1.1. ... segue


In base alle indicazioni dell'ANAC, si indicano di seguito i prevalenti ambiti di attività della Società verso l'esterno: rilascio di certificazioni agroalimentari; affidamento di servizi strumentali alla certificazione (analisi, consulenze, rilevazioni di campioni, fornitura di buste di massima sicurezza, bottiglie, tappi, marchiatori a fuoco...); affidamento dei servizi relativi all'operatività della Società (es. cancelleria, noleggio auto aziendale); affidamento di servizi di comunicazione, informazione e stampa per le pubblicazioni divulgative e scientifiche; monitoraggio dei soggetti che hanno registrato prodotti a rischio di erosione genetica di interesse agrario; consulenza di natura tecnica a soggetti pubblici o privati (es. prove di confronto varietale su girasole); creazione di partenariati pubblico - privati; collaborazione con gli stati membri dell'UE per la programmazione eurounitaria e partecipazione a progetti in Serbia, Bosnia ed Erzegovina, Albania, Marocco, Palestina, Brasile, Argentina, El Salvador, Colombia, Cina; promozione, progettazione e coordinamento di progetti di Internazionalizzazione nel settore agroalimentare; gestione della Rete Agrometeorologica Regionale; supporto alla Regione Umbria nella definizione di strategie di relazione e cooperazione internazionale, oltre che di internazionalizzazione delle imprese; gestione, per conto della Regione Umbria, degli stabili e le aree verdi del Parco Tecnologico Agroalimentare dell'Umbria, nonché un vasto patrimonio regionale consistente in arredi, strumenti e materiali di laboratorio; sviluppo di progetti di comunicazione; partecipazione ad eventi e manifestazioni fieristiche.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	30	di	66

Pertanto, i soggetti che interagiscono con la Società possono essere così individuati e suddivisi per attività omogenee:

- 1. Certificazione:** Accredia, Commissione Tecnica, Comitati di Certificazione, Comitato per la Salvaguardia dell'imparzialità, fornitori di beni e servizi relativi all'attività di certificazione agroalimentare (laboratori di analisi, consulenti, campionatori, produttori di buste di massima sicurezza, bottiglie, tappi, marchiatori a fuoco), Giunta d'Appello, imprenditori e altri soggetti operanti nell'ambito agroalimentare, Ministero delle politiche agricole alimentari, forestali e del turismo, Regione Umbria, Regione Toscana;
- 2. Innovazione e Ricerca:** Comitato di valutazione, Comitato Nazionale permanente per la biodiversità di interesse agricolo e alimentare, fornitori di servizi di pubblicazione, Gruppo di Competenza Biodiversità della Rete Interregionale per la Ricerca Agraria, Forestale, Acquacoltura e Pesca; imprenditori e altri soggetti operanti nell'ambito agroalimentare; Regione Umbria; Sviluppumbria, Università di Perugia;
- 3. Progetti di internazionalizzazione:** imprenditori e altri soggetti esteri operanti nell'ambito agroalimentare, istituzioni estere, Regione Umbria;
- 4. Patrimonio:** Regione Umbria, sub – affittuari;
- 5. Comunicazione:** fornitori dei servizi strumentali ai progetti di comunicazione, destinatari dei progetti di comunicazione;
- 6. Altro:** imprese partner con cui la Società partecipa a progetti internazionali nonché gli altri soggetti, privati o pubblici, coinvolti nei progetti internazionali, soggetti pubblici e privati che richiedono servizi di consulenza al Parco.

4.2 Contesto interno

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	31	di	66

Come specificato dal PNA 2015, l'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione.

L'obiettivo ultimo dell'analisi del contesto interno è che tutta l'attività svolta dalla Società venga analizzata, in particolare attraverso la mappatura dei processi, al fine di identificare le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Sul punto, occorre sottolineare che sono state analizzate non solo le c.d. "aree di rischio obbligatorie" di cui al PNA 2013, (acquisizione e progressione del personale, affidamento di lavori, servizi e forniture, provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi o con di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario) o le sole "aree generali" di cui al PNA 2015, ma l'intera attività di 3A PTA.

4.2.1 Struttura organizzativa e descrizione dell'attività

Per quanto attiene alla descrizione della struttura organizzativa e dell'attività della Società si rinvia al documento introduttivo del Modello 231 (*supra*, par. III, A).


5. Identificazione e valutazione del rischio

5.1 Identificazione delle aree di rischio e degli eventi rischiosi

L'individuazione delle aree di rischio serve per far emergere le attività della Società che devono essere presidiati con misure di prevenzione.

Il PNA 2013 individuava alcune aree di rischio che dovevano essere obbligatoriamente analizzate ed indicate nei Piani; rappresentavano un contenuto minimale, il quale con il PNA 2015 è stato integrato con l'individuazione di aree di rischio ulteriori.

3A - PTA ha dunque individuato le "Aree generali", unitamente alle c.d "Aree di rischio specifiche", ossia caratterizzate dalla peculiare attività svolta in concreto dalla Società. Per ogni area sono stati posti in rilievo i processi a rischio e l'evento a rischio che in astratto potrebbe configurarsi.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	32	di	66

La Società ha dunque individuato le “Aree generali”, unitamente alle c.d “Aree di rischio specifiche”, ossia caratterizzate dalla peculiare attività svolta in concreto dalla Società nonché le attività a rischio e gli eventi rischiosi che si potrebbero verificare.

Per l’individuazione degli eventi a rischio in ogni area si rinvia all’allegato n.2.

5.2 Analisi e valutazione del rischio

Per ciascun evento rischioso individuato, è stata valutata la probabilità che si verifichi e le conseguenze che tali comportamenti potrebbero produrre.

Le valutazioni sono state effettuate applicando la metodologia dell’*UN Global Compact*, atteso che, come rilevato dall’ANAC, l’applicazione meccanica dei criteri di cui all’Allegato 5 del PNA 2013, confermata con PNA 2015 e PNA 2016, potrebbe condurre a sottovalutare taluni rischi.

Il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell’evento per l’intensità del relativo impatto:

$$\text{Rischio (E)} = \text{Probabilità(E)} \times \text{Impatto(E)}.$$

La *probabilità* che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all’amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso; tale valutazione deve essere eseguita dal responsabile al meglio delle sue possibilità di raccolta di informazioni ed operando una conseguente, attenta valutazione di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell’evento attraverso una scala crescente su 5 valori: molto bassa, bassa, media, alta, altissima.

L’*impatto* viene valutato calcolando le conseguenze che l’evento di corruzione produrrebbe:



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

Rev.: **1**

Pag.
33 di 66

a) sulla Società in termini di qualità e continuità dell'attività, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;

b) sugli *stakeholders* (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Il fattore "impatto", al fine di assumere una posizione prudentiale, è stato declinato in quattro valori: "basso" "medio" "alto" e "altissimo", sulla base della presunzione che qualunque evento di natura corruttiva avrebbe per la Società un impatto quantomeno basso.

Lo *scoring* attribuito a ogni rischio deriva dall'incrocio delle valutazioni attribuite a Impatto e Probabilità di accadimento nella matrice di seguito rappresentata.

Impatto Probabilità	Basso	Medio	Alto	Altissimo
Altissima	Alto	Alto	Altissimo	Altissimo
Alta	Medio	Alto	Alto	Altissimo
Media	Medio	Medio	Alto	Alto
Bassa	Basso	Medio	Medio	Alto
Molto bassa	Basso	Medio	Medio	Medio


Per la valutazione degli eventi a rischio in ogni area si rinvia all'allegato 2.

