

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
2020 – 2022**

(art. 1 comma 8 Legge 6 novembre 2012 n. 190)

**PROGRAMMA TRIENNALE
PER LA TRASPARENZA E INTEGRITA'**

Storico delle modifiche

Versione	Causale modifiche	Data di approvazione
Versione anno 2017		
Versione anno 2018 AGGIORNAMENTO	Determinazione ANAC n. 1134 del 08 novembre 2017 d.lgs. n. 97/2016 d.lgs. n. 175/2016	26 febbraio 2018
Versione anno 2019 AGGIORNAMENTO	Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018	28 gennaio 2019
Versione anno 2020 AGGIORNAMENTO	Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019	gennaio 2020

(PTCT anno 2020-2022 ultima versione)

TuaModLett1802

Sommario

TITOLO I

1.	Premessa	5
2.	Finalità del Piano di prevenzione della corruzione	7
3.	Il Piano Anticorruzione e il Modello ex d.lgs. 231/2001	7
4.	Analisi e gestione del rischio	8
4.1	Analisi del contesto	8
4.1.1	Analisi del contesto esterno	8
4.1.2	Analisi del contesto interno	9
4.2	Modalità di valutazione delle aree di rischio	11
4.3	Trattamento del rischio	20
4.4	Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure	20
4.4.1	Incarichi legali e consulenze	20
4.4.2	Gestione assunzione e promozione del personale	20
4.4.3	Acquisti e Appalti	21
4.4.4	Tenuta della contabilità e gestione dei flussi finanziari	22

TITOLO II

1.	Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione	23
1.1	Organo di indirizzo	23
1.2	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	23
1.3	I Referenti per la prevenzione della corruzione	26
1.4	I Dirigenti	27
1.5	I Dipendenti	28
2.	Rapporto tra RPCT e Responsabile della Protezione dei Dati (RPD o DPO)	28

TITOLO III

Strumenti di controllo e prevenzione della corruzione

1.	Conflitto di interesse	29
2.	Accertamento insussistenza di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi	30
2.1	Inconfiribilità	30
2.2	Incompatibilità	31

(PTCT anno 2020-2022 ultima versione) 2

TuaModLett1802

2.3 Inconferibilità componenti Commissioni di gare d'appalto e Commissioni di selezione per il reclutamento di personale	33
3. Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici	33
4. Procedimenti penali a carico dei dipendenti e Rotazione straordinaria	34
5. Rotazione del personale ordinaria e misure alternative	35
6. Divieti post-employment (Pantouflage)	36
7. Disciplinare per il controllo analogo sulle società in house della Regione Abruzzo	37
8. Protocollo di legalità	38
9. Obblighi di informazione	38
10. Monitoraggio tempi di conclusione dei procedimenti e verifica illeciti connessi al ritardo	38
TITOLO IV	
Formazione e comunicazione	40
TITOLO V	
Altre iniziative	
1. Codice Etico e Accesso Civico	42
2. Adozione di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblowing	42
TITOLO VI	
Sistema disciplinare	
1. Sanzioni	45
2. Misure nei confronti dei Dirigenti	47
3. Misure nei confronti degli Amministratori	48
4. Misure nei confronti dei Sindaci	48
5. Misure nei confronti del RPC	48
6. Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società	48

TITOLO VII
Adeguamento del piano e clausola di rinvio 50

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ 2020-2022
TITOLO I
I contenuti del programma 51

TITOLO II
Nuove linee guida – Delibera ANAC n. 1134/2017 52

PNA - Delibera ANAC n. 1064/2019 52

TITOLO III
Gli atti della Trasparenza 53

TITOLO IV
I soggetti della Trasparenza 54

1. Il Responsabile della Trasparenza 54

2. I Dirigenti e i Responsabili dei vari settori 54

Procedura di flusso delle informazioni 56

Limiti tutela privacy 57

Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione 57

Controllo 57

Sanzioni 58

TITOLO I

1. Premessa

Con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, l'Autorità ha approvato il PNA 2019, 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 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 fino ad oggi, 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 fino ad oggi adottati, ferma restando la validità di specifiche delibere su approfondimenti tematici, ove richiamate dal Piano stesso (tra le altre, le Linee Guida ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017, recanti "*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*").

Di conseguenza, il nuovo piano diventa 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.

L'obbligo di adozione dei P.T.P.C. da parte delle società a prevalente capitale pubblico è stato dapprima affermato dall'ANAC con Determinazione n. 8 del 17.6.2015, la quale ha reso pubbliche le "*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*".

Successivamente, tale estensione dell'ambito soggettivo di applicazione è stata recepita dalla normativa di cui al d.lgs. n. 33/2013 modificato ed integrato dal d.lgs. n. 97/2016.

(PTCT anno 2020-2022 ultima versione) 5

TuaModLett1802

Difatti, a seguito dell'introduzione dell'art. 2 bis del d.lgs. n. 33/2013, attualmente le società a controllo pubblico rientrano espressamente tra i soggetti obbligati all'adozione del Piano.

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”*.

Pertanto, 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.

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 ai 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”*.

Pertanto, il PTPCT rappresenta il documento fondamentale della Società nella definizione della strategia di prevenzione al suo interno. Esso è un documento di natura pro-

grammatica che riporta tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle individuate sulla base delle caratteristiche proprie della Società.

2. Finalità del Piano di prevenzione della corruzione

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) 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.

Esso, attraverso l'innalzamento dei livelli di trasparenza, di controllo e di monitoraggio, ha come obiettivo principale quello di ridurre le opportunità che manifestino casi di corruzione; di aumentare la capacità di scoprirli; di creare un contesto sfavorevole alla corruzione; costituisce, altresì, una forma di rendicontazione dell'azione pubblica verso i cittadini, le imprese e la collettività sotto il profilo del rispetto dei principi di legalità e imparzialità della pubblica amministrazione.

Il PTPC si propone, dunque, di recepire le indicazioni metodologiche e di semplificazione indicate dall'Autorità, attraverso un percorso di miglioramento graduale nell'adozione di concrete misure di prevenzione e di sempre maggiore coinvolgimento e responsabilizzazione dell'intera struttura, anche al fine di favorire la fruibilità e la massima diffusione del documento stesso.

