

# PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

di

**TUA S.p.A.**

*Triennio 2021-2023*

(PTCT anno 2021-2023 )

TuaModLett1802

TITOLO I .....	4
1. Premessa 1 .....	4
2. Definizione del concetto di “Corruzione” .....	5
3. Finalità del Piano di prevenzione della corruzione .....	6
4. Il Piano Anticorruzione e il Modello ex d.lgs. 231/2001 .....	6
5. Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione .....	7
5.1 Organo di indirizzo .....	8
5.2 Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) .....	9
5.3 I Referenti per la prevenzione della corruzione .....	12
5.4 I Dirigenti .....	12
5.5 I Dipendenti .....	13
5.6 Il RASA (Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante) .....	14
5.7 L’Organismo di Vigilanza .....	14
5.8 L’Organismo Indipendente di Valutazione .....	14
TITOLO II – Gestione del rischio.....	15
1. Il processo di gestione del rischio di corruzione.....	15
2. Analisi del contesto .....	15
2.1 <i>Contesto esterno</i> .....	15
2.1 <i>Contesto interno</i> .....	19
• <i>La struttura organizzativa</i> .....	19
• <i>La “mappatura” dei processi</i> .....	20
• <i>Individuazione delle aree a rischio</i> .....	20
3. Valutazione del rischio .....	21
4. Trattamento del rischio .....	23
4.1 Individuazione delle misure.....	23
TITOLO III – Misure generali.....	25
1. Misure generali.....	25
1.1 Codice Etico e di Comportamento.....	25
1.2 Conflitto di interesse .....	27
1.3 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di amministratore e dirigenziali	29
1.4 Inconferibilità componenti Commissioni di gare d'appalto e Commissioni di selezione per il reclutamento di personale .....	31

1.5	Procedimenti penali a carico dei dipendenti e Rotazione straordinaria.....	31
1.6	Rotazione del personale ordinaria e misure alternative.....	32
1.7	Divieti post-employment (Pantouflage) .....	34
1.8	Disciplinare controllo analogo sulle società in house della Regione Abruzzo .	35
1.9	Protocollo di legalità.....	35
1.10	Formazione del personale.....	36
6.	Adozioni di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblowing .....	37
7.	Performance management connesso al sistema premiante .....	38
TITOLO IV – La misura della Trasparenza.....		40
1.	Gli atti della Trasparenza.....	40
2.	I soggetti della Trasparenza .....	41
2.1	Il Responsabile per la Trasparenza.....	41
2.2	I Dirigenti e i Responsabili dei vari settori.....	41
3.	Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati e individuazione responsabili .	42
3.1	PROCEDURA DI FLUSSO DELLE INFORMAZIONI .....	43
4.	Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione.....	44
5.	Trasparenza e disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679).....	44
6.	Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato .....	45
7.	Monitoraggio .....	46
8.	Sanzioni specifiche trasparenza .....	46
TITOLO V - SISTEMA DISCIPLINARE .....		47
1.	Sanzioni .....	47
1.1	Le sanzioni avverso i lavoratori.....	47
1.2	Misure nei confronti dei Dirigenti.....	47
1.3	Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci .....	48
1.4	Misure nei confronti del RPCT .....	48
1.5	Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società.....	48
CRONOPROGRAMMA.....		49
ENTRATA IN VIGORE E DIVULGAZIONE .....		49
ALLEGATI .....		50

## TITOLO I

### 1. Premessa

Nel corso del 2020 non vi sono stati aggiornamenti del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA 2019), che resta il punto di riferimento del presente Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

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

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

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

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

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

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

Una novità importante del PNA 2019 è data dall'adozione di un approccio valutativo (di tipo qualitativo) del rischio, che può essere applicato in modo graduale, in ogni caso non oltre l'adozione del PTPC 2021-2023.

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

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

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

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

## 2. Definizione del concetto di “Corruzione”

A proposito di *“corruzione”*, è opportuno ricordare che la legge n. 190/2012, con cui è stata data attuazione nel nostro ordinamento alla Convenzione di Merida, non contiene una definizione specifica del termine.

Da alcune norme e dall'impianto complessivo della legge è possibile evincere un significato più ampio di corruzione, non riferito esclusivamente alla nozione contenuta nel codice penale.

L'Autorità, in linea con la nozione accolta a livello internazionale, ha ritenuto che, poiché la legge n. 190/2012 è finalizzata alla prevenzione e, quindi, alla realizzazione di una tutela anticipatoria, debba essere privilegiata un'accezione ampia del concetto di corruzione, volta a ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito, al fine di ottenere vantaggi privati.

In tal senso, la nozione di corruzione assunta dalle norme del *“pacchetto”* anticorruzione, sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale (*“reati contro la pubblica amministrazione”*) e i reati relativi ad atti che la legge definisce come *“condotte di natura corruttiva”*, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Tale nozione di corruzione è stata ribadita anche nel PNA 2019: *“con la legge 190/2012 ...si mettono a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio”*.

### 3. Finalità del Piano di prevenzione della corruzione

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

Il presente Piano si propone, all'interno di dinamiche organizzative orientate all'efficacia e alla qualità dei servizi, di attuare le disposizioni previste dalla legge n. 190/2012 e dai successivi decreti attuativi (secondo le indicazioni contenute nel PNA) integrando le misure di prevenzione e repressione della corruzione con quanto previsto dalla normativa in materia di controlli e di obblighi relativi alla trasparenza e all'informazione da parte delle società pubbliche.

Il PTPC si propone, dunque, di recepire le indicazioni metodologiche e di semplificazione indicate dall'Autorità, attraverso un percorso di miglioramento graduale diretto a stabilire, attuare, mantenere efficienti e migliorare le misure organizzative finalizzate a prevenire il verificarsi di condotte corruttive, con il coinvolgimento e la responsabilizzazione dell'intera struttura aziendale sempre più elevato.

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

L'adozione del PTPCT 2021-2023 di TUA S.p.A. si sviluppa nella logica di una evoluzione dei piani precedenti e con l'adozione dell'approccio valutativo (di tipo qualitativo) illustrato nell'Allegato metodologico al PNA 2019, che fornisce indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo".

### 4. Il Piano Anticorruzione e il Modello ex d.lgs. 231/2001

Ai sensi dell'art. 2 bis della legge n. 190/2012, introdotto dall'art. 41 del d.lgs. n. 97/16, le società in controllo pubblico sono tenute ad adottare misure di prevenzione della corruzione "*integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*".

L'Autorità sottolinea come: "*il sistema di misure organizzative previste dal d.lgs. 231/2001 e quello di misure di prevenzione della corruzione disciplinate dalla l. 190/2012, seppure entrambi finalizzati a prevenire la commissione di reati e a esonerare da responsabilità gli organi preposti ove le misure adottate siano adeguate, presentano differenze significative. In particolare, il d.lgs. 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche nell'interesse o a vantaggio di questa. La legge 190/2012 è volta invece a prevenire reati commessi in danno della società, tenendo conto altresì dell'accezione ampia di*

*corruzione indicata.*” Secondo quanto riportato dai PNA, in adempimento alle norme contenute nella legge n. 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale “*sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali*”.

In data 23 ottobre 2018, con delibera del C.d.A. del 23 ottobre 2018, TUA S.p.A. ha approvato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOGC), di cui al d.lgs. n. 231/2001, e lo ha pubblicato sul sito aziendale nella sezione “*Amministrazione Trasparente*”.

Il MOGC si divide in una *parte generale*, con la descrizione della disciplina contenuta nel d.lgs. 231/2001, l’indicazione, nelle parti rilevanti ai fini del Decreto, della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l’indicazione dei destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell’Organismo di Vigilanza, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l’indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale, e una *parte speciale* con l’indicazione delle attività considerate dalla Società a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Alla luce delle modifiche intervenute nel decreto 231, attraverso l’inserimento di nuovi reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell’ente, TUA adotterà a breve, e comunque non oltre il primo semestre 2021, un nuovo MOGC aggiornato sulla base dei nuovi reati introdotti, di un’attenta analisi dei rischi e loro rilevanza per TUA, e il risk assessment.

La Società ha mantenuto separati i due modelli in quanto integranti due strumenti di governance diversi tra di loro, con presupposti, normative e responsabili distinti.

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

La legge 190/2012 precisa che l’attività di elaborazione del Piano, nonché delle misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001, non può essere affidata a soggetti estranei all’amministrazione ma spetta al RPCT.

Tuttavia, il ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla elaborazione del piano e al monitoraggio, non può essere svolto esclusivamente dal RPCT ma necessita del contributo attivo di altri soggetti che operano all’interno dell’organizzazione.

La rappresentazione grafica che segue illustra i principali soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo:



### 5.1 Organo di indirizzo

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

- a) nominare il RPCT, tenendo conto delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperandosi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- b) adottare il PTPCT; in particolare l'art. 1 co. 8 della legge n. 190/2012 stabilisce che *“l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC”*;
- c) valorizzare in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- d) creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possano condizionarne le valutazioni;
- e) assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;

- f) promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

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

La figura del Responsabile Prevenzione della Corruzione (RPC) è stata introdotta dalla legge 6 novembre 2012, n. 190.

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

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

L'art 1, co. 7, stabilisce che il RPCT è individuato dall'Organo di indirizzo, tra i dirigenti interni alla Società, dotato della necessaria imparzialità ed autonomia valutativa, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Il RPCT deve avere un'adeguata conoscenza dell'organizzazione e del suo funzionamento, non deve essere in una posizione che presenti profili di conflitto di interessi e, per quanto possibile, non deve essere coinvolto in processi a rischio.