6. Trattamento del rischio

6.1 Misure preventive trasversali

Come specificato nel PNA 2013, il PTPC prevede l'adozione di alcune misure generali preventive, individuate in attuazione della L. 190/2012, che le società devono adottare.

Segnatamente:


	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	34	di	66

- rotazione del personale;
- disciplina dei casi di inconfiribilità e incompatibilità;
- disciplina del pantouflage – revolving doors;
- disciplina gestione conflitto di interesse;
- disciplina del whistleblowing;
- codice etico;
- formazione del personale;
- trasparenza;
- accesso civico.

6.1.1 La rotazione del personale

L'ANAC, nel PNA 2016, superando quanto indicato nel PNA 2013, ha chiarito che *“pur in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla rotazione negli enti di diritto privato a controllo pubblico e negli enti pubblici economici, ...[è] opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano l'adozione da parte dei suddetti enti di misure di rotazione come già, peraltro, indicato nelle Linee guida di cui alla determinazione n. 8 del 17 giugno 2015. In tale sede, sono inoltre state suggerite, in combinazione o in alternativa alla rotazione, misure quali quella della articolazione delle competenze (c.d. “segregazione delle funzioni”) con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento di istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche”*.

Il PNA 2018 ribadisce che la rotazione del personale è una misura che non essere sempre realizzata, specie nelle amministrazioni di piccole dimensioni. Sul punto, il PNA 2019 (allegato2) ha chiarito che la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	35	di	66

A ben vedere, si tratta di una affermazione che concretizza un principio più generale, già esplicitato nel PNA 2015, in base al quale l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte di amministrazioni ed enti. Se fosse ignorato quest'aspetto, infatti, i PTPC finirebbero per essere irrealistici e quindi restare inapplicati.

Le ridotte dimensioni dell'ente, la carenza di personale dirigenziale e l'attività ad alto contenuto tecnico sono tutte caratteristiche di 3A - PTA.


Come già notato, la Società è un'organizzazione di piccole dimensioni, senza personale dirigenziale e, nonostante il ridotto organico (25 unità in totale), svolge diverse attività ad elevato contenuto tecnico-scientifico. Dagli elementi appena esposti si evince che il personale di ciascuna area è sostanzialmente infungibile con quello delle altre e che dunque la misura della rotazione, in concreto, non è sostenibile. Per tale ragione, come indicato nel PNA, la Società adotta, in alternativa alla rotazione del personale, una combinazione di misure che sortiscono un effetto analogo: la trasparenza, la segregazione delle funzioni e la condivisione delle fasi procedurali.

Come possibile area di miglioramento potrebbe essere presa in considerazione la rotazione ordinaria del personale non dirigenziale che può essere effettuata o all'interno dello stesso ufficio o tra uffici diversi nell'ambito della stessa amministrazione. La rotazione è applicabile anche ai titolari di posizione organizzativa, nei casi in cui nell'amministrazione il personale dirigenziale sia carente o del tutto assente. Tra le best practices può richiamarsi quella di favorire la rotazione tra i responsabili o come annunciato nelle linee guida prevedere per il prossimo futuro la rotazione tra amministrazioni diverse (fra in house della Regione).

Infine, compatibilmente con le esigenze tecniche ed economiche, la Società adotta criteri di rotazione dei fornitori e consulenti.

6.1.2. Inconferibilità e incompatibilità

6.1.2.1 Contesto normativo

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	36	di	66

Il d.lgs. 39/2013 recante *“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”*, disciplina le cause di inconferibilità e incompatibilità con riferimento agli incarichi amministrativi di vertice, agli incarichi dirigenziali o di responsabilità, interni e esterni, nelle Pubbliche Amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico ed agli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico.


Lo scopo della disciplina in parola è evitare che gli incarichi che richiedono imparzialità e distanza da interessi particolari siano affidati a soggetti che, per la provenienza o per precedenti comportamenti tenuti, possano far dubitare della propria personale imparzialità.

Nel caso di 3A PTA, la disciplina trova applicazione nei riguardi dei componenti dell'organo amministrativo (attualmente unipersonale) e dei dirigenti che verranno eventualmente nominati.

Giova fin da subito sottolineare che, ai sensi dell'art. 17 del citato decreto legislativo, gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni ivi contenute ed i relativi contratti sono nulli e che l'atto di accertamento della violazione è pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione Società Trasparente.

6.1.2.2 Inconferibilità

Il d.lgs. 39/2013 stabilisce che per inconferibilità si debba intendere *“la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, 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”*.


	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	37	di	66

Invero, decorso un adeguato periodo di tempo fissato dalla norma (cd. “di raffreddamento”), la condizione ostativa viene meno e l’incarico torna conferibile a quel soggetto, fatti salvi i casi di inconferibilità permanente⁶.

Le cause di inconferibilità sono:

- l’aver tenuto, prima del conferimento, comportamenti impropri, quale il caso di condanna penale per uno dei reati previsti dal Capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione) - anche con sentenza non passata in giudicato - del soggetto cui deve essere conferito l’incarico. Tali comportamenti vengono ritenuti in grado di compromettere la fiducia nell’imparzialità del funzionario sia da parte dei cittadini in generale, sia da parte dei destinatari della sua azione (cfr. art. 1, comma 50, lett. a), l. 190/2012 e art. 3, d.lgs. 39/2013);
- la provenienza immediata del soggetto cui deve essere conferito l’incarico da un soggetto/ente di diritto privato la cui attività sia sottoposta a regolazione o a finanziamento da parte dell’Amministrazione che conferisce l’incarico (art. 1, comma 50, lett. b), L. 190/2012 e artt. 4 e 5, d.lgs. 39/2013; il divieto vale, a maggior ragione, quando si tratta di conferire l’incarico relativo all’ufficio che in concreto deve svolgere le ricordate funzioni di regolazione e finanziamento);
- la provenienza, sempre immediata, da cariche in organi di indirizzo politico (art. 1, comma 50, lett. c), L. 190/2012 e artt. 6, 7 e 8, d.lgs. 39/2013); anche quest’ultima previsione costituisce un’assoluta novità, in quanto il divieto di accesso all’incarico amministrativo non è fondato su potenziali conflitti di interesse (chi ha rivestito cariche politiche non è necessariamente portatore di interessi particolari), né su pregressi comportamenti impropri, ma sul venir meno anche dell’apparenza dell’imparzialità e sul dubbio che l’incarico possa

⁶ Cfr. Art. 3, comma 2, D.Lgs 39/2013 in cui si prevede che “l’inconferibilità (...) ha carattere permanente nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell’interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo (...)”.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	38	di	66

essere conferito per “meriti pregressi” più che sulla competenza professionale necessaria per il suo svolgimento.

La Società segnala sul proprio sito istituzionale, nella sezione Società Trasparente, le cause di inconferibilità di cui al d.lgs. 39/2013 e le rende note agli interessati negli atti/contratti di assunzione/attribuzione degli incarichi.

6.1.2.2.1 Dichiarazione di inconferibilità


Ai fini dell'accertamento della sussistenza o meno delle cause di inconferibilità l'Amministratore Unico, all'atto dell'accettazione della carica e gli eventuali dirigenti all'atto dell'assunzione o della nomina forniscono all'Area Amministrazione la dichiarazione sostitutiva di certificazione dell'insussistenza delle cause di inconferibilità di cui al d.lgs. 39/2013, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. 445/2000.