L'adozione del piano si aggiunge alle misure organizzative e regolamentari, di cui TUA S.p.A. è già dotata, che esplicano una funzione di presidio della legalità e che dovranno essere valorizzate, coordinate e sistematizzate rispetto alle nuove misure di prevenzione previste dal presente Piano.

Il presente documento sarà divulgato ai diversi soggetti interessati mediante disposizione di servizio interna nonché con pubblicazione dello stesso nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito della società.

3. 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

(PTCT anno 2020-2022 ultima versione) 7

TuaModLett1802

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".

TUA S.p.A., con delibera del C.d.A. del 23 ottobre 2018, ha approvato il nuovo Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, di cui al d.lgs. n. 231/2001, e lo ha pubblicato sul sito aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

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.

Pertanto, TUA S.p.A. ha adottato, ed aggiornato di anno in anno, il proprio PTPC, che integra, senza sovrapporsi, il Modello 231.

4. Analisi e gestione del rischio

In base alle teorie del risk management, il processo di gestione del rischio di corruzione si suddivide in 3 fasi:

- Analisi del contesto (interno ed esterno)
- Valutazione del rischio
- Trattamento del rischio

4.1 Analisi del contesto

4.1.1 Analisi del contesto esterno

Per l'analisi del contesto esterno, tra i dati recenti di rilievo, vi è la relazione del primo semestre 2019 della Direzione Nazionale Antimafia in cui si rileva: *"per quanto in Abruzzo non si siano evidenziati radicamenti mafiosi, la regione è esposta agli interessi della criminalità organizzata, connessi innanzitutto ai traffici di stupefacenti e al riciclaggio di denaro".*

Di rilievo, per l'analisi di cui trattasi sono anche i dati della Banca d'Italia nel Rapporto annuale relativo alle *"Economie regionali- L'economia dell'Abruzzo"* che evidenziano, per il 2018, una crescita economica della Regione, seppur contenuta, con un PIL aumentato dello 0.5% (pari a circa un terzo dell'espansione registrata nel 2017), ma con un rallentamento del credito erogato ai residenti. Nel rapporto si evince che l'attività produttiva nell'industria e nel terziario si è indebolita ma segnali positivi *"si registrano nel mercato del lavoro, laddove il livello di occupazione è aumentato confermando una ripresa, ancorché lenta, dell'occupazione giovanile, con conseguenti risvolti positivi sui redditi e sui consumi delle famiglie. Un potenziale economico che potrebbe attrarre nuovi investimenti mafiosi."*

Inoltre, nel corso dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2019 il Presidente della Corte d'Appello di L'Aquila ha evidenziato “...il concreto pericolo di infiltrazioni criminali dovuto alla vicinanza ad aree ad alta concentrazione malavitoso per l'insediamento di soggetti appartenenti alla criminalità organizzata...” e ha ribadito come “...la nostra regione, polmone verde dell'Italia, ricca di territori protetti..., merita un monitoraggio costante oltre che un efficiente apparato repressivo...” riguardo alla commissione di reati in materia ambientale. Infatti, la prossimità geografica con la Puglia e la Campania è una delle cause che ha favorito in Abruzzo le infiltrazioni delle organizzazioni criminali mafiose, specie nelle province di Pescara, Teramo e Chieti. Relativamente alla camorra, indagini del passato hanno evidenziato interessi nei traffici di sostanze stupefacenti, nell'infiltrazione negli apparati pubblici, nel riciclaggio e nel reinvestimento dei proventi illeciti. Nel capoluogo di Regione e nelle aree colpite dall'evento sismico del 2009, la DIA è particolarmente impegnata nel monitoraggio delle attività connesse alla ricostruzione post-terremoto. Azione orientata sia ad un profilo tipicamente preventivo che al concreto contrasto dei tentativi di infiltrazioni negli appalti. A tal proposito rileva anche l'attività preventiva svolta dalle Prefetture di Pescara e di Chieti che hanno emesso, nel periodo di riferimento, provvedimenti interdittivi antimafia nei confronti di imprese collegate a contesti malavitosi.

Il rapporto 2019 sulla criminalità nelle Province italiane elaborato dal Sole 24ore, (cfr. link: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/index.php>) che fotografa le denunce registrate relative al totale dei delitti commessi sul territorio nel 2018, mostra come 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 2017:

- Pescara è passata dal 23° al 27° posto, da 13.469 a 12.544 reati denunciati;
- Teramo è passata dal 47° al 49° posto, da 10.507 a 10.108 reati denunciati;
- Chieti è passata dal 70° all'89° posto, da 11.335 a 10.330 reati denunciati;
- L'Aquila è passata dal 98° al 101° posto, da 7.459 a 7.001 reati denunciati.

Dall'analisi del contesto esterno, emerge che l'area a maggior rischio è quella relativa agli acquisti e appalti.

4.1.2 Analisi del contesto interno

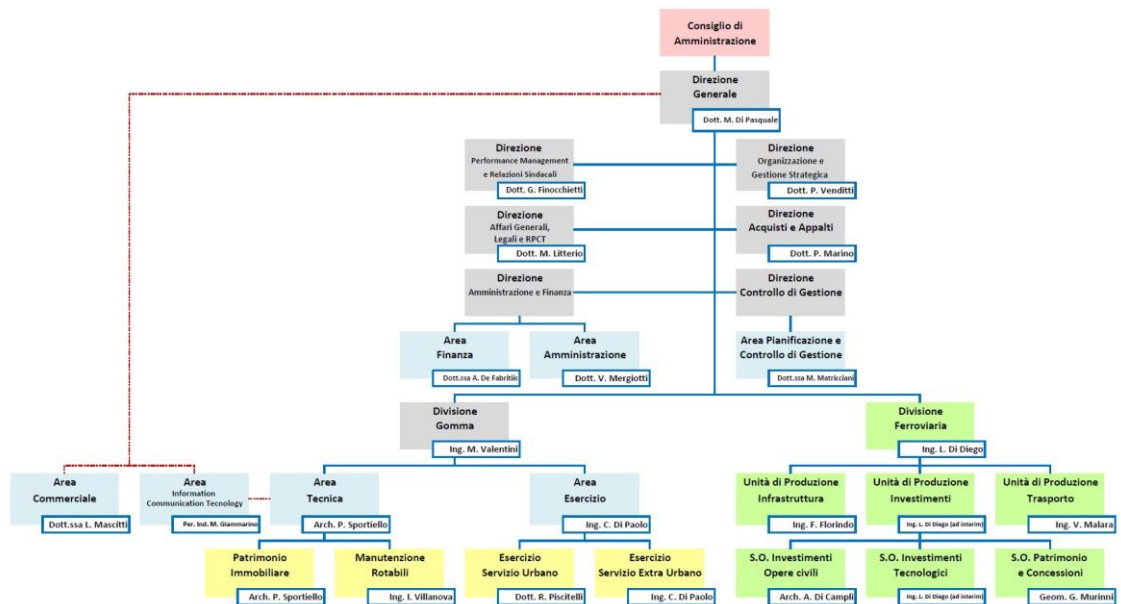
L'analisi del contesto interno richiede la mappatura dei processi delle funzioni aziendali e la regolamentazione degli stessi.