### ➤ Compiti e funzioni

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza:

- a) predispone/aggiorna in via esclusiva il PTPC e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione; la proposta di Piano è elaborata sulla base delle informazioni e notizie rese dai Responsabili che sono chiamati alla necessaria collaborazione;
- b) segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo di Vigilanza (OdV) le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica al Referente della funzione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza per i successivi adempimenti disciplinari;
- c) verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;

- d) predispone, entro i termini di legge, la relazione annuale relativa all'attività svolta e ne assicura la pubblicazione sul sito aziendale secondo le indicazioni dell'ANAC;
- e) riferisce sulla sua attività al Consiglio di Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza e alla Regione Abruzzo;
- f) in quanto Responsabile per la trasparenza, ha un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all'organo di indirizzo politico, all'Organismo di Vigilanza (OdV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, al Referente della Direzione Performance Management e Relazioni Sindacali per i successivi adempimenti disciplinari;
- g) controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato ed ha competenza sui casi di riesame nell'accesso civico generalizzato ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. n. 33/2013;
- h) ha la vigilanza interna sull'osservanza delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità, laddove la vigilanza esterna è condotta dall'Autorità Nazionale Anticorruzione; per i poteri conferiti al RPCT per l'accertamento delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi si rinvia alla Delibera n. 833 del 3 agosto 2016, recante *"Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili"*; al riguardo è utile ricordare che spetta al RPCT *"avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità). Il procedimento avviato dal RPCT è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPCT irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art.18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza"* (Delibera n. 833/2016);
- i) nel caso in cui riceva una segnalazione o comunque riscontri fenomeni di corruzione in senso ampio, ha poteri di verifica, controllo e istruttori, come definiti dall'Autorità nella delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, cui per completezza si rinvia. In sintesi, è ammessa l'acquisizione di atti e documenti da parte del RPCT e l'audizione di dipendenti (da verbalizzare, o comunque da tracciare adeguatamente) nella misura in cui tali attività consentono al RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione, non al fine dell'accertamento di responsabilità o della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, ma per

poter, se necessario, attivare gli organi sia interni che esterni alla Società competenti al riguardo, ovvero per calibrare il PTPC rispetto ai fatti corruttivi che possono verificarsi. Il RPCT non può svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati, né esprimersi sulla regolarità tecnica o contabile di tali atti, a pena di sconfinare nella competenza dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della magistratura. Il potere istruttorio va utilizzato secondo criteri di proporzionalità, ragionevolezza e adeguatezza. Il RPCT può avvalersi del supporto delle altre funzioni interne, qualora necessario od opportuno, al fine di disporre del più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione, nonché di disponibilità di risorse dedicate e tecnicamente preparate nell'esercizio dell'attività cui il RPCT è tenuto. Tutti i dipendenti hanno il dovere di corrispondere alle richieste del RPCT;

- j) sollecita l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), indicandone il nome all'interno del PTPC (RASA);
- k) ha un ruolo di primo piano nella gestione delle segnalazioni del Whistleblower;
- l) verifica il rispetto degli obblighi a carico dei dirigenti;
- m) provvede a trasmettere a tutti i Dirigenti apposita mail per l'attuazione del PTPCT.

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

➤ Rapporti con la Regione Abruzzo

Il RPCT di TUA S.p.A. collabora attivamente con il RPCT della Giunta Regionale d'Abruzzo al perseguimento della politica anticorruzione e trasparenza.

A tal fine sono previsti incontri con cadenza annuale per valutare lo stato di adeguamento alla normativa di riferimento o per condividere attività congiunte dirette alla soluzione di problematiche comuni.

Il RPCT di TUA S.p.A. è tenuto a comunicare alla struttura regionale vigilante l'esito dell'attività i monitoraggi e controllo svolti.

➤ RPCT di TUA S.p.A.

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

Il **RPCT** in carica, **Dott. Michele Litterio**, con qualifica di Dirigente, è stato nominato con deliberazione del Cda, nella seduta del 5 novembre 2019, con decorrenza 15 novembre 2019.

Il nominativo del RPCT e l'atto di nomina sono pubblicati sul sito internet al seguente link:

[https://trasparenza.tuabruzzo.it/uploads/model\\_35/2020/nomina\\_rpct/nomina\\_rpct\\_2019.pdf](https://trasparenza.tuabruzzo.it/uploads/model_35/2020/nomina_rpct/nomina_rpct_2019.pdf)

### 5.3 I Referenti per la prevenzione della corruzione

Il legislatore ha concentrato solo nella figura del RPCT le iniziative e le responsabilità del sistema di prevenzione ma tale previsione deve confrontarsi con la realtà organizzativa nella quale lo stesso si troverà ad agire.

A tal riguardo, le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 alla legge 190 del 2012, hanno previsto che l'organo di indirizzo disponga: *"le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei"* al RPCT.

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

A tal proposito, con provvedimento Presidenziale del 15 novembre 2017, la Società ha nominato i referenti che collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione al fine di garantire l'osservanza del Piano.

Le predette unità, in servizio presso altre aree operative, sono: la Dott.ssa Maria D'Angelo e il P.I. Antonello Menna.

I citati referenti sono soggetti proattivi che fungono da punti di riferimento per la collazione ed il monitoraggio delle attività anticorruzione e trasparenza con il RPCT, al fine di promuovere il rispetto delle disposizioni del presente Piano.

Essi:

- a) verificano l'effettiva applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione relativamente alle attività di competenza;
- b) riferiscono al Responsabile, ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, sullo stato di applicazione del Piano, segnalando le criticità ed eventualmente proponendo l'adozione di misure specifiche ritenute maggiormente idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Referenti hanno facoltà di richiedere a tutti i dipendenti, ed in ogni momento, chiarimenti, per iscritto o verbalmente, relativamente ai comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza, ai sensi della normativa vigente in materia.

### 5.4 I Dirigenti

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

- a) valorizzano la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- b) partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- c) curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- d) si assumono la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- e) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- f) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, svolte nell'ufficio a cui sono preposti;
- g) segnalano eventuali situazioni di illecito al RPCT;
- h) vigilano sull'applicazione del codice etico e di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti provvedimenti disciplinari;
- i) redigono ed inviano al RPCT i flussi informativi periodici relativi alle proprie aree, elencati nell'allegato A) "ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE" del presente piano.

## 5.5 I Dipendenti

Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio; in particolare, essi:

- a) osservano le misure contenute nel PTPCT, oltre a quelle previste nel Codice Etico e di Comportamento e nel Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01;
- b) segnalano le eventuali fattispecie di illecito e le personali situazioni di conflitto di interesse.

Tutti i dipendenti che dispongono di dati utili e rilevanti hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

Tutti i dipendenti, anche se privi della qualifica dirigenziale, mantengono comunque un livello di responsabilità personale per il verificarsi di fenomeni corruttivi in relazione ai compiti effettivamente svolti.

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione, previste dal piano di cui trattasi, costituisce illecito disciplinare.

## 5.6 Il RASA (Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante)

Il RASA è il soggetto responsabile incaricato della verifica e/o compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante. Tale Responsabile provvede all'implementazione della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo. Il PNA 2016/18 ha inteso l'individuazione del RASA come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il **RASA** per TUA S.p.A. è il **Dott. Paolo Marino**, nominato con deliberazione del CdA il 26 febbraio 2018.

## 5.7 L'Organismo di Vigilanza

L' Organismo di Vigilanza:

- partecipa al processo di gestione del rischio
- è chiamato ad esprimere un parere sul Codice Etico e di Comportamento adottato dalla Società;
- si raccorda con il RPCT nel caso in cui lo stesso ritenga che un determinato evento sia rilevante anche ai fini del Modello 231;
- condivide con il RPCT le segnalazioni Whistleblowing se rilevanti ai fini 231.

## 5.8 L'Organismo Indipendente di Valutazione

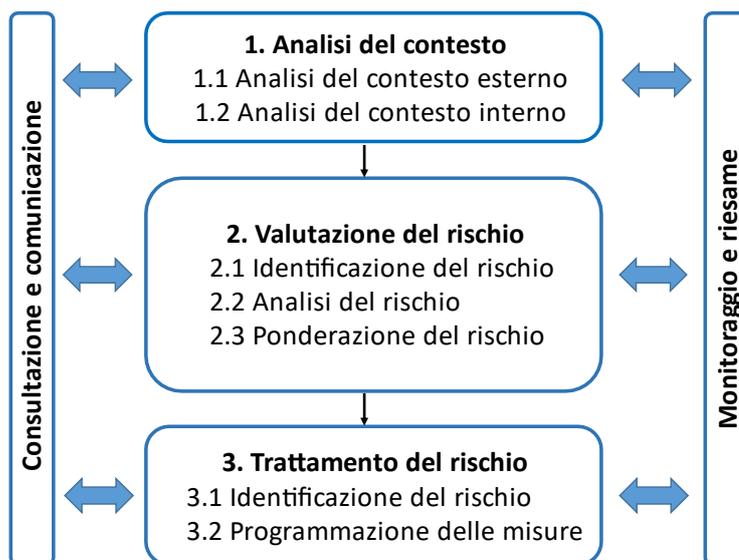
L'Organismo Indipendente di Valutazione deve:

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri soggetti coinvolti, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio;
- provvedere all'attestazione degli obblighi di pubblicazione.