Le citate dichiarazioni sono rinnovate annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno per tutta la durata dell'incarico/contratto o su specifica richiesta del RPCT, il quale, al fine di effettuare le verifiche di competenza, può chiedere che la Società fornisca anche il certificato dei carichi pendenti e il certificato del casellario giudiziale dell'Amministratore/Dirigente. Le dichiarazioni sono inoltre pubblicate nella sezione Società Trasparente del sito internet della Società, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013 ed in ottemperanza a quanto definito in merito nella Sezione trasparenza del presente PTPC.

6.1.2.2.2 Accertamento dell'inconferibilità

Come ribadito nelle Nuove Linee Guida ANAC per le società, è onere del soggetto che conferisce l'incarico effettuare le verifiche sull'inconferibilità, prima che l'incarico venga conferito/contratto stipulato. Inoltre, dette verifiche devono essere opportunamente documentate.

In caso di sussistenza di cause di inconferibilità, la Società si astiene dal conferire l'incarico/stipulare il contratto.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA	Rev.:	1
		Pag. 39	di 66

In caso di conferimenti di incarichi *in itinere*, ai sensi dell'art. 15, comma 2, d.lgs. 39/2013 il RPCT segnala i casi di possibile violazione di cui dovesse venire a conoscenza, all'ANAC nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Qualora la situazione di inconferibilità insorga o venga rilevata successivamente, la Società comunica tempestivamente al RPCT la situazione di inconferibilità. Ricevuta la comunicazione in parola, o, comunque, qualora dovesse venire a conoscenza dell'esistenza/insorgenza di una causa di inconferibilità, anche in seguito ai controlli di competenza, il RPCT avvia il procedimento di accertamento a mezzo della contestazione formale di cui all'art. 15, comma 1, del d.lgs. 39/2013, con le modalità nel seguito indicate:


- 1) il RPCT trasmette la contestazione: i) all'interessato; ii) in caso di dirigente, all'Amministratore Unico e alle Risorse umane; iii) in caso di amministratore: ai soci e al Revisore Unico.
- 2) la contestazione deve contenere: una breve indicazione del fatto; la nomina ritenuta inconferibile; la norma che si assume violata; l'invito a presentare memorie a discolpa, in un termine congruo, tale da consentire, comunque, l'esercizio del diritto di difesa, comunque non inferiore a cinque giorni; l'invito a presentarsi per il contraddittorio.

Qualora, a seguito della contestazione e del contraddittorio, sia confermata la sussistenza della causa di inconferibilità, il RPCT, ex art. 17 del d. lgs 39/2013, dichiara la nullità dell'incarico/nomina/ruolo assegnato con apposito atto, informando contestualmente la Società.

Se la causa di inconferibilità riguarda l'Amministratore Unico, il RPCT provvede a convocare l'Assemblea dei soci affinché prenda atto della nullità della nomina e proceda a nuova nomina.

La Società informa tempestivamente il RPCT dei provvedimenti adottati come conseguenza della dichiarazione di nullità dell'incarico inconferibile.

6.1.2.2.3 Procedimento sanzionatorio nei confronti del soggetto che ha conferito l'incarico

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag. 40	di 66		

Accertata la sussistenza della causa di inconferibilità e dichiarata la nullità, il RPCT verifica, sulla base di elementi oggettivi, il dolo o la colpa, anche lieve, in capo ai soggetti che hanno conferito la nomina di Amministratore Unico o in capo al soggetto che ha sottoscritto il contratto di assunzione o di nomina del dirigente, convocando gli stessi nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato e chiedendo la produzione della documentazione a comprova delle verifiche a suo tempo effettuate.


All'esito dell'accertamento il RPCT irroga, laddove ne sussistano i presupposti e con provvedimento motivato, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013⁷.

Invece, nei casi di accertamento compiuto da ANAC ai sensi dell'art. 16, d.lgs. 39/13, il RPCT si limita a:

- (i) prendere atto dell'accertamento compiuto dall'ANAC e della conseguente, automatica, nullità dell'atto di conferimento;
- (ii) avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18.

In caso di contestazione della sussistenza di una causa di inconferibilità, effettuata dalla Società ai fini della revoca dell'incarico di RPCT e/o della risoluzione del contratto di lavoro dello stesso, la Società procede in ottemperanza al "*Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di*

⁷ In particolare, l'art. 18 D.Lgs.39/2013 dispone che "*I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati. Sono esenti da responsabilità i componenti che erano assenti al momento della votazione, nonché i dissenzienti e gli astenuti. 2. I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza. Il relativo potere è esercitato, per i Ministeri dal Presidente del Consiglio dei ministri e per gli enti pubblici dall'amministrazione vigilante. 3. Le regioni, le province e i comuni provvedono entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente decreto ad adeguare i propri ordinamenti individuando le procedure interne e gli organi che in via sostitutiva possono procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari. 4. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 3 trova applicazione la procedura sostitutiva di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131. 5. L'atto di accertamento della violazione delle disposizioni del presente decreto è pubblicato sul sito dell'amministrazione o ente che conferisce l'incarico*".

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	41	di	66

richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione” approvato dall’ANAC con Delibera n. 657 del 18 luglio 2018.

In estrema sintesi, la Società:


- trasmette la contestazione motivata di cui all’art. 15, c. 1, del d.lgs. 39/2013, al RPCT, secondo le modalità di cui alla precedente lett. c), informando contestualmente l’organo direttivo, il Revisore Unico e l’OdV;
- qualora, a seguito della contestazione e del contraddittorio, sia confermata la sussistenza della causa di inconfirabilità, l’organo direttivo sottomette la questione all’ANAC affinché l’Autorità possa formulare una richiesta di riesame ai sensi dell’art. 15, c. 3, d.lgs. 39/2013;
- decorso il termine di 30 gg dalla ricezione, senza che l’ANAC abbia dato seguito alla comunicazione ricevuta, la Società procede alla revoca dell’incarico e/o alla risoluzione del contratto di lavoro, se del caso, informando il Revisore Unico e l’OdV.

6.1.2.3 Incompatibilità

Il d.lgs. 39/2013 stabilisce che per incompatibilità si deve intendere: *“l’obbligo per il soggetto cui viene conferito l’incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 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”.*

In particolare, il D.Lgs. 39/2013 prevede varie ipotesi di incompatibilità, che, con riguardo all’attività di 3A PTA, possono essere così sintetizzate:

- a) incompatibilità tra incarichi di vertice o dirigenziali con cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall’Amministrazione o dall’ente pubblico che conferisce l’incarico nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali se regolate, finanziate o comunque retribuite dall’amministrazione o ente che conferisce l’incarico;

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	42	di	66

b) incompatibilità tra gli incarichi amministrativi di vertice o di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali;

c) incompatibilità tra incarichi dirigenziali, interni o esterni, e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali

d) incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali.

I principali casi di incompatibilità ex D.Lgs. 39/2013 sono indicati nell'allegato n. 3.


6.1.2.3.1 Dichiarazione di incompatibilità

Quando sussistono cause di incompatibilità, la Società si astiene dal conferire l'incarico/stipulare il contratto.

In caso di conferimenti di incarichi *in itinere*, ai sensi dell'art. 15, c. 2, d.lgs. 39/2013 il RPCT effettua le segnalazioni dei casi di possibile violazione di cui dovesse venire a conoscenza, all'ANAC nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Ai fini dell'accertamento della sussistenza o meno delle cause di incompatibilità, l'Amministratore Unico, all'atto del conferimento della carica, nonché i dirigenti eventualmente nominati all'atto dell'assunzione, forniscono alla struttura aziendale competente la dichiarazione sostitutiva di certificazione dell'insussistenza delle cause di incompatibilità ex d.lgs. 39/2013, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000.