Nella prima fase di attuazione e nei successivi aggiornamenti, il PTPCT ha individuato e considerato, quali attività a rischio corruzione, compatibili con la realtà aziendale, quelle relative agli incarichi legali e consulenze, alla gestione assunzione e promozione del personale, agli acquisti e appalti e alla tenuta della contabilità e flussi finanziari.

L'analisi del contesto interno richiede, altresì, la disamina dell'assetto organizzativo e delle responsabilità di chi è chiamato a gestire i vari settori aziendali.

A tal proposito, si riporta di seguito l'organigramma aziendale.

ORGANIGRAMMA



4.2 Modalità di valutazione delle aree di rischio

Il presente PTPCT 2020-2022, quale riferimento metodologico per la valutazione del rischio, ha continuato a considerare l'allegato 5 del PNA 2013, riservandosi di applicare gradualmente il nuovo approccio valutativo di tipo qualitativo, in ogni caso non oltre l'adozione del PTPCT 2021-2023.

L'attività di gestione del rischio prosegue con la valutazione del rischio associato ad ogni singola fattispecie individuata.

La valutazione del rischio prevede l'identificazione, l'analisi, la ponderazione e il controllo del rischio stesso.

-Identificazione del rischio: consiste nella ricerca, individuazione e descrizione degli eventi rischiosi.

L'attività di identificazione ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

Questi emergono considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, con riferimento anche alle specifiche posizioni organizzative presenti.

I rischi vengono identificati mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le caratteristiche dell'azienda.

-Analisi del rischio: consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità ed impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico.

Gli indici di valutazione utilizzati per ciascun rischio catalogato sono:

- Impatto
- Probabilità

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA'	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO
<p align="center"><u>Discrezionalità</u></p> <p>Il processo è discrezionale?</p> <p>No, è del tutto vincolato 1</p> <p>È parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) 2</p> <p>È parzialmente vincolato solo dalla legge 3</p> <p>È parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) 4</p> <p>È altamente discrezionale 5</p>	<p align="center"><u>Impatto organizzativo</u></p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p> <p>Fino a circa il 20% 1</p> <p>Fino a circa il 40% 2</p> <p>Fino a circa il 60% 3</p> <p>Fino a circa l'80% 4</p> <p>Fino a circa il 100% 5</p>
<p align="center"><u>Rilevanza esterna</u></p> <p>Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</p> <p>No, ha come destinatario finale un ufficio interno 2</p> <p>Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento 5</p>	<p align="center"><u>Impatto economico</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenza e della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p> <p>No 1</p> <p>Sì 5</p>
<p align="center"><u>Complessità del processo</u></p> <p>Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</p> <p>No, il processo coinvolge una sola p.a. 1</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni 3</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni 5</p>	<p align="center"><u>Impatto reputazionale</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p> <p>No 0</p> <p>Non ne abbiamo memoria 1</p> <p>Sì, sulla stampa locale 2</p> <p>Sì, sulla stampa nazionale 3</p> <p>Sì, sulla stampa locale e nazionale 4</p> <p>Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale 5</p>
<p align="center"><u>Valore economico</u></p> <p>Qual è l'impatto economico del processo?</p> <p>Ha rilevanza esclusivamente interna 1</p> <p>Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) 3</p> <p>Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a 5</p>	<p align="center"><u>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine</u></p> <p>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</p> <p>A livello di addetto 1</p> <p>A livello di collaboratore o funzionario 2</p>

soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa 3 A livello di dirigente di ufficio generale 4 A livello di capo dipartimento/segretario generale 5
<p align="center"><u>Frazionabilità del processo</u></p> <p>Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?</p> No 1 Sì 5	
<p align="center"><u>Controlli</u></p> <p>Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?</p> Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione 1 Sì, è molto efficace 2 Sì, per una percentuale approssimativa del 50% 3 Sì, ma in minima parte 4 No, il rischio rimane indifferente 5	
VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITA'	
0 nessuna probabilità 1 improbabile 2 poco probabile 3 probabile 4 molto probabile 5 altamente probabile	
VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO	
0 nessun impatto 1 marginale 2 minore 3 soglia 4 serio 5 superiore	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO	
= Valore frequenza x valore impatto	

Il valore della probabilità ed il valore dell'impatto devono essere moltiplicati per ottenere il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo.

Forbice da 0 a 25 (0 = nessun rischio; 25 = rischio estremo)

Probabilità	Altamente probabile	5	0	5	10	15	20	25
	Molto probabile	4	0	4	8	12	16	20
	Probabile	3	0	3	6	9	12	15
	Poco probabile	2	0	2	4	6	8	10
	Improbabile	1	0	1	2	3	4	5
	Nessuna probabilità	0	0	0	0	0	0	0
			Nessun impatto	Marginale	Minore	Soglia	Serio	Superiore
		0	1	2	3	4	5	
Impatto								

- Ponderazione del rischio: la ponderazione del rischio consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

- Intervallo da 1 a 5: rischio basso
- Intervallo da 6 a 15: rischio medio
- Intervallo da 15 a 25: rischio alto

- Controllo del rischio: per controllo si intende qualunque strumento di verifica utilizzato per ridurre la probabilità del rischio (come il controllo preventivo o il controllo di gestione oppure i controlli a campione non previsti dalle norme).