## TITOLO II – Gestione del rischio

### 1. Il processo di gestione del rischio di corruzione

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



### 2. Analisi del contesto

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno in cui la Società si trova a svolgere la propria attività.

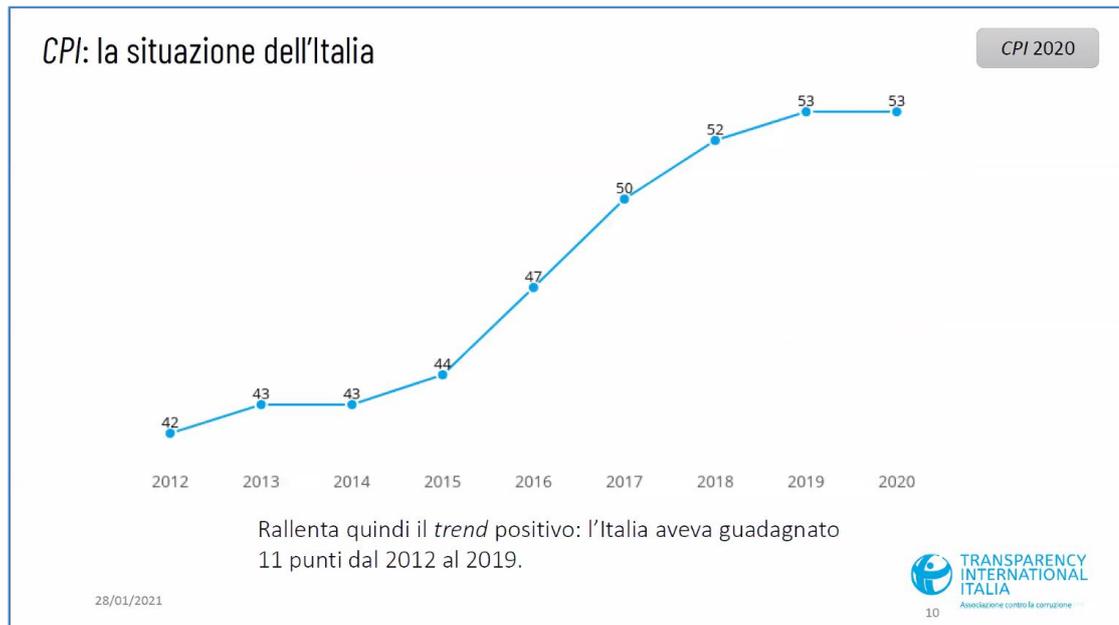
In questa fase la Società acquisisce le informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si trova ad operare (es. variabili culturali, criminologiche, sociali, economiche del territorio) sia alla propria organizzazione interna.

#### 2.1 Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha il duplice obiettivo di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di rischi corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

A livello nazionale, possiamo prendere in considerazione l'Indice di percezione della corruzione (Cpi) 2020 pubblicato a gennaio 2021 da Transparency International che classifica l'Italia al 52° posto nel mondo con un punteggio di 53 punti su 100. L'Italia, nonostante abbia conservato lo stesso punteggio dell'anno precedente (53), ha perso una posizione in graduatoria.

La Presidente di Transparency ha sottolineato: *“Il Cpi 2020 segna un rallentamento del trend positivo che aveva visto l'Italia guadagnare 11 punti dal 2012 al 2019, pur confermandola al 20° posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione europea”.*



Negli ultimi anni *“l'Italia ha compiuto significativi progressi nella lotta alla corruzione: ha introdotto il diritto generalizzato di accesso agli atti rendendo più trasparente la Pubblica Amministrazione ai cittadini, ha approvato una disciplina a tutela dei whistleblower, ha reso più trasparenti i finanziamenti alla politica e, con la legge anticorruzione del 2019, ha inasprito le pene previste per taluni reati”.* Inoltre, ha commentato: *“l'emergenza sanitaria globale ha evidenziato come la corruzione abbia rappresentato un ostacolo al superamento della crisi, a partire dalla gestione della pandemia, passando attraverso l'approvvigionamento dei dispositivi medici e la fornitura dei servizi sanitari. In tale contesto si è resa ancora più evidente l'importanza della trasparenza e delle misure anticorruzione al fine di far fronte in modo efficace a situazione di emergenza”.* E ancora: *“l'analisi ha dimostrato che i Paesi con un Cpi più elevato sono incorsi in minori violazioni delle norme quando si è trattato di rispondere alle esigenze per fronteggiare la crisi pandemica”...* *“L'Indice ha inoltre evidenziato che i Paesi con un più alto livello di corruzione hanno orientato la spesa pubblica in misura inferiore verso i servizi pubblici essenziali, quali la sanità”.*

Di rilievo per l'analisi del contesto esterno è la relazione Direzione Investigativa Antimafia del I semestre 2020.

La premessa della relazione al Parlamento sull'attività svolta ha evidenziato che l'emergenza sanitaria Covid-19 ha prodotto effetti "devastanti" sulla salute delle persone ma anche sulla tenuta del sistema economico, generando una situazione che offre opportunità di espansione alla criminalità organizzata nel suo complesso.

Da qui la necessità di monitorare l'evoluzione della situazione cercando di intercettare i segnali sintomo dei tentativi delle organizzazioni mafiose di "rilevare" le imprese in difficoltà finanziaria, praticando una sorta di "welfare criminale" tramite forme di assistenzialismo a privati e imprese in difficoltà come strumento per incrementare il consenso sociale e il controllo del territorio.

In quest'ottica la Relazione semestrale orienta l'analisi dei dati all'interpretazione delle prospettive "imprenditoriali", nel medio-lungo periodo, delle organizzazioni mafiose, in Italia e all'estero, tenendo presente che se le mafie hanno risentito del lockdown per alcuni tipi di traffici, questo non è accaduto per quanto riguarda il riciclaggio e reimpiego dei capitali illeciti, le infiltrazioni negli appalti pubblici e i tentativi di condizionamento della pubblica amministrazione.

Per l'Abruzzo, relativamente a **L'Aquila** è stato scritto: *"nel capoluogo non si rilevano presenze criminali strutturate, anche se nel tempo talune indagini hanno messo in luce l'esistenza di sodalizi di matrice mafiosa, attivi soprattutto nel settore degli appalti e nel riciclaggio.*

*Per quanto riguarda l'importante questione relativa agli stanziamenti finalizzati alla ricostruzione della città e ai correlati accertamenti antimafia volti al contrasto dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata negli appalti, permane il rischio legato a possibili tentativi di penetrazione economica da parte di imprenditori contigui alla criminalità organizzata extraregionale. Infatti, sebbene sia stato registrato un decremento delle gare d'appalto pubbliche bandite per la ricostruzione post-sisma del 2009, sono ancora stanziati importanti finanziamenti pubblici. Il traffico e lo spaccio di sostanze stupefacenti ad opera di elementi appartenenti a gruppi criminali stranieri, anche in formazione mista con italiani, è risultato il fenomeno criminale più ricorrente nel contesto cittadino e provinciale.*

Nel restante territorio regionale, *"la provincia di **Pescara** risente della presenza, favorita dalla vicinanza geografica, di esponenti dei sodalizi pugliesi e campani e dal radicamento di una comunità rom, ormai da tempo stanziata nella città. Anche in questo caso, si registrano fattispecie di reato consumate da parte di alcuni elementi di tale comunità, quali lo spaccio di sostanze stupefacenti, l'usura, il gioco d'azzardo, le truffe, le estorsioni e il riciclaggio.*

*In provincia di **Chieti** sono stati riscontrati, negli anni, interessi illeciti prevalentemente perseguiti da parte di consorterie campane calabresi e pugliesi. Le zone più esposte sono le aree contigue alla città di Francavilla al Mare, tenuto conto anche della vicinanza alla città di Pescara, nonché il comprensorio di Vasto che occupa una posizione al confine con la provincia di Foggia. Il traffico di droga - indispensabile volano economico delle citate organizzazioni che origina la successiva necessità di reimpiego dei proventi in*

contesti commerciali, turistici e immobiliari - rappresenta pertanto una plurima lucrosa fonte di guadagno per le organizzazioni locali.

La contiguità con la Puglia, in particolar modo con la provincia di Foggia, favorisce l'operatività della criminalità di matrice pugliese, specie cerignolana, nella consumazione di reati predatori, mentre i sodalizi garganici e sanseverini sono, per lo più, dediti a traffici di stupefacenti.

Nella provincia di **Teramo** tra le consorterie criminali autoctone di maggiore spessore operanti nel territorio, figurano esponenti delle maggiori famiglie rom, per le quali lo smercio di droga costituisce l'attività illecita prevalente. Recenti esiti investigativi hanno anche messo in evidenza l'operatività di una organizzazione nigeriana, con base a Martinsicuro, costituita da affiliati al sectretcult degli "EIYE". In particolare, con l'inchiesta "The Travellers", (2019), era stata accertata l'operatività di una banda attiva nel riciclaggio e nell'autoriciclaggio verso la Nigeria, attraverso trasferimenti in aereo di ingenti somme di denaro abilmente occultate all'interno di bagagli, provento dello sfruttamento sessuale di donne di quella nazionalità e di altri illeciti.