Tali dichiarazioni sono rinnovate annualmente, entro il 31 gennaio di ogni anno per tutta la durata dell'incarico o su richiesta del RPCT e sono pubblicate nella sezione Amministrazione


	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	43	di	66

Trasparente del sito internet della Società, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013. Qualora la situazione di incompatibilità insorga o venga rilevata successivamente:

- la Società dà tempestiva comunicazione al RPCT in merito alla situazione di incompatibilità che dovesse emergere dalle dichiarazioni di cui sopra o di cui la Società stessa dovesse venire a conoscenza nel corso dello svolgimento dell'incarico/contratto;
- una volta ricevuta la comunicazione di cui al precedente punto o, comunque, qualora dovesse venire a conoscenza dell'esistenza/insorgenza di una causa di incompatibilità, anche in seguito ai controlli di competenza, il RPCT procede ad effettuare la contestazione formale ai sensi dell'art. 15, c. 1, del d.lgs. 39/2013, affinché l'interessato provveda alla sua rimozione (rinuncia all'incarico incompatibile) entro 15 (quindici) gg dal ricevimento della contestazione e ne dia comunicazione al Responsabile stesso entro il medesimo termine. La contestazione viene trasmessa all'interessato. Nel caso in cui, trascorso tale termine, perduri la situazione di incompatibilità, la Società convoca l'organo competente affinché questo dichiari la decadenza dall'incarico e proceda a nuova nomina, ai sensi dell'art. 19, c. 1, d.lgs. 39/2013

Nei casi di accertamento compiuto da ANAC ai sensi dell'art. 16, d.lgs. 39/13, il RPCT si deve limitare a prendere atto dell'accertamento compiuto dall'ANAC e diffidare l'interessato affinché provveda alla rimozione dell'incompatibilità (rinuncia all'incarico incompatibile) entro 15 (quindici) gg dal ricevimento della contestazione.

In caso permanenza di una causa di incompatibilità, effettuata dalla Società ai fini della revoca dell'incarico di RPCT e/o della risoluzione del relativo contratto di lavoro, la Società procede in ottemperanza al *“Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione”* approvato dall'ANAC con Delibera n. 657 del 18 luglio 2018. In sintesi, la Società:

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	44	di	66


- (i) trasmette la contestazione motivata di cui all'art. 15, c. 1, del d.lgs. 39/2013, al RPCT, secondo le modalità di cui alla precedente lett. b), informando contestualmente l'Amministratore Unico, il Revisore Unico e l'OdV;
- (ii) qualora, a seguito della contestazione e del contraddittorio, sia confermata la permanenza della causa di incompatibilità, l'Amministratore Unico sottometta la questione all'ANAC affinché l'Autorità possa formulare una richiesta di riesame ai sensi dell'art. 15, c. 3, d.lgs. 39/2013
- (iii) decorso il termine di 30 gg dalla ricezione, senza che l'ANAC abbia dato seguito alla comunicazione ricevuta, la Società procede alla revoca dell'incarico e/o alla risoluzione del contratto di lavoro, se del caso, informando il Revisore Unico e l'OdV.

6.1.3 Attività precedente o successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage* o *revolving doors*)

6.1.3.1 Contesto normativo

La Legge 190/2012 ha introdotto una nuova disciplina delle attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro, il c.d. *pantouflage* o *revolving doors*, volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. L'art. 53, c. 16-ter, del d.lgs. 165/2001 stabilisce, infatti, che *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 28, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri"*.

L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 estende tale disciplina agli enti di diritto privato in controllo pubblico, indicando che *"Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente*

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	45	di	66

di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico".


L'intento della norma è dunque di evitare che coloro che esercitano poteri autoritativi o negoziali sfruttino la posizione ricoperta all'interno della Società/Pubblica Amministrazione, al fine di ottenere un nuovo incarico (subordinato o autonomo) presso un ente/società privato, con la quale hanno intrattenuto rapporti di lavoro; peraltro, ad avviso dell'ANAC *"la nozione di soggetti privati ivi contenuta deve essere interpretata nei termini più ampi possibili, ricomprendendovi anche i soggetti formalmente privati ma partecipati o controllati da una pubblica amministrazione"*⁸.

Come correttamente specificato dal PNA 2013, i limiti non sono estendibili a tutti i dipendenti/collaboratori, bensì unicamente a *"coloro che, negli ultimi tre anni, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura"*⁹.

⁸ Orientamento ANAC n. 3 del 4 febbraio 2015: *"Con riferimento alla previsione di cui all'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001, nella parte in cui la stessa fa riferimento ai soggetti privati destinatari dell'attività della PA svolta attraverso poteri autoritativi e negoziali (presso i quali i dipendenti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, non possono svolgere attività lavorativa o professionale), la nozione di soggetti privati ivi contenuta deve essere interpretata nei termini più ampi possibili, ricomprendendovi anche i soggetti formalmente privati ma partecipati o controllati da una pubblica amministrazione."*

⁹ All. 1, par. B. 10 – PNA 2013: *"dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11 del d.lgs. n. 163/2006)."*

Orientamento ANAC n. 1 del 4 febbraio 2015: *"Ai fini delle prescrizioni e dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, che fissa la regola del c.d. pantouflage, devono considerarsi dipendenti della PA – ai quali è precluso avere rapporti professionali con i privati destinatari dell'esercizio delle loro funzioni, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro - anche i soggetti titolari di uno degli*

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	di	46	66

Inoltre, ad avviso dell'ANAC, *“Le prescrizioni ed i divieti contenuti nell’art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, che fissa la regola del c.d. pantouflage, trovano applicazione non solo ai dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto della PA, ma anche ai dipendenti che - pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri - sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente”¹⁰.*


In sostanza, una volta cessato il rapporto di lavoro con la Società/Pubblica Amministrazione, i soggetti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, nonché, secondo l'orientamento dell'ANAC, coloro che hanno compiuto atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, certificazioni, perizie) determinanti sul contenuto del provvedimento finale, non

incarichi di cui al d.lgs. 39/2013, ivi inclusi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisca un rapporto di lavoro subordinato o autonomo.”

Orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015: *“I dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui fa riferimento l’art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001, sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della PA, i predetti poteri e, dunque, i soggetti che emanano provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente (a titolo esemplificativo, i dirigenti e coloro che svolgono incarichi dirigenziali, ad es. ai sensi dell’art. 19, co. 6 del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell’art. 110 del d.lgs. 267/2000, nonché coloro i quali esercitano funzioni apicali o ai quali sono stati conferite specifiche deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente).*

¹⁰ Orientamento ANAC n. 24 del 21 ottobre 2015, espresso dall'Autorità a seguito del Parere sulla Normativa n. 74 del 21 ottobre 2015, fornito da ANAC su specifica richiesta di INAIL, e Delibera ANAC n. 292 del 09 marzo 2016.

Delibera ANAC n. 88 del 8 febbraio 2017: *“può quindi affermarsi che rientrano nell’espressione “poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni”, sia i provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l’acquisizione di beni e servizi per la PA, sia i provvedimenti adottati unilateralmente dalla stessa, quale estrinsecazione del potere autoritativo, che incidono modificandole sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Si ritiene pertanto che con tale espressione il legislatore abbia voluto ricomprendere tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell’atto, esercitando il potere autoritativo/negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura. Tenuto conto della finalità della norma - volta ad evitare che il dipendente possa sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all’interno dell’amministrazione per ottenere un lavoro presso l’impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto – può affermarsi che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali citati nella disposizione de qua, possa ricomprendersi anche l’adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere.”*

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	47	di	66

possono avere per un periodo di tre anni alcun tipo di rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi stipulati, derivanti dall'esercizio dei propri poteri.