In osservanza a quanto disposto dalla Legge n. 190/12, dalla deliberazione ANAC n. 1134/2017 e dall'aggiornamento al PNA (delibera ANAC n. 1064/2019 si procede all'adeguamento della mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione, all'individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi dei rischi corruttivi e delle strutture coinvolte, oltre che alla ricognizione delle misure di prevenzione da adottare per ridurre il verificarsi del rischio.

Le aree di rischio comprenderanno quelle individuate come aree sensibili dall'art.1 comma 16 della Legge n. 190 del 2012, per quanto riferibili a TUA S.p.A., nonché quelle ulteriori specificatamente connesse alle attività istituzionali della stessa.

Aree di rischio:

1. **Incarichi legali e consulenze:** attività relative alla gestione dell'elenco dei legali, alla verifica dei requisiti di ordine generale e relativi alla capacità professionale dei legali e scelta dei legali;
2. **Gestione assunzione e promozione del personale:** attività relative all'espletamento delle procedure concorsuali interne ed esterne e all'affidamento della eventuale pre-selezione;
3. **Acquisti e Appalti:** attività relative alle negoziazioni/stipulazione e/o esecuzione di contratti per l'approvvigionamento di beni e il conferimento di servizi mediante gare ovvero procedure ristrette. Si tratta dell'attività propedeutica all'espletamento delle gare, alla qualificazione e selezione dei fornitori di beni (es. materiale rotabile, impianti attrezzature, servizi ecc.); della negoziazione/stipulazione dei contratti e della gestione dell'esecuzione degli stessi nel rispetto della normativa vigente;
4. **Tenuta della contabilità e gestione dei flussi finanziari:** attività relative alla redazione dei bilanci di esercizio, alle relazioni e comunicazioni sociali in genere nonché agli adempimenti di oneri informativi obbligatori in base alla normativa vigente ed alla gestione e movimentazione delle risorse finanziarie. In proposito tutto ciò che è relativo alle operazioni riguardanti la rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività di impresa nelle scritture contabili, nei bilanci, nelle relazioni ed in qualsiasi altro prospetto relativo alla situazione economica, patrimoniale finanziaria della società derivante dalla legge e dagli adempimenti legati alla tenuta dei registri contabili e dei libri sociali.

1. Incarichi legali e consulenze

Direzione	Funzioni coinvolte	Processo/Attività	
Generale	Presidente CdA Direzione Generale Direzione Affari Generali e Legali	Processi relativi alle attività di affidamento dei servizi legali Gestione elenco legali Verifica requisiti (di ordine generale e relativi alla capacità professionale) Scelta dei legali	
Esempio di comportamenti illeciti			
<ul style="list-style-type: none"> • Assegnazione di incarico a persona sprovvista dei requisiti necessari • Assegnazione di incarico al fine di trarre vantaggio personale • Divulgazione di informazioni riservate dietro corrispettivo di denaro o altra utilità 			
Misure già in atto			
Regolamento istituzione e gestione dell'elenco per l'affidamento dei servizi legali			
Regolamento per affidamento di incarichi professionali			
Codice Etico			
Dichiarazione sostitutiva attestante l'insussistenza di cause di esclusione ed il possesso dei requisiti richiesti nel Regolamento			
Verifica preventiva della documentazione richiesta			
Documentazione sul sito "Amministrazione Trasparente" in linea con le disposizioni normative			
Esemplificazione del rischio			
Indice di valutazione della probabilità	Indice di valutazione dell'impatto	Valutazione complessiva rischio	Livello
2+5+1+3+1+1=13/6=2,16	2+1+0+3=6/4=1,5	2,16x1,5=3,24 (3)	Basso

2. Gestione assunzione e promozione del personale

Direzione	Funzioni coinvolte	Processo/Attività	
Generale Organizzazione e Gestione Strategica	CdA Direzione Generale Direzione Organizzazione e Gestione Strategica	Processi di selezione esterna Processi per la copertura interna delle posizioni con il personale di ruolo Processi per la selezione di figure apicali in primus inter pares Espletamento procedure concorsuali esterne Affidamento pre-selezione Espletamento procedure concorsuali interne	
Esempio di comportamenti illeciti <ul style="list-style-type: none"> • Mancato controllo, per i ruoli ricoperti nelle commissioni, delle situazioni di conflitto di interessi e/o cause di incompatibilità • Previsione di requisiti di accesso personalizzati e carenza di meccanismi oggettivi e trasparenti per accertare la rispondenza delle professionalità, capacità, conoscenze e attitudini dei candidati • Abuso del processo di assunzione per favorire determinati candidati • Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza ed imparzialità della selezione • Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari • Inottemperanza ai processi normativi interni 			
Misure già in atto			
Regolamento interno disciplinante le modalità di selezione pubblica per il reclutamento del personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato con TUA. S.p.A.			
Regolamento disciplinante le modalità di copertura interna delle posizioni sulla base delle esigenze organizzative aziendali di TUA S.p.A.			
Dichiarazione sottoscritta dai commissari circa i requisiti di onorabilità e assenza di cause ostative elencate all'art. 25 del regolamento			
Dichiarazione sottoscritta dai commissari circa l'insussistenza delle cause di incompatibilità previste nell'art. 26 del regolamento e l'impegno ad adempiere agli obblighi di correttezza, di imparzialità e di astensione in caso di conflitto di interesse			
Codice Etico			
Organigramma, dotazioni organiche ed attribuzioni			
Documentazione sul sito "Amministrazione Trasparente" in linea con le disposizioni normative			
Piano annuale assunzioni/fabbisogno come da Disciplinare sul controllo analogo			
Esemplificazione del rischio			
Indice di valutazione della probabilità	Indice di valutazione dell'impatto	Valutazione complessiva rischio	Livello
2+2+1+3+1+2=11/6=1,83	3+1+0+3=7/4=1,75	1,83x1,75=3,20 (3)	Basso