Dall'analisi del rapporto 2020 sulla criminalità nelle Province italiane elaborato dal Sole 24ore, che fotografa le denunce registrate relative al totale dei delitti commessi sul territorio nel 2019, risulta che la prima provincia in Abruzzo per il numero di reati denunciati è Pescara. Da tale report si desume che, nell'ambito della classifica nazionale, rispetto all'anno 2018:

- Pescara è passata dal 27° al 29° posto, da 12.544 a 11.592 reati denunciati;
- Teramo è passata dal 49° al 45° posto, da 10.108 a 10.223 reati denunciati;
- Chieti è passata dal 89° all'86° posto, da 11.330 a 10.307 reati denunciati;
- L'Aquila è passata dal 101° al 105° posto, da 7.001 a 6.225 reati denunciati.

Infine, è utile analizzare le dinamiche del mercato del lavoro da cui si rileva che le stesse hanno risentito per tutto il 2020 delle notevoli perturbazioni indotte dall'emergenza sanitaria, della fase di eccezionale caduta dell'attività economica e della flessione del PIL:

I trimestre 2020: tasso di occupazione al 58,8% (-0,2 punti rispetto al IV trimestre 2019);

II trimestre 2020: tasso di occupazione al 57,6%, (-1,2 punti rispetto al I trimestre 2020);

III trimestre 2020: tasso di occupazione al 57,9% (+0,2 punti rispetto al II trimestre 2020);

IV trimestre 2020: tasso di occupazione al 58,0% (+0,1 punti percentuali rispetto al III trimestre 2020 – dati provvisori).

I dati, di fonte ISTAT – mercato del lavoro, risentono del c.d. blocco dei licenziamenti individuali e collettivi introdotto dal D.l. "Cura Italia" del 17 marzo 2020 n.18 e prorogato dalla legge di bilancio 2021, fino al 31 marzo 2021.

Dall'analisi del contesto esterno vengono, pertanto, confermate quali aree a maggior rischio il settore dei contratti pubblici e la fase di esecuzione del contratto e i procedimenti selettivi per l'assunzione di personale.

## 2.1 Contesto interno

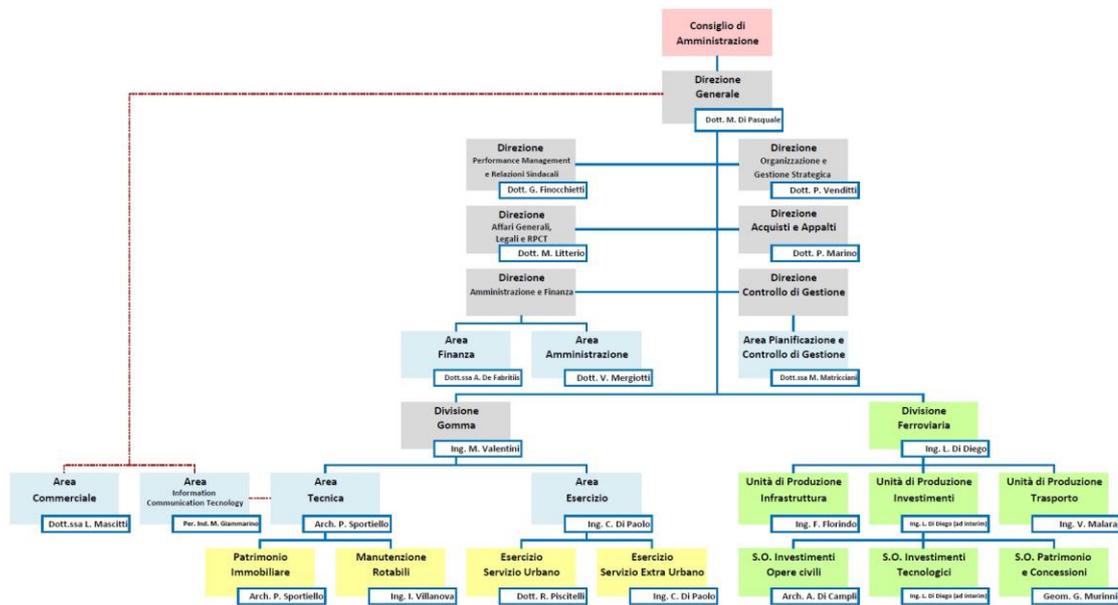
L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione.

### ✚ La struttura organizzativa

A seguito della Delibera della Giunta Regionale n. 539 del 29 settembre 2017, TUA è divenuta affidataria, con decorrenza 1° gennaio 2019 dei servizi di TPL in regime di house providing.

In ottemperanza agli obiettivi definiti nel Piano Strategico, TUA ha provveduto ad una riorganizzazione delle funzioni del personale in funzione delle modificate esigenze organizzative, mediante costituzione di nuove unità e una più equa e razionale distribuzione del personale. La riorganizzazione, che proseguirà nel corso del 2021, ha considerato la necessità di procedere ad opportuni turn over delle attività lavorative, finalizzati a garantire l'interscambiabilità dei ruoli ma anche a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione delle attività aziendali, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

## L'attuale Organigramma aziendale



### ✚ *La “mappatura” dei processi*

Abbiamo già detto che il PNA 2019, nell'allegato 1, ha fornito nuove indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi diventando l'unico strumento da seguire nella predisposizione dei PTPCT.

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

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi.

Per mappatura dei processi si intende la ricerca e descrizione dei processi attuati all'interno della Società ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

In apposito schema (allegato B), al fine di individuare gli ambiti di rischio, sono elencati le principali attività/processi, svolte da ciascuna Direzione/Divisione/Area.

Di recente, la Società ha avviato un altro lavoro preordinato all'aggiornamento/ammodernamento delle attività con annesse ipotesi a rischio reato e la cd. “matrice del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01.

I lavori saranno svolti in collaborazione in modo da pervenire ad una elencazione completa dei processi aziendali, con la finalità di individuare e mappare sia le attività correlate a rischi di natura corruttiva a beneficio o vantaggio della Società sia quelle correlate a rischi di natura corruttiva che possono anche non recare un vantaggio o un beneficio per la Società ma per il soggetto facente parte dell'organizzazione aziendale.

Obiettivo della Società è quello di avere un elenco completo dei processi aziendali ed una descrizione sempre più analitica degli stessi da raggiungere in maniera progressiva nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo.

### ✚ *Individuazione delle aree a rischio*

All'art. 1, comma 16, lettera a-bis), legge n. 190/2012, il Legislatore ha inteso dettare obblighi di adozione di misure minimali volte a prevedere e limitare rischi corruttivi almeno in quattro macroaree di attività (definite “obbligatorie”), nelle quali devono essere garantiti livelli minimi di garanzia di trasparenza amministrativa.

Ad esse, si sono aggiunte quelle indicate nel PNA 2013 e nell'Aggiornamento 2015 al PNA dando luogo alle seguenti principali aree di rischio:

- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Contratti pubblici;
- Acquisizione e gestione del personale;
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Incarichi e nomine;
- Affari legali e contenzioso.

Il presente PTPCT, a seguito dell'analisi del contesto esterno ed interno, ha mantenuto ed individuato, come aree a rischio corruzione, compatibili con la realtà aziendale, le seguenti:

- Acquisizione e progressione del personale;
- Contratti pubblici (ex Affidamento di lavori, servizi e forniture);
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio (Amministrazione, Finanza e Ciclo attivo);
- Affari generali, legali e contenzioso;
- Incarichi legali e consulenze;
- Sanzioni amministrative.

### 3. Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La valutazione si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

L'identificazione è la fase cruciale in quanto un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.

Ai fini della identificazione dei rischi è necessario:

*a) definire l'oggetto di analisi*

Definire l'oggetto di analisi significa definire, in via preliminare, l'oggetto di analisi, ossia l'unità di riferimento rispetto al quale individuare gli eventi rischiosi. Oggetto di analisi può essere l'intero processo o le singole attività di cui si compone il processo.

TUA ha definito in via preliminare i singoli processi (e per alcuni le singole fasi) rispetto ai quali ha individuato i rispettivi eventi rischiosi.

*b) utilizzare opportune tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative*

Le tecniche utilizzabili per l'individuazione degli eventi corruttivi sono molteplici; le più frequenti includono l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste/incontri con il personale dell'amministrazione, i workshop e i focus group, i confronti (benchmarking) con amministrazioni simili, le analisi dei casi di corruzione, ecc.

TUA ha impiegato le seguenti fonti informative: le risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno realizzate nelle fasi precedenti, risultanze dell'analisi della mappatura dei processi, incontri con i responsabili degli uffici e il personale aziendale che ha conoscenza diretta sui processi e sulle relative criticità; le segnalazioni ricevute tramite il

canale del whistleblowing; confronti con altre aziende del settore, risultanza dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT.

*c) individuare i rischi associabili all'oggetto di analisi e formalizzarli nel PTPCT*

A tal proposito, TUA ha redatto un apposito "registro degli eventi rischiosi" dove per ogni singolo processo (o fase di esso) sono stati elencati gli eventi rischiosi individuati.

L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. L'analisi di questi fattori consente di individuare le misure di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate ed indicate per prevenire i rischi.

Esempi di fattori abilitanti del rischio corruttivo riportati nel PNA 2019 sono:

- mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

L'analisi dei fattori abilitanti, finalizzata ad individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, è stata effettuata da TUA, con il supporto del RPCT ed il coinvolgimento dei responsabili degli uffici e il personale aziendale delle rispettive aree interessate.