La violazione del divieto porta con sé due conseguenze afflittive. La prima che incide sull'atto e comporta che i contratti di lavoro conclusi (sia di lavoro subordinato che di lavoro autonomo) e gli incarichi conferiti in violazione del predetto divieto sono nulli. La seconda sanzione concerne i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto, per i quali è preclusa la possibilità di contrarre con la Pubblica Amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni con l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

6.1.3.2 *Revolving doors* e attività precedente

Ai fini dell'accertamento della sussistenza o meno delle cause ostative di cui all'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001, per la stipula di un contratto di lavoro (autonomo o subordinato) o per il conferimento di un incarico, 3A - PTA Società segnala nella sezione Società Trasparente la norma che identifica le citate cause e le rende note agli interessati nei rispettivi contratti di lavoro autonomo/subordinato.

All'atto della stipula del contratto/conferimento incarico il candidato fornisce, dunque, alla struttura aziendale competente la dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. 445/2000, con la quale dichiara di non aver esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali all'interno dell'Amministrazione di provenienza, di cui La Società sia stata destinataria.

In caso di sussistenza della causa ostativa, la Società si astiene dallo stipulare il contratto; se invece la causa viene scoperta solo successivamente, la Società provvede a risolvere il relativo contratto ed a darne comunicazione al RPCT.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	48	di	66

6.1.3.3 *Revolving doors* e attività successiva

Come già sopra segnalato, la Società rende noto che si applicano le cause ostative di cui al combinato disposto dell'art. 21 del d.lgs. 39/2013 e dell'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001, nei rispettivi contratti di lavoro autonomo/subordinato e/o nelle relative dichiarazioni.

In tale ambito si evidenzia che per *“soggetti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali”*, in base a quanto indicato da ANAC si devono intendere:

- a) tutti coloro che hanno il potere di rappresentare la Società all'atto dell'adozione di provvedimenti di natura amministrativa, quali, ad es., i provvedimenti di esclusione o di aggiudicazione di gare indette dalla Società);
- b) tutti coloro che hanno il potere di rappresentare la Società all'atto o della stipula di contratti/accordi, in quanto dotati di specifica procura (es. Direttori).

Si precisa, inoltre, che le disposizioni di cui all'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/01 trovano applicazione anche in relazione al personale, titolare dei poteri sopra indicati, che nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con la Società, assuma un ruolo di rappresentanza di un ente/società di nuova costituzione, partecipante alle iniziative indette dalla Società stessa, presso la quale il dipendente ha gestito in passato l'ambito merceologico oggetto di tali iniziative.

6.1.4 Conflitto di interessi

Nel corso delle attività di competenza i soggetti obbligati dal Piano sono, inoltre, tenuti a dichiarare, per iscritto e in maniera circostanziata, la sussistenza o la sopravvenienza di una causa di conflitto di interesse, reale o potenziale, secondo il seguente schema.




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

Rev.: **1**

Pag. 49 di 66

AMMINISTRATORE UNICO COLLEGIO SINDACALE	E	Comunicano il conflitto	il	all'Amministratore Unico ai fini delle opportune decisioni, in ottemperanza alle norme vigenti in materia e per conoscenza all'ODV e al RPCT
MEMBRI DELL'ODV		Comunicano il conflitto	il	all'organo amministrativo ai fini delle opportune decisioni, in ottemperanza a quanto definito in tema nel Modello e nel Regolamento dell'ODV e per conoscenza al RPCT
RPTC		Comunica il conflitto		all'organo amministrativo ai fini delle opportune decisioni e per conoscenza all'ODV
DIPENDENTI		Comunicano il conflitto	il	al proprio responsabile per le opportune valutazioni e per conoscenza all'ODV e al RPCT
COLLABORATORI/FORNITORI		Comunicano il conflitto	il	al responsabile dell'Area che gestisce il contratto per le opportune valutazioni e per conoscenza all'ODV e al RPCT

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	50	di	66

Il RPCT, laddove la situazione realizzi effettivamente un conflitto di interesse idoneo ad incidere negativamente sull'imparzialità del dipendente/collaboratore nell'ambito delle proprie attività:

- (i) se dipendente, individua una risorsa differente a cui affidare le attività per le quali si è verificata la situazione di conflitto;
- (ii) se collaboratore/fornitore, procede alla richiesta di sostituzione o, se del caso, alla risoluzione del contratto.


In caso di conflitto di interessi reale, il Destinatario deve sempre astenersi dal partecipare all'adozione delle decisioni o alle attività in merito alle quali sussiste la situazione di conflitto.

In caso di perdurante situazione di conflitto di interessi che coinvolge un dipendente, il responsabile della relativa Area, informati l'OdV e il RPCT, adotta tutte le azioni necessarie ed opportune affinché il dipendente stesso si astenga dal partecipare all'adozione delle decisioni o alle attività in merito alle quali sussiste la situazione di conflitto; laddove, dato il ruolo ricoperto dalla risorsa, quanto sopra non garantisca comunque l'imparzialità dell'azione, la Società effettua quanto necessario al fine di allocare la risorsa in una posizione differente o individuare le altre iniziative da assumere nel rispetto delle norme vigenti in materia giuslavoristica.

Inoltre, delle valutazioni/decisioni adottate sono sempre informati OdV e RPCT.

6.1.4.1 Registro dei conflitti di interesse

Le situazioni di conflitto di interessi - reali o potenziali – rilevate o comunicate ai sensi di quanto indicato nei precedenti paragrafi, vengono raccolte in un apposito Registro e sono periodicamente oggetto di controlli specifici al fine di monitorare il rispetto delle regole comportamentali dettate dalla Società in materia.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	51	di	66

6.1.5 Tutela del *whistleblower*

6.1.5.1 Contesto normativo

L'art. 1, comma 51, L.190/2012 disciplina il c.d. *whistleblowing*, cioè la segnalazione di condotte illecite di cui il lavoratore (*whistleblower* - letteralmente "soffiatore nel fischietto") sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro all'interno della Pubblica Amministrazione.


Come dimostra l'esperienza maturata in altri Paesi (es. Gran Bretagna e Stati Uniti), il *whistleblowing* rappresenta uno strumento potenzialmente determinante per contrastare i fenomeni corruttivi attraverso l'incremento del tasso di denuncia.

In materia di *whistleblowing* si ricorda che di recente è entrata in vigore la legge n. 179 del 2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*", che modifica alcuni aspetti della normativa in ambito pubblico (art. 54-bis del d.lgs. 165/2001) ed estende la disciplina del *whistleblowing* al settore privato (art. 6 del d.lgs. 231/2001). Con tali modifiche il Legislatore ha innanzitutto chiarito, per quanto rileva ai fini della disciplina applicabile alla Società, che per dipendente pubblico si debba intendere anche il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, sottolineando altresì che tale disciplina si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Si segnala da ultimo il Regolamento dell'ANAC del 30 ottobre 2018 sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001.

6.1.5.2 Segnalazione: contenuto e modalità

Ogni soggetto destinatario del PTPC e delle regole in esso contenute, deve avere la possibilità di riferire tempestivamente al RPCT e all'OdV, qualsiasi notizia o informazione rilevata in modo

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	52	di	66


diretto, o riportata da altri, in merito a possibili violazioni del PTPC, del Codice Etico e del Modello Organizzativo 231, o qualsiasi richiesta di violazione che sia stata loro rivolta.