3. Acquisti e appalti

Direzione	Funzioni coinvolte	Processo/Attività	
Acquisti e Appalti	Direzione Generale Direzione Acquisiti e Appalti	Processi di affidamento di lavori, servizi e forniture Espletamento procedure di affidamento Espletamento procedure negoziate Affidamenti diretti	
Esempio di comportamenti illeciti <ul style="list-style-type: none"> • Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano un determinato concorrente; • Violazione divieto di artificioso frazionamento; • Alterazione della concorrenza; • Violazione dei principi di non discriminazione e parità di trattamento; • Determinazione di criteri di valutazione in sede di bando/avviso al fine di favorire un concorrente; • Violazione dei principi di trasparenza, non discriminazione, parità di trattamento nel valutare le offerte; • Abuso di ricorso alla revoca al fine di escludere concorrente indesiderato 			
Misure già in atto			
Regolamento per l'affidamento dei contratti di importo inferiore alle soglie comunitarie con indicazioni per quelli di importo superiore di cui al d.lgs. n. 50/2016 e s.m.i. art. 36 comma 8			
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			
Regolamento alienazione e acquisto di beni immobili e mobili registrati			
Gestione della tracciabilità dei flussi finanziari attraverso CIG e conti dedicati			
Pubblicazione dei dati inerenti gli affidamenti e gare su sito istituzionale			
Esemplificazione del rischio			
Indice di valutazione della probabilità	Indice di valutazione dell'impatto	Valutazione complessiva rischio	Livello
2+5+1+5+5+1=19/6=3,16	2+1+0+3=6/4=1,5	3,16x1,5=4,74 (5)	Basso

4. Tenuta della contabilità e gestione dei flussi finanziari

Direzione	Funzioni coinvolte	Processo/Attività	
Amministrazione e Finanza	<ul style="list-style-type: none"> • Area Finanza • Area Amministrazione • Area Pianificazione e Controllo di Gestione 	Processi di spesa Concessione di contributi e benefici economici a privati Gestione incassi Regolare tenuta della contabilità ed adempimenti fiscali Redazione budget Controllo spese e verifica obiettivi	
Esempio di comportamenti illeciti			
<ul style="list-style-type: none"> • Uso a fini personali del denaro aziendale • Pagamenti non dovuti o influenza sui tempi di pagamento • Mancato rispetto delle normative in materia contabile al fine di mascherare illeciti • Elusione della normativa in materia di contributi e benefici economici 			
Misure già in atto			
Controllo Analogo dell'ente Regione Abruzzo			
Controllo da parte del Collegio Sindacale			
Controllo contabile da parte della società di revisione esterna			
Regolamento delle operazioni finanziarie e di finanza ordinaria			
Controlli incrociati a più livelli			
Esemplificazione del rischio			
Indice di valutazione della probabilità	Indice di valutazione dell'impatto	Valutazione complessiva rischio	Livello
1+5+3+5+1+1=16/6=2,66	1+1+1+3=6/4=1,5	2,33x1,5=3,49 (3)	Basso

4.3 Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio ha lo scopo di intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto con azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere da TUA S.p.A.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile della prevenzione con il coinvolgimento dei dirigenti e responsabili competenti per area e l'eventuale supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il trattamento del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione.

A tal riguardo si fa presente che il RPC effettuerà apposite riunioni di monitoraggio ove verrà analizzata per singolo ufficio l'andamento applicativo della presente disciplina e, ove necessario, saranno apportati immediati correttivi anche in considerazione della eventuale mutata soglia di rischio.

4.4 Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure

4.4.1 Incarichi legali e consulenze

Verifica preventiva dei requisiti richiesti per l'iscrizione all'elenco dei legali (requisiti di ordine generale e relativi alla capacità professionale).

Richiesta di dichiarazione sostitutiva attestante l'insussistenza di cause di esclusione ed il possesso dei requisiti richiesti.

4.4.2 Gestione assunzione e promozione del personale

Esclusione dalle commissioni di concorso e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale; l'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Verifica dei limiti stabiliti dalla normativa in materia di conferimento di incarichi a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza. Per gli incarichi di studio o consulenza nonché per le cariche in organi di governo delle amministrazioni e degli enti da essi controllate è venuto meno il limite annuale di durata. Tale limite è stato ristretto ai soli incarichi dirigenziali e direttivi. Tuttavia gli incarichi di studio e di consulenza,

nonché il conferimento di cariche in organi di governo, possono essere attribuiti, ai soggetti in parola, solo se a titolo gratuito.

A tal proposito, al fine di evitare responsabilità erariali, in sede di conferimento dell'incarico occorrerà richiedere apposita dichiarazione ove risulti l'assenza di cause ostative alla liquidazione della prestazione di consulenza.

Per i lavoratori ancora in servizio, occorre che gli stessi producano autorizzazione all'espletamento dell'attività di consulenza e/o altro incarico da parte dell'ente di provenienza.

Utilizzo delle segnalazioni fatte al Responsabile di Prevenzione della Corruzione all'indirizzo mail dedicato.

Richiesta del dipendente di autorizzazione esplicita per l'esercizio di altri uffici, impieghi, commerci, professioni o mestieri.

4.4.3 Acquisti e Appalti

Monitoraggio, a mezzo di campionamento, sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'atto.

Esclusione dalle commissioni di gara e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: l'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Monitoraggio degli affidamenti diretti: ogni sei mesi la Direzione Acquisti e Appalti dovrà trasmettere al Responsabile prevenzione della corruzione i provvedimenti di affidamento diretto di lavori, servizi e forniture aggiudicati nel semestre precedente ai fini del controllo del rispetto dei presupposti di legge e del criterio di rotazione.

Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto del principio della rotazione dei contraenti nelle procedure di gara.

Relazione periodica del Responsabile Area rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano.

Utilizzo delle segnalazioni pervenute al Responsabile di prevenzione all'indirizzo mail dedicato.

Obbligo di comunicare al RPC la presenza di ripetuti affidamenti ai medesimi operatori economici in un dato arco temporale (definito in modo congruo dalla stazione appaltante).

Consultazione di almeno 3/5 operatori economici, anche per procedure di importo inferiore a 40.000 euro.

Selezione del contraente attraverso la predisposizione di idonei sistemi di protocollazione delle offerte.