Per valutare l'esposizione a rischio, TUA ha preso in considerazione gli indicatori di stima del livello di rischio proposti nel PNA 2019, cioè:

- livello di interesse esterno: contingenti interessi culturali, economici e sociali del territorio in cui opera la società;
- l'organizzazione aziendale e le sue variazioni: una organizzazione che tenda alla rotazione del personale nelle aree a maggior rischio corruttivo;
- grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- opacità nel processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;

- livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- grado di attuazione delle misure del trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associano ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Le valutazioni sono state, inoltre, supportate dalle seguenti fonti:

- dati giudiziari relativi a quelli più specificatamente interni all'azienda;
- procedimenti disciplinari aventi ad oggetto eventi corruttivi;
- segnalazioni ricevute, tra cui quelle gestite nell'ambito della procedura whistleblowing.

Privilegiando il sistema di misurazione qualitativo, per ogni processo e per il corrispondente evento rischioso è stata utilizzata una scala di misurazione ordinale del rischio: ALTO – MEDIO – BASSO, motivando adeguatamente il valore indicato.

#### 4. Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. Essa ha come obiettivo quello di identificare le misure di prevenzione della corruzione della Società, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

Le tipologie di misure possono essere individuate sia come generali che specifiche in funzione delle esigenze dell'organizzazione.

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo di prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

##### 4.1 Individuazione delle misure

La prima e delicata fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di identificare le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

Le principali tipologie di misure che possono essere individuate sia come generali che specifiche, prese in considerazione nel presente piano, sono:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- semplificazione;
- formazione;

- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).

L'individuazione delle misure in ciascuna area di rischio è avvenuta con il coinvolgimento dei rispettivi dirigenti e responsabili.

## TITOLO III – Misure generali

### 1. Misure generali

Abbiamo detto che le misure generali incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera società, agendo così complessivamente sull'organizzazione.

Tali misure, così come quelle specifiche, devono essere adeguatamente programmate ed oggetto di monitoraggio.

#### 1.1 Codice Etico e di Comportamento

##### DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

L'articolo 54 del d. lgs 165/2001, come sostituito dall'articolo 1 comma 44, della legge n. 190 del 6 novembre 2012, ha assegnato al Governo il compito di definire un codice di comportamento dei dipendenti pubblici, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

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

Sulla base di tale delega è stato emanato il DPR 62/2013 - "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001*" il quale (all'art. 2) limita l'ambito di applicazione ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 d.lgs. 165/2001, prevedendo, però due eccezioni: la prima, attribuisce alle norme del codice valore di soli principi generali per il personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del d.lgs. 165/2001, da applicarsi in quanto compatibili con i rispettivi ordinamenti; la seconda attribuisce alle pubbliche amministrazioni il compito di estendere, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta a tutti i consulenti e collaboratori, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, a tutti i collaboratori di imprese di fornitrici di beni, servizi ed opere a favore dell'amministrazione. Tale estensione consente l'allungamento di un ulteriore spicchio di operatività del Codice a soggetti formalmente carenti dello status di dipendente pubblico, anche se, alcuna menzione viene fatta relativamente ai dipendenti delle società/enti partecipate/controllate. D'altronde anche il Piano Nazionale Anticorruzione, nel trattare tale questione, si riferisce espressamente ai dipendenti pubblici.

Nonostante ciò, l'ANAC, con la determinazione n. 8/2015, pur omettendo di richiamare espressamente il DPR 62/2013, ha esteso l'ambito di applicazione del Codice di Comportamento anche ai dipendenti delle società/enti partecipate/controllate, avendo disposto che "*Le società integrano il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottano un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati*"

*di corruzione. Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse.*

*Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice."*

La determinazione in questione, trattando la tematica del codice di comportamento tra le misure di prevenzione della corruzione e richiedendo che venga attribuita particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione, sembrerebbe a tutti gli effetti fare espressamente riferimento al DPR 62/2013, il quale, è bene ricordarlo, è stato emanato in attuazione di una previsione legislativa contenuta nella legge anticorruzione (art. 1 comma 44 L. 190/2012).

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

TUA S.p.A. ha adottato un proprio codice Etico presente all'interno del proprio sito istituzionale e applicabile ai propri dipendenti.

Il Codice ha una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma rispetto al Modello d.lgs. n. 231/2001.

Il documento è una dichiarazione ufficiale dell'impegno di TUA S.p.A. di perseguire i massimi livelli di integrità nel compimento della missione aziendale, individuando standard operativi e regole comportamentali, anche nell'osservanza della prevenzione dei reati.

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

Esso racchiude un complesso di principi etici generali e specifici del pubblico servizio, idonei ad orientare e diffondere comportamenti ispirati alla legittimità, onestà, trasparenza, lealtà, professionalità, correttezza e buona fede, di diritti, doveri e conseguenti responsabilità, aventi il fine specifico di impedire la commissione di reati ed indirizzare eticamente l'agire dell'azienda.

Nel Codice è stabilito che la violazione delle norme in esso contenute, da parte dei destinatari, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e, nei casi più gravi, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Tutti i Dirigenti/Responsabili sono tenuti a far rispettare le disposizioni del Codice da parte delle risorse loro assegnate, avviando direttamente eventuali procedimenti disciplinari o demando quelli più gravi alla Direzione Performance Management e Relazioni Sindacali in caso rilevino violazioni.

Il RPCT e l'OdV acquisiscono semestralmente i report sui provvedimenti disciplinari irrogati per verificare le violazioni del codice etico o altri comportamenti di natura corruttiva.

Il numero di tali provvedimenti disciplinari rileva quale indicatore di monitoraggio.

Per i motivi su esposti nel riquadro "Descrizione di contenuti", TUA ritiene che anche le società partecipate/controllate siano tenute ad applicare le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013), seppur limitatamente ai principi generali e compatibilmente con il proprio ordinamento.

In ragione di ciò la stessa ha deciso di integrare il proprio codice etico, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 23 ottobre 2018 e pubblicato sul sito aziendale, con le previsioni di cui al DPR 62/2013 nei termini e nei limiti anzi citati e di rinominare detto codice come Codice Etico e di Comportamento (ai sensi del d.lgs. 231/2001 e del DPR 62/2013).

Inoltre, provvederà a stretto giro a inserire nella piattaforma utilizzata per l'iscrizione dei fornitori, un campo obbligatorio fra quelli da compilare, che consenta loro di prendere atto dei principi del MOG e del Codice Etico e di Comportamento.

## 1.2 Conflitto di interesse

### DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il dipendente potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario, direttamente o indirettamente, una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per la società, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

Le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente nell'esercizio del potere decisionale.

Pertanto, alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

Un conflitto di interessi può presentarsi nei casi in cui si configuri una situazione non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, cd. strutturale, in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite.

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

Riferimenti normativi:

- Art. 6 bis legge n. 241/1990 “*Conflitto di interessi*”
- Art. 9 *Codice Etico e di Comportamento*
- Art. 26 *Regolamento interno disciplinante le modalità di selezione pubblica per il reclutamento del personale da inquadrare nell’ambito di un rapporto di lavoro subordinato con T.U.A. S.p.A.*
- Art. 26 *Regolamento disciplinante le modalità di copertura interna delle posizioni sulla base delle esigenze organizzative aziendali di TUA S.p.A.*
- Art. 3 *Regolamento per nomina e compenso organi amministrativi e di controllo, approvazione delle Statuto, variazioni del capitale sociale*
- Art. 3 *Regolamento istituzione e gestione dell’elenco per l’affidamento dei servizi legali*
- Art. 4 *Regolamento per l’istituzione e la gestione telematica dell’elenco operatori economici da consultare per affidamenti di lavori, beni e servizi e l’utilizzo delle procedure di gara telematica*
- Art. 28 *Regolamento per l’affidamento dei contratti di importo inferiore alle soglie comunitarie con indicazioni per quelli di importo superiore di cui al d.lgs. 50/2016 e s.m.i. art. 36 comma 8*

In materia di contratti pubblici:

- Art. 42 d.lgs. n. 50/2016 “*Conflitto di interessi*”
- Art. 77, comma 6, d.lgs. n. 50/2016 “*Commissione giudicatrice*” (nb. rinvio all’art. 35-bis d.lgs. n. 165/2001 e all’art. 51 c.p.c.)
- Art. 80, comma 5, lett. d), d.lgs. n. 50/2016 Causa di esclusione il conflitto di interessi dell’operatore economico, ove non diversamente risolvibile
- Delibera ANAC n. 494/2019, Linee Guida n. 15 “*Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici*”, non vincolanti

In TUA, una previsione di carattere generale del conflitto di interessi è contenuta nell’art. 9 del Codice Etico.

Ad oggi non è stata ancora adottata una procedura che disciplini complessivamente il conflitto di interessi, la cui regolamentazione è stata inserita nei diversi regolamenti aziendali, indicati tra i riferimenti normativi nel riquadro sopra riportato.

Relativamente alle commissioni di selezioni interna ed esterna del personale/candidati è stata predisposta un’apposita modulistica da far sottoscrivere ai singoli componenti all’atto di assunzione dell’incarico.

Ai dipendenti è richiesto di segnalare eventuali situazioni di conflitto di interesse esistenti con riferimento alle funzioni svolte ed avendo riguardo anche a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013. La dichiarazione deve essere redatta per iscritto e inviata al proprio dirigente sovraordinato.

La Società si riserva di elaborare e adottare una procedura interna per la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interessi, inconferibilità e incompatibilità di incarichi e incompatibilità successiva (c.d. pantouflage).

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

#### DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

##### Inconferibilità specifiche

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

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

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

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

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

##### Incompatibilità specifiche

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

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

- art. 9, riguardante le "incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali" e, in particolare, il comma 2;
- art. 11, relativo a "incompatibilità tra incarichi amministrati i di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali" ed in particolare i comma 2 e 3;
- art. 13, recante "incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali".