Quanto al contenuto della segnalazione, come indicato nelle Linee guida ANAC in materia, le condotte illecite oggetto di segnalazione *“comprendono non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l’esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell’attività, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite [...] Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell’ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale”.*

La l. 179/2017 conferma che le segnalazioni inviate nell’interesse dell’integrità dell’ente devono essere riferite a condotte illecite di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate e offrire il maggior numero di elementi, al fine di consentire al RPCT e/o all’OdV di effettuare le dovute verifiche.

Analogamente a quanto previsto per le segnalazioni all’OdV, al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni, anche in forma anonima, verso il RPCT è stato istituito un *“canale informativo dedicato”* (trasparenza@parco3a.org). Le segnalazioni possono altresì essere trasmesse per posta ordinaria all’indirizzo *“RPCT, 3A PTA, FRAZ. PANTALLA - 06059 TODI (PG)”*, per fax (+39 0758957257), nonché attraverso la cassetta di posta istituita presso la sede o attraverso il sito web

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	53	di	66

della Società (www.parco3a.org). Inoltre, le segnalazioni possono essere inviate all'ANAC attraverso un apposito portale online sul sito web dell'Autorità di seguito indicato: <https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>

6.1.5.3 Tutela del *whistleblower*


L'art.1 l. 179/2017, nel modificare l'art. 54-bis D.Lgs.165/2001, prevede, fra l'altro, che il dipendente che segnala illeciti al RPCT, all'ANAC, o alla magistratura ordinaria e contabile, oltre ad avere garantita la riservatezza dell'identità, non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Gli eventuali atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli e, in caso di licenziamento legato alla segnalazione, il *whistleblower* è reintegrato nel posto di lavoro. Inoltre, l'onere probatorio grava sulla Società, nel senso che è questa a dover dimostrare che il licenziamento o la misura discriminatoria adottata nei riguardi del lavoratore è svincolato dalla segnalazione stessa.

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'Autorità applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

Mentre, nel caso venga riscontrata l'assenza o l'inidoneità delle procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni, l'ANAC applica al RPCT la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Infine, ove venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	54	di	66

6.1.5.4 ...segue: la tutela dell'identità del whistleblower

L'art.1, comma 3, l.179/2017 dispone che l'identità del segnalante non può essere rivelata.


In particolare:

- 1) nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- 2) nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- 3) nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, anche solo in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo con il consenso del segnalante;
- 4) La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi.

La tutela non è garantita nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione ovvero in caso di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, come espressamente previsto dal citato art. 54-*bis*.

6.1.5.5 Il procedimento sanzionatorio a tutela degli autori di segnalazioni

Il Regolamento ANAC del 30 ottobre 2018 disciplina il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	55	di	66

irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui al predetto art. 54 bis.


L'art. 3 del Regolamento prevede che l'ANAC esercita il potere sanzionatorio d'ufficio quando accerti una o più violazioni di cui all'art. 54-bis, comma 6, nell'ambito delle attività espletate secondo la direttiva annuale sullo svolgimento della funzione di vigilanza dell'Autorità medesima, oltre che su comunicazioni e segnalazioni, presentate attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile sul sito istituzionale dell'ANAC, nel pieno rispetto della riservatezza dell'identità del soggetto segnalante.

Il procedimento si può concludere con un provvedimento di archiviazione, qualora sia stata riscontrata l'assenza dei presupposti di fatto o di diritto per la comminazione della sanzione amministrativa pecuniaria, oppure con l'irrogazione di detta sanzione, tra un minimo ed un massimo edittale, tenendo in considerazione la dimensione dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la comunicazione o la segnalazione.

Al termine dell'istruttoria, se non ricorrono i presupposti dell'archiviazione, l'ufficio entro 180 giorni dalla data di avvio del procedimento, comunica all'interessato che intende proporre al Consiglio l'adozione del provvedimento sanzionatorio. L'interessato, entro 10 giorni dalla comunicazione, può presentare memorie difensive o chiedere l'audizione in Consiglio, nel caso di circostanze e fatti nuovi rispetto a quanto accertato in sede istruttoria.

Il provvedimento sanzionatorio, che viene notificato al responsabile dell'infrazione e comunicato ai soggetti che hanno fatto la segnalazione o la comunicazione, deve indicare gli elementi di fatto e di diritto su cui si fonda la decisione, il termine per ricorrere e l'Autorità cui proporre il ricorso nonché le modalità e il termine entro il quale effettuare il pagamento della sanzione.

L'art. 10 prevede una particolare tipologia di procedimento sanzionatorio semplificato nel caso in cui nell'espletamento dell'attività di vigilanza dell'Autorità venga riscontrata la mancanza delle procedure di ricezione e/o di gestione delle segnalazioni, oppure la segnalazione della

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	56	di	66

manca delle procedure di ricezione e/o gestione delle segnalazioni sia ritenuta ragionevolmente fondata a seguito dello svolgimento dell'attività preistruttoria dell'ufficio. In questi casi il dirigente, entro 45 giorni dalla data di ricevimento delle deduzioni e dei documenti da parte dei soggetti cui sia stata notificata la lettera di contestazione, ovvero scaduto il termine per la loro presentazione, trasmette al Consiglio la proposta di adozione del provvedimento conclusivo.

6.1.5.6 Valutazione e trattamento delle segnalazioni

Il RPCT e l'OdV valutano le segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, secondo quanto stabilito dal protocollo sulla gestione delle segnalazioni. Nel caso di segnalazione diretta, l'OdV provvederà ad informare tempestivamente il RPCT, soggetto preposto a gestire la segnalazione per il relativo profilo di competenza, garantendo la riservatezza del segnalante ai sensi della legge 179/2017.

Nel rispetto della L.179/2017 i soggetti preposti (RPCT e OdV) a gestire la segnalazione per i relativi profili di competenza garantiscono la riservatezza del segnalante. L'obbligo di informazione coinvolge dipendenti e membri degli organi sociali della società, ma anche i lavoratori autonomi, professionisti, consulenti, collaboratori, ecc.


Ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV e del RPCT è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il D.Lgs. n.196/2003, così come novellato dal D.lgs 101/2018, attuativo del Regolamento UE n.679/2016.

6.1.6 Codice etico di comportamento

Il presente Piano, nell'integrare il Modello 231, recepisce il Codice Etico e il Sistema disciplinare ivi predisposto al quale si fa espresso rimando.

6.1.7 Formazione

La l. 190/2012 attribuisce un ruolo fondamentale all'attività formativa nell'ambito della realizzazione del sistema di prevenzione della corruzione funzionale a garantire il rispetto delle

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	57	di	66

regole. Pertanto, affinché l'attività di prevenzione della corruzione sia davvero efficace, è fondamentale la formazione della cultura della legalità, rendendo residuale la funzione di repressione dei comportamenti difformi. Tale ruolo è ribadito nel PNA 2015 e nelle Linee guida ANAC, in base ai quali le società devono definire *“i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione dedicate al «modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231/2001”*.

Per tale ragione, unitamente alla formazione sul Modello 231, 3A - PTA svolge aggiornamenti sul tema della prevenzione della corruzione.


L'attività di formazione riguarda tutto il personale ed è prevista sia per i neo-assunti sia per il personale già in servizio quando subentrano modifiche rilevanti del PTPC o del Modello ex d.lgs. 231/01.