Rilascio da parte dei commissari di dichiarazioni attestanti: di non svolgere o aver svolto «alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta»;

4.4.4 Tenuta della contabilità e gestione dei flussi finanziari

Monitoraggio, a mezzo di campionamento, sul rispetto della separazione tra responsabile del procedimento e responsabile dell'atto.

Monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi.

Relazione periodica del Responsabile Area/Ripartizione/Ufficio rispetto all'attuazione delle previsioni del Piano.

Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso un sistema di controlli interni.

Utilizzo delle segnalazioni pervenute al Responsabile della prevenzione all'indirizzo mail dedicato.

TITOLO II

1. Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione

1.1 Organo di indirizzo

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

- a) adottare il primo PTPCT e i successivi aggiornamenti; in particolare l'art. 1 co. 8 della l. 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"*;
- b) 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;
- c) 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;
- 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.

1.2 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 la quale stabilisce che le singole amministrazioni approvino un Piano triennale della Prevenzione della Corruzione, finalizzato a valutare il livello di esposizione degli uffici al rischio e indichi gli interventi organizzativi necessari per mitigarlo.

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 assegnato al RPC, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la 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.

Da qui deriva che, qualora dall'esame condotto dal RPC, emergano elementi utili a configurare fattispecie suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, il RPC sarà tenuto a presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, co. 3, l. n. 20 del 1994). Inoltre, ove lo stesso rilevi fatti che rappresentino notizia di reato, deve inoltrare denuncia alla procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.).

L'acquisizione di atti e documenti da parte del RPC e l'audizione di dipendenti (da verbalizzare o comunque da tracciare adeguatamente) è ammessa nella misura in cui consente al RPC di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione. Tali procedure non possono essere utilizzate al fine dell'accertamento di responsabilità o della fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione ma, se necessario, per attivare gli organi, sia interni che esterni all'amministrazione, competenti al riguardo, ovvero per calibrare il PTPC rispetto ai fatti corruttivi che possono verificarsi nell'ente.

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

Preso atto delle dimissioni presentate dal dott. Pierluigi Venditti dalla carica di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, in ragione delle nuove funzioni attribuite, che rendono incompatibile le attività di RPCT con la gestione delle Risorse Umane, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 5 novembre 2019, ha nominato un nuovo RPCT.

Con decorrenza 15 novembre 2019, il nuovo RPCT di TUA S.p.A. è il Dott. Michele Litterio.

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

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza:

- a) predispone/aggiorna in via esclusiva il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (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 a 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 Risorse Umane 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) redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, da trasmettere al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza e da pubblicare anche nel sito web istituzionale; riferisce all'Organo di vertice sull'attività svolta con cadenza almeno semestrale e nei casi in cui l'Organo di indirizzo lo richieda;
 - e) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi;
 - 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 funzione Risorse Umane per i successivi adempimenti disciplinari;
 - g) 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 ed con i singoli dirigenti e funzionari per quanto di rispettiva competenza.

1.3 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 L. 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, il P.I. Antonello Menna e l'Avv. Domenico Bucciarelli.

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.

1.4 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 di comportamento/etico e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti provvedimenti disciplinari.

1.5 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 nel Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01;
- b) segnalando 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 che trattasi, costituisce illecito disciplinare.

2. Rapporto tra RPCT e Responsabile della Protezione dei Dati (RPD o DPO)

Sebbene gli ambiti di intervento del RPCT e del RPD nelle attività aziendali siano ben distinti e separati tra loro, possono verificarsi eventi disciplinati da entrambe le materie.

Pertanto, come indicato dall'ANAC, il RPCT può avvalersi del supporto del RPD nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna tra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale. Ad esempio, il RPCT può avvalersi del supporto del RPD nei casi di riesame delle istanze di accesso civico generalizzato che, relativamente ai profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante, ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013.

TITOLO III

STRUMENTI DI CONTROLLO E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. 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*"
- Codice Etico e di Comportamento "*Art. 9*"

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

Nel Codice Etico e di Comportamento di TUA S.p.A. l'Art. 9 disciplina il conflitto di interessi.

Relativamente ai dipendenti, agli stessi 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.

I componenti delle varie commissioni di selezione interna ed esterna del personale devono rendere prima dell'assunzione dell'incarico apposita dichiarazione.

TUA S.p.A. si riserva di elaborare ed inserire all'interno del prossimo PTPC una specifica procedura di rilevazione ed analisi delle situazioni di conflitto di interessi, siano esse potenziali o reali.

2. Accertamento insussistenza di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi

2.1 Inconferibilità

Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

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.

L'azienda è tenuta a verificare 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.

La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico.

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

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione degli obblighi di legge sono nulli ai sensi dell'art. 17 del già citato d.lgs. n. 39/2013; mentre ai sensi del successivo art. 18, a carico di coloro che hanno conferito i suddetti incarichi dichiarati nulli sono applicate le previste sanzioni.

A tale proposito le *"Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione"*, adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, hanno precisato che spetta al RPC *"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 RPC 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.

2.2 Incompatibilità

Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

Nei confronti dei titolari di incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. I), 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 dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza. Dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori”*.

Riferimenti normativi

- 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”*

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 si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il RPC deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del d.lgs. n. 39/2013).

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

Anche per l'incompatibilità, l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000, pubblicata sul sito dell'amministrazione.

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza delle cause di incompatibilità.

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).

L'art. 15 del richiamato decreto, affida al RPC il compito di vigilare circa il rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalare le violazioni all'ANAC

Nel caso in cui il RPC dovesse rilevare la violazione delle norme sulle inconfiribilità/incompatibilità 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 inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione, Delibera n. 833/2016.

Le dichiarazioni, comunque pubblicate sul sito istituzionale, sono archiviate presso la struttura Anticorruzione e Trasparenza.

2.3 Inconfiribilità 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'inconfiribilità è stata da tempo recepita nella procedura di "Reclutamento e selezione del personale" e nella relativa modulistica (attualmente: PG2.02 – rev. 18 del 6 febbraio 2019).

• art. 77, comma 6, d.lgs. n. 50/2016 "Commissione giudicatrice" (nb. rinvio all'art. 35-bis d.lgs. n. 165/2001)

Le dichiarazioni rese 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.