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

A queste ipotesi di incompatibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 8, del d.lgs. 175/2016, ai sensi del quale "Gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti. Qualora siano

dependenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori”.

#### Riferimenti normativi

- d.lgs. n. 39/2013 “Disposizioni in materia di 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”
- d.lgs. n. 175/2016 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”
- delibera ANAC n. 833/2016 “Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili”
- delibera ANAC n. 1134/2017 “Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”
- Art. 3 *Regolamento per nomina e compenso organi amministrativi e di controllo, approvazione dello statuto, variazioni del capitale sociale.*

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

All'atto di conferimento dell'incarico l'interessato rende la comunicazione di assenza di cause di inconfiribilità/incompatibilità, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico.

Con cadenza annuale, l'interessato rinnova la dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità.

A differenza che nel caso di inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento.

Le dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dagli interessati sono pubblicate sul sito aziendale e archiviate presso la struttura Anticorruzione e Trasparenza.

Il RPCT verifica che siano rispettate le disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità.

Nel caso in cui il dovesse rilevare la violazione delle norme del decreto in esame è tenuto ad avviare il procedimento di contestazione sia nei confronti del soggetto che ha conferito l'incarico, sia nei confronti del soggetto cui l'incarico è stato conferito, secondo la

disciplina dettata da ANAC nelle Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione, Delibera n. 833/2016.

#### 1.4 Inconferibilità componenti Commissioni di gare d'appalto e Commissioni di selezione per il reclutamento di personale

##### DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

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

A tale disposizione rinvia espressamente l'art. 77, co.6, del Codice dei contratti pubblici per le Commissioni giudicatrici, mentre per le Commissioni per il reclutamento del personale l'inconferibilità è stata da tempo recepita nella procedura di "Regolamento interno disciplinante le modalità di selezione pubblica per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con T.U.A. S.p.A." e nella relativa modulistica.

- Art. 77, comma 6, d.lgs. n. 50/2016 "Commissione giudicatrice" (nb. rinvio all'art. 35-bis d.lgs. n. 165/2001)
- Art. 25 Regolamento interno disciplinante le modalità di selezione pubblica per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con T.U.A. S.p.A.

I componenti delle commissioni di selezione per il reclutamento di personale, all'atto di accettazione della nomina, rendono apposita dichiarazione ai sensi del DPR del 28 dicembre 2000 n. 445, attestando la presenza dei requisiti di onorabilità e l'assenza di cause ostative.

Le dichiarazioni dei componenti le commissioni di gare d'appalto rendono tali dichiarazioni nel primo verbale di commissione.

Il dirigente di riferimento predisporrà a breve apposita modulistica in sostituzione della raccolta delle dichiarazioni all'interno del verbale.

Le dichiarazioni vengono archiviate: per i componenti delle commissioni di gare d'appalto nel fascicolo di gara presso la Direzione Acquisti e Appalti; per i componenti delle Commissioni di selezione per il reclutamento di personale nel fascicolo di selezione presso la Direzione Organizzazione e Gestione Strategica.

#### 1.5 Procedimenti penali a carico dei dipendenti e Rotazione straordinaria

##### DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

L'ordinamento ha predisposto, con ritmo crescente, tutele di tipo preventivo e non sanzionatorio al verificarsi di procedimenti penali, nelle diverse fasi. Le discipline non appaiono sempre ben coordinate tra loro sotto diversi profili. In primo luogo, quanto alla individuazione delle amministrazioni interessate. In secondo luogo, quanto ai soggetti interni alle amministrazioni interessate

dalle diverse norme. In terzo luogo, quanto ai reati che impongono l'adozione di queste misure. Inoltre, vi è diversità di disciplina in quanto alle conseguenze del procedimento penale, in particolare sulla durata e sull'ampiezza delle misure interdittive.

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

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

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

Ad oggi, non esiste alcuna regolamentazione in merito agli interventi da attuare in applicazione dell'istituto della rotazione c.d. straordinaria.

L'eventuale applicazione dell'istituto sarà valutata caso per caso, qualora la Società dovesse avere notizia del fatto penalmente rilevante, direttamente dal dipendente coinvolto o tramite altre fonti informative.

Il RPCT procede semestralmente alla verifica interna dei procedimenti penali in corso, conosciuti dall'azienda.

## 1.6 Rotazione del personale ordinaria e misure alternative

### DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

La rotazione "*ordinaria*" del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione delle attività aziendali, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali.

Ove non sia possibile utilizzare la rotazione "*ordinaria*" come misura di prevenzione della corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare le scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi.

La normativa ha carattere pubblicistico, tuttavia le raccomandazioni formulate nel PNA 2019 valgono, compatibilmente con le esigenze organizzative anche per le società controllate da enti pubblici.

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

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

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

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

In TUA S.p.A. non vi è una disciplina specifica che contempra l’istituto della rotazione “ordinaria”, tuttavia nel corso degli ultimi anni vi sono state diverse riorganizzazioni aziendali con conseguenti trasferimenti/cambi mansione.

Nel corso dell’anno 2019, l’Area “Risorse Umane”, contemplata in quelle a rischio corruttivo, è stata riorganizzata e suddivisa in due nuove Direzioni: Direzione Organizzazione e Gestione Strategica e Direzione Performance Management e Relazioni Industriali (OdS 167/2019). Analoga riorganizzazione, su base territoriale, è stata effettuata per le figure apicali dedicate alle responsabilità delle unità produttive.

Inoltre, nel corso dell’anno 2020, considerata la necessità di procedere ad opportuni turn over delle attività lavorative, finalizzati a garantire l’interscambiabilità dei ruoli -ma anche a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione delle attività aziendali, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione- sono state effettuate riorganizzazioni del lavoro che hanno coinvolto alcuni funzionari delle Aree Acquisti e Appalti, Performance e relazioni Sindacali, Organizzazione e Gestione Strategica, Amministrazione e Affari Generali, anch’esse contemplate in quelle a rischio corruttivo (OO.d.SS. 541-542/2020)

TUA S.p.A. si riserva di disciplinare l’istituto attraverso la previsione della rotazione ordinaria dei propri dirigenti, o in alternativa attraverso altre modalità e criteri, pur tenendo conto delle difficoltà attuative legate alla crisi pandemica e delle oggettive carenze nell’attuale organico aziendale.

## 1.7 Divieti post-employment (Pantouflage)

### DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

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

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro e intende altresì scoraggiare i soggetti privati dal porre in essere pressioni e condizionamenti prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione.

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

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

- sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali;
- non sembra consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal d.lgs. 39/2013;
- il divieto di pantouflage non si estende ai dirigenti ordinari, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.

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

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

- Art.21 d.lgs. n. 39/2013 *“Disposizioni in materia di 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”*
- Art.53, comma 16-ter d.lgs. 165/2001
- PNA 2019

A tal proposito, la Società inserirà nei prossimi bandi di gara, per l'acquisto di beni ed affidamento di servizi e forniture, una clausola specifica che obbliga i partecipanti a

produrre una dichiarazione con la quale autocertificano di non avere alle proprie dipendenze e tra i propri collaboratori ex dipendenti della Società che abbiano esercitato nel triennio precedente poteri decisionali nei riguardi dei medesimi concorrenti.

Inoltre, provvederà a chiedere ai candidati alle selezioni del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con TUA e ai consulenti e collaboratori, apposita dichiarazione circa l'insussistenza di tale condizione ostativa.

Sarà cura delle Direzioni "Acquisti e Appalti" e "Organizzazione e Gestione Strategica" predisporre una dichiarazione circa la insussistenza di tale causa ostativa e del RPCT verificare a campione l'acquisizione di dette dichiarazioni.

Il RPCT informerà del divieto di pantouflage gli amministratori eventualmente muniti di poteri gestionali.

### 1.8 Disciplinare controllo analogo sulle società in house della Regione Abruzzo

Con deliberazione della Giunta Regionale n. 109 del 14.03.2017 la Regione Abruzzo ha disciplinato le modalità di esercizio del controllo analogo sulle proprie società in house, tra cui TUA S.p.A.

Il controllo analogo è esercitato dalla Regione sulla società tramite una verifica preventiva, concomitante e consuntiva.

Costituiscono oggetto del modello amministrativo di controllo analogo sulle società in house i seguenti profili:

- vincoli in materia di reclutamento del personale e conferimenti di incarichi di lavoro autonomo;
- indirizzi sul contenimento delle politiche retributive in coerenza con gli obiettivi di finanza pubblica;
- affidamento di contratti pubblici per l'acquisizione di forniture e servizi, e per l'affidamento di lavori;
- obblighi in materia di nomine e compensi degli organi amministrativi;
- profili patrimoniali, economici, contabili e finanziari;
- obblighi in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e pubblicità.

La Regione Abruzzo vigila e controlla il rispetto di tutti gli obblighi derivanti alle Società in house previsti dalla normativa in materia.

### 1.9 Protocollo di legalità

Con provvedimento n. 663 del 14.11.2017 la Regione Abruzzo ha deliberato l'adozione del "Protocollo di legalità" tra la Regione stessa e le sue società/enti partecipati.

Il Protocollo ha per oggetto la promozione, la collaborazione e la condivisione, tra la Regione Abruzzo e le società e gli enti, della politica di legalità e trasparenza delle società ed enti, in conformità alla normativa di riferimento.

Tra le attività oggetto del documento vi è la condivisione della strutturazione, implementazione e monitoraggio di misure di prevenzione della corruzione e attuative della trasparenza da parte delle società e degli enti.