6.1.8 Informazione a soggetti terzi

Ai soggetti aventi rapporti contrattuali con 3A-PTA, in particolare fornitori, consulenti e soggetti esterni all'organizzazione d'impresa che gestiscono in regime di *outsourcing* attività appartenenti al ciclo operativo della società (es. consulenti del lavoro), sono fornite da parte delle funzioni aziendali di riferimento, in coordinamento con il RPCT e con l'OdV, apposite informative sulle politiche e le procedure in vigore per l'attuazione del PTPC e del Modello ex d.lgs. 231/01, sui contenuti del Codice etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni aziendali o alla normativa vigente possono avere sui rapporti contrattuali.

Sono inserite nei testi contrattuali di riferimento specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive, applicazione di penali o diritti di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice etico e/o a protocolli definiti dal PTPC e dal Modello ex d.lgs. 231/01.

6.1.9 Pubblicità del piano

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	58	di	66

Fatto salvo quanto indicato in materia di formazione, la Società attua comunque altre forme di comunicazione/informazione interna, tra le quali si segnalano:


- (i) la pubblicazione nella intranet aziendale della normativa di riferimento;
- (ii) piena e generale fruibilità del PTPC e del Modello ex d.lgs. 231/01 nella sezione “Società Trasparente” del sito internet;
- (iii) la segnalazione della pubblicazione del PTPC e del Modello ex d.lgs. 231/01;
- (iv) la segnalazione della costituzione/modifica della sezione Società Trasparente e della pubblicazione dei vari dati;
- (v) al momento dell’assunzione, la sottoscrizione da parte di ciascun neo-assunto di un apposito modulo per presa visione ed accettazione della documentazione aziendale di riferimento.

7. Monitoraggio, controlli e reportistica del piano

In base all’art. 1, comma 10, della L. 190/2012, il RPCT ha, tra gli altri, il compito di verificare l’efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità a prevenire il rischio di corruzione, anche al fine di proporre le modifiche che, all’esito dei controlli, si rendesse necessario apportare al Piano stesso. Sul punti, il PNA 2015 fornisce alcune ulteriori indicazioni in ordine all’importanza dell’attività di monitoraggio, stabilendo che nel PTPC debbano essere riportati i risultati di tale attività: nel caso di misure in corso di attuazione va data evidenza della realizzazione della fase di attuazione prevista, mentre in caso di mancata attuazione va esplicitata la motivazione dello scostamento, oltre ad una nuova programmazione.

Le attività di controllo sono condotte in un’ottica di integrazione e di coordinamento con gli altri organi di controllo. L’oggetto del controllo include:

- a) l’accertamento del rispetto delle misure preventive previste nel PTPC;
- b) il monitoraggio del rispetto dei piani di azione e delle scadenze ivi previste, al fine di verificare lo stato di implementazione ed avanzamento complessivo delle misure individuate;

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	59	di	66

c) il monitoraggio delle aree maggiormente critiche, attraverso *audit* specifici;

d) il monitoraggio costante sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione in tema di trasparenza di cui al PTPC, che mirano a verificare: la regolarità della pubblicazione, il rispetto dei contenuti delle diverse sotto-sezioni in cui è articolata la sezione Società Trasparente o il rispetto della tempistica.

Il RPCT riferisce periodicamente all'Amministratore Unico, con cadenza almeno semestrale, sull'attività svolta in relazione all'incarico conferito. La relazione viene inviata, per quanto di rispettiva competenza, anche al Revisore Unico, all'OdV, e all'OIV.

L'obbligo di reportistica semestrale di fine esercizio è assolto ai sensi dell'art. 1, comma 14 della L. 190/2012, in base al quale il RPCT, entro il 15 dicembre di ogni anno (o di altra data indicata da ANAC), pubblica nella sezione Società Trasparente della Società una relazione recante i risultati dell'attività svolta, con le modalità e i contenuti specificatamente indicati dall'ANAC.


Il RPCT informa, altresì l'Amministratore Unico e il Revisore Unico, l'OdV e organi di controllo della Società, su richiesta o su iniziativa, circa eventuali problematiche ritenute significative, emerse nello svolgimento delle proprie attività.

Il RPCT inoltre definisce, in accordo con l'OdV, appositi flussi informativi reciproci.

Il RPCT e l'OdV si scambiano informazioni anche in relazione a fatti situazioni non direttamente rilevanti ai sensi e per gli effetti della l. 190/12 o del d.lgs. 231/2001, ma di potenziale attinenza al sistema dei controlli introdotti dal PTPC/Modello.

8. Validità e aggiornamento del piano


Come ribadito nel PNA 2018, anche se la prospettiva temporale del Piano è di durata triennale, l'art.1, comma 8 L. 190/2012 è chiaro nello specificare che esso deve essere adottato ogni anno entro il 31 gennaio valido per il successivo triennio. Alla luce di quanto sopra si richiama l'obbligo, per i soggetti tenuti, di adottare un nuovo completo PTPC entro il 31 gennaio di ogni anno.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag. 60	di 66		

L'omessa adozione di un nuovo PTPC è sanzionabile dall'Autorità ai sensi dell'art. 19, co. 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90.

9. Sistema disciplinare

La Società, ha adottato un proprio Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal Modello ex d.lgs. 231/01, dal Codice etico nonché dal PTPC. Il tipo e l'entità delle sanzioni sono variabili in relazione alla gravità dei comportamenti e tengono conto del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del codice civile. Le azioni in caso di violazione, la tipologia e le modalità di applicazione delle sanzioni sono descritte nel dettaglio nel "*Sistema Disciplinare*".

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	61	di	66

SEZIONE III – TRASPARENZA

1. Premessa


La definizione organica dell'intero quadro normativo concernente gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni è da ricondurre alla L. 190/2012, dal d.lgs. 33/2013 – come modificato dal d.lgs. 97/2016 – e dai successivi provvedimenti emanati dall'ANAC, tra cui, in particolare, la Delibera n. 1134/2017 che ha modificato ed integrato le disposizioni contenute nella determinazione n. 8/2015 relativamente alle Società e agli Enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni.

L'art.1, comma 1, del D.Lgs. 33/2013 afferma che la trasparenza deve essere intesa come *“accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*.

Come anticipato (*supra*, Sez.I, par. 4), il decreto legislativo 97/2016 ha eliminato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), prevedendo invece che le relative misure di trasparenza confluiscono in una apposita sezione del PTPC. Di qui l'inserimento nel Piano della presente sezione.

2. Obblighi di pubblicazione

3A-PTA è obbligata alla pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni relativi alla organizzazione e alla attività esercitata sul sito istituzionale “sezione Amministrazione trasparente” assicurandone l'integrità, l'esattezza, l'aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali agli atti della Società e la loro rielaborazione e riutilizzo, conformemente agli obblighi previsti dal d.lgs. 33/2013 e successive modifiche.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	62	di	66


Gli obblighi di pubblicazione introdotti dalle previsioni del d.lgs. 33/2013 (come modificato dal d.lgs. 97/2016) riguardano:

- (i) i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale;
- (ii) i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale;
- (iii) i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni;
- (iv) il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali e per due anni successivi dalla loro cessazione, e in particolare: 1) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata; 2) il curriculum vitae; 3) i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché gli incarichi professionali; 4) il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.

In conformità all'art. 9 d.lgs.33/2013, 3A - PTA dispone sul proprio sito web istituzionale di un'apposita sezione intitolata "Amministrazione trasparente", accessibile dalla *homepage* del sito *web* www.parco3a.org, in cui vengono diffusi i documenti, le informazioni e i dati concernenti l'organizzazione della Società e la sua attività istituzionale.

La Sezione del sito si articola in specifiche sottosezioni, organizzate in conformità con quanto disciplinato dall'allegato A del D. Lgs. 33/2013.