Il RPC verifica l'insussistenza di ipotesi di inconfiribilità degli incarichi.

3. Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 -così come inserito dall'art. 1 comma 46, della L. n. 190/2012- e dell'art 3 del d.lgs. n. 39/2013, l'Amministrazione è tenuta a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi amministrativi di vertice o dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa o di direttore generale;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001;
- immediatamente, con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 39/2013; a carico di coloro che hanno conferito incarichi dichiarati nulli dovranno essere applicate le sanzioni di cui all'art. 18 dello stesso decreto legislativo.

Qualora all'esito della verifica risultino a carico del personale interessato dei precedenti penali per i delitti sopra indicati, l'amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Qualora la situazione di inconferibilità si appalesi nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione effettuerà la contestazione nei confronti dell'interessato, il quale dovrà essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

4. 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 inconfiribilità 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 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*”
- 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*”

5. 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 ancora una disciplina specifica che contempli l’istituto della rotazione “ordinaria”, tuttavia nel corso dell’anno 2019 vi sono state diverse riorganizzazioni aziendali con conseguenti trasferimenti/cambi mansione.

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.

TUA S.p.A. si riserva di disciplinare l’istituto attraverso la previsione della rotazione ordinaria dei propri dirigenti.

6. 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

TUA S.p.A. inserirà nei prossimi bandi di gara, per l'acquisto di beni ed affidamento di servizi e forniture, apposita clausola 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 di 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.

7. Disciplinare per il 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 vigila e controlla il rispetto di tutti gli obblighi derivanti alle Società in house previsti dalla normativa in materia.

8. 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.

9. Obblighi di informazione

I Dirigenti e Referenti informano tempestivamente il Responsabile per la prevenzione della corruzione su qualsiasi anomalia accertata che comporti la mancata attuazione del Piano.

I dipendenti, che svolgono attività potenzialmente a rischio di corruzione, segnalano al Referente qualsiasi anomalia accertata indicando se ne conoscono le motivazioni.

Il Responsabile e i Referenti possono tenere conto di segnalazioni provenienti da eventuali portatori di interessi esterni alla Società, purché non anonime e sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi.

10. Monitoraggio tempi di conclusione dei procedimenti e verifica illeciti connessi al ritardo

1) I dipendenti che svolgono le attività a rischio di corruzione relazionano semestralmente al Responsabile Area circa il rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi

anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni in fatto e in diritto di cui all'art. 3 della Legge n. 241/1990, che giustificano il ritardo.

2) I Responsabili di Area provvedono, entro i 30 giorni successivi al semestre di riferimento, al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali, prendendo come riferimento anche le eventuali relazioni pervenute dai dipendenti di cui sopra, e provvedono tempestivamente all'eliminazione delle eventuali anomalie riscontrate.

3) Il Dirigente responsabile, in ogni caso, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informa tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali, costituenti fondamentale elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del piano di prevenzione della corruzione e, di qualsiasi altra anomalia accertata.

Contestualmente il medesimo adotta le azioni necessarie per eliminare il vizio riscontrato ovvero propone al Responsabile della prevenzione della corruzione, le azioni sopra citate qualora le stesse non rientrino nella propria competenza normativa.

TITOLO IV

FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

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.

Per l'anno 2020, il RPCT si coordinerà con la Direzione Performance Management e Relazioni Sindacali al fine di individuare nuove iniziative formative in materia di prevenzione della corruzione.

Al fine di dare efficace attuazione al presente Piano, è assicurata una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, all'interno ed all'esterno della Società.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del documento, non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

È volontà della Società perseverare nel:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle “*aree sensibili*”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Piano comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che l'Azienda non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici.

Tali destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Piano, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

L'attività di comunicazione e formazione, in materia di corruzione, sarà supervisionata dal RPCT.

Ogni dipendente è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Piano;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Piano, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Ai componenti degli organi sociali, e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società, è resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Piano al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi ad essi afferenti.

TITOLO V

ALTRE INIZIATIVE

1. Codice Etico e Accesso Civico

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.

In materia di Accesso Civico, la Società ha adottato uno specifico Regolamento, approvato dal C.d.A. nella seduta del 10 dicembre 2018, disciplinante l'accesso ai documenti, ai dati e alle informazioni di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 33/2013,.

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

DESCRIZIONE DEI CONTENUTI

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente della Società che segnala violazioni o irregolarità commesse nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ovvero ai danni dell'interesse pubblico, agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione (whistleblowing) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce a far emergere e a prevenire rischi e situazioni pregiudizievoli per la Società e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incoraggiare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della funzione sociale, sia l'azienda che il dipendente che procede alla segnalazione. Scopo principale del whistleblowing è, infatti, di prevenire o risolvere fenomeni corruttivi attuali o potenziali, internamente e tempestivamente.

La disciplina di origine anglosassone trova ingresso nell'ordinamento con l'art. 1, co. 51, della legge 190/2012 che ha introdotto l'art. 54 bis, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", nell'ambito del d.lgs. 165/2001, così istituzionalizzando per la P.A. la segnalazione da parte del dipendente pubblico di illeciti commessi all'interno dell'amministrazione dove presta servizio.

La legge del 30 novembre 2017, n. 179, estende la normativa anche ai dipendenti di società in controllo pubblico.

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.

TUA S.p.A. ha reso disponibile sul proprio sito aziendale, in evidenza sulla homepage, l'applicazione informatica "*Whistleblowing*", prevista come modalità di segnalazione da parte dei dipendenti e di terzi, di illeciti o di violazioni relative al modello di organizzazione e gestione, nell'ottica di garantire la più elevata tutela di riservatezza.

Attraverso tale applicazione, protetta da adeguate misure di sicurezza, le segnalazioni saranno accessibili al Responsabile per l'Anticorruzione e la Trasparenza, tenuto a garantire l'anonimato del soggetto segnalante.

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.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione, ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower è protetta in ogni situazione successiva alla segnalazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve successive forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge 241/1990.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della Legge. n. 241/90.