In base al Protocollo, il RPCT della Giunta e i RPCT delle società collaborano attivamente al perseguimento della politica anticorruzione e trasparenza dei rispettivi enti, creando un raccordo sulle misure di prevenzione relative alle attività che, a vario titolo, risultano essere in comune.

Gli stessi RPCT si incontrano con cadenza annuale per valutare lo stato di adeguamento della normativa di riferimento o per condividere attività congiunte dirette alla soluzione di problematiche comuni.

Infine, il RPCT di TUA S.p.A. è tenuto a comunicare alle strutture regionali vigilanti gli esiti dell'attività di monitoraggio e controllo svolti.

## 1.10 Formazione del personale

### DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

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

- lo svolgimento dell'attività amministrativa da parte di soggetti consapevoli, con conseguente riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta in maniera inconsapevole;
- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;
- la creazione della competenza specifica necessaria al dipendente chiamato a svolgere una nuova funzione a seguito della rotazione;
- la creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate;
- di evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile.

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

- **generale**, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e dei comportamenti in materia di etica e di legalità (approccio valoriale);
- **specifico**, rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto.

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

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

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

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

Nel corso del 2021 per il restante personale è prevista la formazione di base sul MOG e i presidi anticorruzione.

Il RPCT si coordinerà con la Direzione Performance Management e Relazioni Sindacali al fine di individuare nuove iniziative formative che ricomprendano, in particolare, le tematiche whistleblowing, codice etico e di comportamento e cultura dell'etica e della legalità.

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

### DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

Il Whistleblowing è uno strumento di derivazione anglosassone attraverso il quale i dipendenti di una organizzazione, pubblica o privata, segnalano a specifici individui o organismi una possibile frode, un reato, un illecito o qualunque condotta irregolare, commessa da altri soggetti appartenenti all'organizzazione.

Il primo intervento legislativo in materia nell'ordinamento italiano è la legge 6 novembre 2012, n. 190 «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*» che ha inserito l'art. 54-bis nel d.lgs. 165/2001.

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

La legge 30 novembre 2017, n. 179, «*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*», con le modifiche apportate all'art. 54-bis, ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina di tutela anche al settore privato.

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

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore

gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza.

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

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

Per la gestione delle segnalazioni TUA ha adottato, e messo a disposizione sul sito aziendale, la piattaforma "Segnalazione illeciti – WHISTLEBLOWING", accessibile dalla *home page* del sito istituzionale.

L'applicativo "*Whistleblowing*", oltre a garantire la tracciabilità delle operazioni eseguite, offre idonee garanzie di riservatezza, integrità e disponibilità dei dati.

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

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile della prevenzione della corruzione che vi provvede, nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza, compiendo ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

## 7. Performance management connesso al sistema premiante

### DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

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

Il Regolamento, nel rispetto del d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" e richiamando espressamente quanto previsto dall'art. 12, comma 1, lettera b), e comma 2 lett. c) del "Disciplinare per il controllo analogo sulle Società in House della Regione Abruzzo" definisce il rapporto tra il raggiungimento degli obiettivi aziendali e il sistema di valutazione delle prestazioni del personale, nell'intento di migliorare il servizio e sviluppare gli indicatori gestionali. Esso individua il sistema di misurazione e valutazione della performance ai fini della definizione dell'elemento premiante previsto dai Contratti Collettivi Nazionali per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità (Confeservizi) e per il comparto Autoferrotranvieri-Internavigatori (Mobilità-TPL).

Il sistema di valutazione della Performance si articola su un livello di risultati aziendali/settoriali ed uno di risultati individuali.

A livello aziendale/settoriale il sistema di valutazione accoglie gli elementi programmatici contenuti nel Piano Programma di TUA approvato dalla Regione Abruzzo, nel quale sono definiti gli obiettivi annuali e triennali, necessariamente legati a logiche di budgeting.

Per ogni obiettivo strategico, declinato in obiettivo operativo, vengono definiti aziendali-mente le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

Gli obiettivi operativi vengono riportati nelle schede di valutazione delle performances nell'intento di coinvolgere attivamente ogni lavoratore nella vita dell'organizzazione.

Tra gli obiettivi strategici definiti nel Piano 2020-2022, con un peso ponderale del 5%, vi è "Azienda Trasparente", in particolare: Trasparenza e prevenzione della corruzione — Aggiornamento Codice Etico – Realizzazione degli obiettivi annuali del PTPCT – Rispetto di tutti gli adempimenti di cui alla DGR n. 109/2017.

In TUA gli obiettivi dei dirigenti/responsabili sono valutati dall'OIV.

## TITOLO IV – La misura della Trasparenza

All'interno di questa sezione sono definite le misure, i modi e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti e responsabili dei vari settori della struttura organizzativa.

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, infatti, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta ai fenomeni corruttivi.

Con il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità vengono rese accessibili informazioni essenziali sui servizi erogati e i relativi costi sopportati.

Questo consente ai cittadini di esercitare un controllo diffuso sulla gestione delle risorse pubbliche e sul grado di efficienza raggiunto realizzando così un'amministrazione aperta e al servizio del cittadino.

### 1. Gli atti della Trasparenza

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza, nella home page del sito istituzionale della società [www.tuabruzzo.it](http://www.tuabruzzo.it) è stata inserita un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

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

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

- Informazioni ambientali
- Interventi straordinari e di emergenza
- Altri contenuti

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

## 2. I soggetti della Trasparenza

### 2.1 Il Responsabile per la Trasparenza

Il Responsabile per la Trasparenza:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Autorità nazionale anticorruzione i casi più gravi di inadempimento, di ritardato adempimento o di adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa;
- provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico semplice e generalizzato;
- cura l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 33/2013.

### 2.2 I Dirigenti e i Responsabili dei vari settori

I Dirigenti di TUA S.p.A. sulla base delle responsabilità e funzioni attualmente già assegnate sono responsabili della pubblicazione dei dati nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Gli stessi – ciascuno in virtù delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 33/2013 - adempiono agli obblighi di pubblicazione:

- assicurano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- garantiscono l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso della società, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate.

I Dirigenti ed i Responsabili dei vari settori, quindi, provvedono a che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano resi noti secondo le forme di legge.

Gli atti dovranno essere pubblicati:

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

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

### 3. Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati e individuazione responsabili

Ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013, nella tabella “Elenco degli obblighi di pubblicazione”, di cui all'allegato A), si è provveduto ad elencare i flussi per la pubblicazione dei dati.

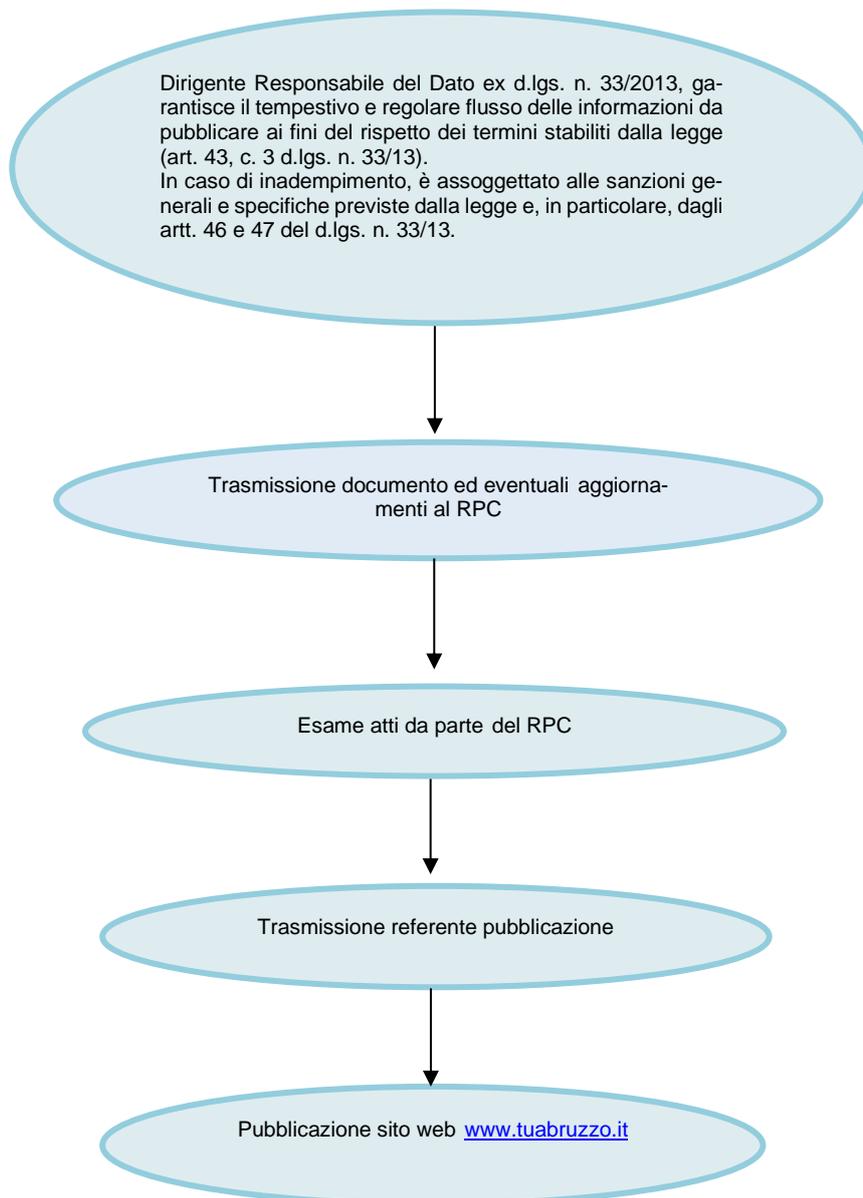
In particolare, in tale documento sono stati/e:

- individuati gli obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività di TUA previsti dal d.lgs. 33/2013 e sue s.m.i.;
- identificati le direzioni responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati;
- definite le tempistiche per la pubblicazione, l'aggiornamento e il monitoraggio.