I contenuti sono in costante aggiornamento in relazione alla periodicità dei dati da pubblicare e in linea con la normativa di riferimento, le modalità di pubblicazione adottate intendono assicurare l'accessibilità, la completezza e la semplicità di consultazione dei dati, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio e protezione dei dati personali.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	63	di	66

Ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D. Lgs. 33/2013 *"i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ...sono pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e a quanto previsto dagli articoli 14, comma 2, e 15, comma 4"*. Decorsi detti termini, i relativi dati e documenti saranno accessibili soltanto ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 33/2013 mediante accesso civico, salvo determinazioni ANAC d'intesa con il Garante privacy.


La Società, in relazione all'attività istituzionale svolta, ha facoltà di pubblicare ulteriori dati ed informazioni rispetto a quelli indicati e richiesti dalle specifiche norme di legge.

3. IL RPCT e gli obblighi di trasparenza

L'art. 41 del d.lgs. 97/2016, nel modificare l'art.1, comma 7, l.190/2012, ha unificato in capo ad un unico soggetto il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Di conseguenza, il RPCT assume altresì la responsabilità in ordine all'attuazione degli obblighi di trasparenza, con particolare riferimento alla tempestività della pubblicazione, alla qualità, alla completezza e alla chiarezza dei dati e delle informazioni, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico ed agli uffici competenti alla irrogazione delle sanzioni disciplinari, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Inoltre, controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

L'attuazione del sistema trasparenza coinvolge tutte le Aree, che devono collaborare con il RPCT. Il Responsabile di ciascuna Area (Certificazione, Innovazione e Ricerca, Progetti Internazionali, Patrimonio e Comunicazione) è tenuto alla trasmissione al RPCT dei dati afferenti alla propria Area.

Salva la responsabilità personale dei soggetti esterni tenuti alla comunicazione dei propri dati, informazioni e documenti, per ciò che attiene ai dati, documenti e informazioni di pertinenza del personale delle strutture/uffici aziendali, la comunicazione dei dati e la relativa pubblicazione avverranno nei termini, tempi e modalità definiti nell'allegato n. 4.

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag.	di	64	66

3.1 Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza


Le azioni di monitoraggio costituiscono un importante indicatore per valutare la qualità, la completezza, l'esattezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. In particolare, il RPCT controlla lo stato degli obblighi di pubblicazione con una periodicità che varia a seconda della tipologia di dati come indicato nell'all. 4, mediante riscontro tra quanto trasmesso e quanto pubblicato.

Il controllo avrà ad oggetto l'effettivo adempimento degli obblighi anche con riferimento alla tempestività dell'avvenuta pubblicazione nonché la qualità dei dati, delle informazioni e delle notizie, ivi compreso quanto attiene al formato di tipo aperto da adottare ed al riutilizzo dei dati pubblicati in funzione della natura degli stessi, prestando attenzione a non rendere intelligibili i dati personali non strettamente pertinenti nonché quelli sensibili o giudiziari.

4. Accesso civico

Il D.lgs. 33/2013 all'art. 5, modificato dall'art. 6 del D.Lgs. 97/2016, conferma al comma 1 l'istituto dell'accesso civico "semplice", con il quale si riconosce a chiunque il diritto di richiedere alle Amministrazioni documenti, informazioni o dati per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito. La richiesta di accesso civico non è sottoposta a nessuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al RPCT, come specificato nel sito, sottosezione "Altri contenuti-accesso civico". Nei casi di ritardo o mancata risposta, il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo che verificata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, provvede entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza. Il modulo dell'istanza al titolare del potere sostitutivo è disponibile nella sottosezione "Altri contenuti-accesso civico". Le richieste di accesso civico e di accesso in caso di ritardo o di mancata risposta dal RPCT possono essere inviate all'indirizzo mail: segreteria.protocollo@parco3a.org

L'art. 5, comma 2, D.Lgs. n.33/13, modificato dal D.lgs. 97/2016, introduce l'accesso civico "generalizzato" (c.d. FOIA, da "Freedom of information Act"), che riconosce a chiunque il diritto di


	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA	Rev.:	1
		Pag. 65	di 66

accedere ai dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridiche soggettive e sempre nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti. La relativa istanza va presentata all'ufficio che detiene i dati, le informazioni e i documenti. A tal fine nel sito istituzionale di 3A - PTA, sottosezione "Altri contenuti-accesso civico" sono indicati i nominativi dei soggetti competenti per l'istanza di accesso, con l'area di rispettiva competenza, e l'indirizzo di posta elettronica.

L'istanza per i due tipi di accesso può essere presentata da chiunque, non necessita di motivazione e può essere trasmessa per via telematica. Il procedimento di accesso civico dovrà concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni.

La Società, in caso di accoglimento, provvede a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati o documenti richiesti in formato elettronico o cartaceo o, nel caso in cui l'istanza riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, avrà cura di pubblicarli sul sito e comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicando il relativo collegamento ipertestuale. In caso di ritardo o mancata risposta vale quanto previsto dalla normativa di riferimento, ivi compreso il diritto di ricorrere al Tribunale Amministrativo regionale ai sensi dell'art. 116 del D.Lgs. 104/2010. Il D.Lgs 33/2013 all'art. 5-*bis* prevede inoltre esclusioni e limiti all'accesso civico generalizzato, come, *inter alia*, quando il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla tutela di uno degli interessi pubblici inerenti a: a) la sicurezza pubblica e l'ordine pubblico; b) la sicurezza nazionale; c) la difesa e le questioni militari; d) le relazioni internazionali; e) la politica e la stabilità finanziaria ed economica dello Stato; f) la conduzione di indagini sui reati e il loro perseguimento; g) il regolare svolgimento di attività ispettive.

Inoltre, secondo quanto previsto dalla Determinazione Anac n. 1309 del 28.12.2016 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 c.2 del D.Lgs 33/13", è istituito un registro contenente l'elenco delle richieste di accesso, di ogni tipo, con indicato l'oggetto, la data ed il relativo esito della decisione. Tale registro,

	PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA		Rev.:	1
	Pag. 66	di 66		

aggiornato semestralmente, sarà pubblicato nel sito 3A - PTA nella sezione Amministrazione trasparente, “altri contenuti – accesso civico”.

5. Sistema sanzionatorio

La legge prevede importanti sanzioni in caso di violazione degli obblighi di trasparenza e di limitazione dell’accesso civico (art. 46 del D.lgs. 33/2013), nonché l’applicazione di sanzioni amministrative, di pubblicazione del provvedimento (art. 47 D.lgs. 33/2013) e di mancato trasferimento di risorse a favore di enti e organismi (artt. 22 co. 4 e 28 del D.lgs. 33/2013). Le sanzioni riguardano tutti i soggetti che sono tenuti a contribuire agli adempimenti e, quindi, non solo il Responsabile della Trasparenza per le sue attribuzioni specifiche, ma anche tutti coloro che sono a vario titolo coinvolti negli adempimenti in materia di Trasparenza ed Anticorruzione.

Le sanzioni consistono:

- nel divieto di erogare somme a qualsiasi titolo a favore della società da parte dell’amministrazione controllante;
- nell’irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione;
- nell’attivazione della responsabilità per un eventuale danno all’immagine e valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

ALLEGATI

- 1) Reati rilevanti in base alla L. 190/2012;**
- 2) Mappatura e valutazione del rischio;**
- 3) Elenco cause di incompatibilità rilevanti per la Società;**
- 4) Elenco degli obblighi di pubblicazione.**