A tal proposito, è importante ricordare che al RPCT è assegnato un ruolo di regia, di coordinamento e monitoraggio sull'effettiva pubblicazione dei dati, e non un ruolo sostitutivo delle direzioni individuate. Il RPCT svolge un'attività di controllo assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

### 3.1 PROCEDURA DI FLUSSO DELLE INFORMAZIONI

Vedi allegato A - Elenco degli obblighi di pubblicazione”



#### 4. Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati sul sito istituzionale della società nel rispetto delle tempistiche indicate nella tabella A) e sono mantenuti costantemente aggiornati. La durata dell'obbligo di pubblicazione deve intendersi fissata ordinariamente ai sensi della normativa vigente, in cinque (5) anni che decorrono dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti pubblicati abbiano prodotto i loro effetti (cfr. art. 8 del d.lgs. 33/2013).

Restano salvi i diversi termini previsti relativamente agli obblighi di pubblicazione concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico ed a quelli concernenti i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza, per i quali i dati restano pubblicati per i tre anni successivi alla cessazione del mandato (cfr. art. 14, comma 2).

Le informazioni concernenti la situazione patrimoniale e, ove consentita, la dichiarazione del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, vengono pubblicate fino alla cessazione dell'incarico o del mandato (cfr. art. 14, comma 2).

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

Il 25 Maggio 2018, è entrato in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 «*relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)*» e, il 19 Settembre 2018, è entrato in vigore il decreto legislativo 10 Agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

Il regime normativo per il trattamento dei dati personali è rimasto sostanzialmente invariato; infatti, l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018 in continuità con il previgente art. 19 del Codice, ha confermato che la base giuridica per il trattamento di dati personali, effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri «*è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento*».

Fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, occorre che la Società, prima di mettere a disposizione sul proprio sito web istituzionale dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichi che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

E' altresì necessario verificare che, anche in presenza di idoneo presupposto normativo, siano rispettati tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (minimizzazione dei dati) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 6 richiama al rispetto della qualità delle informazioni che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati e all'art. 7 bis, co. 4, dispone che *“Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”*.

Ai sensi dell'art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679, la Società ha nominato il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD).

Il RPD, per il RPCT, diventa una figura di riferimento cui chiedere supporto per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, come nel caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato.

## 6. Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato

In data 10 dicembre 2018, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il *Regolamento per l'accesso ai documenti, ai dati e alle informazioni*, reso pubblico attraverso l'OdS n. 5/2019.

Il documento disciplina i criteri e le modalità per l'esercizio di tutte le forme normativamente previste di accesso a documenti, dati ed informazione detenuti dalla Società: l'*accesso documentale*, da parte di chiunque abbia un interesse diretto, concreto e attuale (ai sensi dell'art. 22, legge 241/90) corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata; l'*accesso civico semplice*, da parte di chiunque ne abbia interesse (ai sensi dell'art. 5, co. 1, d.lgs. 33/2013), a documenti, informazioni e dati soggetti ad obbligo di pubblicazione; l'*accesso civico generalizzato*, cioè il diritto di chiunque, ai sensi del dell'art. 5, co. 2 dello stesso decreto trasparenza, di accedere a dati e documenti ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione.

La Società ha, altresì, provveduto a nominare il Responsabile dei procedimenti di accesso (RPA), con il compito di gestire, in prima istanza, le tre tipologie di accesso: civico semplice, civico generalizzato e documentale. In caso di diniego totale o parziale o di mancata risposta entro i termini, il richiedente potrà presentare richiesta di riesame al RPCT nelle forme indicate sul sito aziendale.

Nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web aziendale, nella sotto-sezione “Altri contenuti”, sono pubblicati i contatti del Responsabile degli accessi, la normativa e le modalità di accesso, il Regolamento, la modulistica per esercita il diritto di accesso ed i registri.

## 7. Monitoraggio

Ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 33/2013, il RPCT svolge l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione attraverso il monitoraggio su base periodica a seconda della tipologia dei dati, mediante riscontro tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nel PTPC.

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

- la qualità;
- l'integrità;
- il costante aggiornamento;
- la completezza;
- la tempestività;
- la semplicità di consultazione;
- la comprensibilità;
- l'omogeneità;
- la facile accessibilità;
- la conformità ai documenti originali;
- l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Relativamente agli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza occorrerà pubblicare tutte le informazioni richieste dall'art. 15, comma 1 del d.lgs. n. 33/2013.

Si evidenzia che, in assenza dei dati richiesti dal citato articolo 15, non potrà essere riconosciuto il pagamento della prestazione e l'eventuale pagamento del corrispettivo determina la responsabilità del dirigente che l'ha disposto, fatto salvo il risarcimento del danno del destinatario ove ricorrano le condizioni di cui all'art. 30 del d.lgs. 104/2010 (cfr. art. 15, comma 3, d.lgs. 33/2013).

## 8. Sanzioni specifiche trasparenza

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

## TITOLO V - SISTEMA DISCIPLINARE

### 1. Sanzioni

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

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

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

Qualsiasi provvedimento sanzionatorio dovrà rispettare le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Ai fini dell'applicazione del provvedimento sanzionatorio, vengono presi in considerazione i seguenti aspetti:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- il comportamento complessivo del dipendente anche in relazione a eventuali precedenti disciplinari di portata simile;
- le mansioni svolte dal lavoratore e la posizione dallo stesso ricoperta;
- il coinvolgimento di altre persone;
- la rilevanza o meno esterna in termini di conseguenze negative per la Società del comportamento illecito.

#### 1.1 Le sanzioni avverso i lavoratori

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori, nel rispetto dei principi dell'art. 7 della legge 300/1970 e considerata la normativa speciale applicabile al rapporto di lavoro degli autoferrotranvieri, sono quelli previsti dall'art. 37 e successivi del Regio Decreto 148/193, Allegato A).

Restano invariate le competenze attribuite in merito all'accertamento ed alla gestione dei procedimenti disciplinari.

#### 1.2 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle procedure interne prevista dal presente piano, o di un comportamento non conforme alle prescrizioni nell'espletamento di attività

sensibili, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti.

### 1.3 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del presente PTPCT da parte di amministratori e sindaci, il RPCT informerà tempestivamente il CdA e il Collegio Sindacale che provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla normativa vigente.

### 1.4 Misure nei confronti del RPCT

In ipotesi di negligenza e/o imperizia del RPCT, per non aver vigilato circa il rispetto e la corretta applicazione del Piano e per non aver saputo individuare casi di violazione dello stesso, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

### 1.5 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società

I comportamenti in violazione del PTPCT da parte di soggetti terzi, quali partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, saranno sanzionati secondo quanto espressamente previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni, delle regole di comportamento previste dal Piano e dalla normativa anticorruzione da parte dei suddetti soggetti terzi.

## CRONOPROGRAMMA

### Anno 2021

- ✚ Aggiornamento e monitoraggio del PTPCT
- ✚ Individuazione di ulteriori attività a rischio corruzione, sia attive che passive, in coordinamento con l'aggiornamento della mappatura dei rischi, in corso di realizzazione, nell'ambito del MOGC 231
- ✚ Monitoraggio sul rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex. D.Lgs. 33/2013;
- ✚ Integrazione del codice etico con le previsioni di cui al DPR 62/2013 nei termini e nei limiti citati
- ✚ Adozione di una procedura interna per la corretta gestione delle situazioni di conflitto di interessi, inconferibilità e incompatibilità di incarichi e incompatibilità successiva (c.d. pantouflage)
- ✚ Previsione di una disciplina dell'istituto della rotazione ordinaria dei propri dirigenti, o in alternativa di altre modalità e criteri che tengano conto delle difficoltà attuative legate alla crisi pandemica e delle oggettive carenze nell'attuale organico aziendale
- ✚ Individuazione e attuazione di nuove iniziative formative che ricomprendano, in particolare, le tematiche whistleblowing, codice etico e di comportamento e cultura dell'etica e della legalità

### Anno 2022

- ✚ Aggiornamento del PTPCT e recepimento degli interventi posti in essere nel precedente anno
- ✚ Monitoraggio di adeguatezza del PTPCT a novelle normative ed eventuali modifiche organizzative

### Anno 2023

- ✚ Aggiornamento del PTPCT e recepimento degli interventi posti in essere nel precedente anno
- ✚ Monitoraggio di adeguatezza del PTPCT a novelle normative ed eventuali modifiche organizzative

## ENTRATA IN VIGORE E DIVULGAZIONE

Il presente PTPCT 2021-2023 ha durata triennale ed entrerà in vigore successivamente all'avvenuta pubblicazione sul sito web aziendale, all'interno della sezione Amministrazione Trasparente.

## ALLEGATI

- A) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
- B) ELENCO PROCESSI
- C) ANALISI DEL CONTESTO INTERNO/VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO
- D) REGISTRO DEGLI EVENTI RISCHIOSI