Nei confronti del dipendente che fa una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati alla denuncia.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per l'avvenuta segnalazione dell'illecito deve comunicarlo, in maniera circostanziata, al Responsabile della prevenzione della corruzione che, valutatane la fondatezza, prende i provvedimenti del caso.

Ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile, resta impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

TUA S.p.A. si riserva di adottare, nel corso dell'anno 2020, un apposito regolamento mediante OdS.

TITOLO VI

SISTEMA DISCIPLINARE

1. Sanzioni

La mancata collaborazione con il RPC da parte dei soggetti obbligati, ai sensi del presente Piano, è suscettibile di essere sanzionata sul piano disciplinare.

Il RPC provvederà alla segnalazione, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate in materia di corruzione e di violazioni ai contenuti del modello 231/2001.

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.

Considerata la normativa speciale di cui al R.D. 148/31, le sanzioni che si possono applicare sono le seguenti:

- a) la censura, che ha un carattere di preliminare richiamo;
- b) la multa che può elevarsi fino all'importo di una giornata;
- c) la sospensione dal servizio, per una durata fino a 15 giorni o, in caso di recidiva entro sei mesi, fino a 20 giorni;
- d) la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga per la durata di tre, sei mesi o un anno;
- e) la retrocessione;
- f) la destituzione.

In particolare incorre:

- nella **censura** il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello 231/2001 e/o dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al RPC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "*a rischio*", ai sensi e per gli effetti del Modello e/o del Piano, incorra in una lieve violazione, per la prima volta, delle loro disposizioni, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere b), c), d), e) e f). Nel comportamento in questione viene ravvisata una non osservanza di disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo;
- nella **multa**, il dipendente che violi più volte le prescrizioni previste dal Modello e/o dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al RPC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento, di attività nelle aree classificate "*a rischio*" ai sensi e per gli effetti del Modello e/o del Piano, adotti un comportamento più volte non conforme a tali prescrizioni prima ancora che le dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), c), d), e) e f). Nel comportamento in questione viene ravvisata una reiterata mancanza nella non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo;
- nella **sospensione dal servizio** fino a cinque giorni e nella proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello e/o dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al RPC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello e/o del Piano "*a rischio*", adotti un comportamento non conforme a tali prescrizioni, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), d), e) e f). Nel comportamento in questione viene ravvisato il compimento di atti contrari all'interesse della Società, derivante da una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite ordine di servizio o altro mezzo idoneo, tale da determinare pregiudizio alla Società e all'integrità dei beni aziendali;
- nella **retrocessione** il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello e/o dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al RPC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello e/o del Pia-

(PTCT anno 2020-2022 ultima versione) 46

TuaModLett1802

no “a rischio”, adotti un comportamento non conforme a tali prescrizioni, compiendo atti contrari all’interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di più grave pericolo per l’integrità dei beni aziendali e la sicurezza dell’esercizio. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere a), b), c), d) e f). Nel comportamento in questione viene ravvisato il compimento di atti contrari all’interesse della Società tale da determinare pregiudizio alla Società e all’integrità dei beni aziendali e/o alla sicurezza dell’esercizio, derivante da una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite ordine di servizio;

- nella **destituzione** il dipendente che adotti, nell’espletamento delle attività nelle aree classificate come “sensibili” ai sensi e per gli effetti del Modello e/o del Piano, un comportamento chiaramente non conforme alle prescrizioni del Modello e/o del Piano, diretto in modo univoco alla commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001, riportati nel Modello, e/o previsti dalla Normativa Anticorruzione. Nel comportamento in questione viene ravvisato il compimento di atti tali da far venir meno la fiducia della Società nei confronti del dipendente. È fatta salva la facoltà di applicazione dell’art. 46 del Regolamento All. A) al R.D. 148/1931 in materia di misura cautelare.

2. Misure nei confronti dei Dirigenti

Fermo restando le responsabilità in materia di obblighi di pubblicità e trasparenza ex d.lgs. n. 33/2013 e d.lgs. n. 97/2016, i dirigenti della Società, nello svolgimento delle proprie attività professionali, hanno l’obbligo sia di rispettare che di far osservare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello, nel Piano e nella Normativa Anticorruzione.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Piano, i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello e del Piano, per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l’adempimento degli obblighi di cui al Modello e al Piano, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficaci il Modello e il Piano con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al d.lgs. n. 231/2001 e di cui alla normativa Anticorruzione qui richiamata;

- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza ed al RPC criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrante in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello e del Piano, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello e nel Piano, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex d.lgs. n. 231/2001 ed ex Normativa Anticorruzione.

Al fine di regolamentare le conseguenze dell'adozione di comportamenti illeciti, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, viene applicata una sanzione che possa andare dalla censura scritta al licenziamento per giusta causa con preavviso, sino al licenziamento per giusta causa senza preavviso.

3. Misure nei confronti degli Amministratori

Le misure nei confronti degli amministratori sono quelle previste dalla legge e dalle regole di comportamento contenute nel Modello 231 di TUA S.p.A.

4. Misure nei confronti dei Sindaci

Le misure nei confronti dei sindaci sono quelle previste dalla legge e dalle regole di comportamento contenute nel Modello 231 di TUA S.p.A.

5. Misure nei confronti del RPC

In ipotesi di negligenza e/o imperizia del RPC, 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 Direttore Generale assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa sarà previsto un termine entro il quale il RPC potrà rendere giustificazioni e/o scritti difensivi ed essere ascoltato.

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

La violazione da parte di partner commerciali, consulenti, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili dalle disposizioni, dalle regole di comportamento previste dal Modello, dal Piano e dalla Normativa Anticorruzione agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati nel d.lgs. n. 231/2001 e nella Normativa Anticorruzione da parte degli stessi, sarà san-

zionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento stabilite, potranno prevedere anche l'obbligo, per i soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da contravvenire ai contenuti del Modello e/o del Piano da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

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

TITOLO VII

ADEGUAMENTO DEL PIANO E CLAUSOLA DI RINVIO

Il presente Piano potrà subire modifiche ed integrazioni per esigenze di adeguamento alle eventuali future indicazioni provenienti da fonti nazionali o regionali competenti in materia.

In ogni caso, il Piano è da aggiornare con cadenza annuale ed ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti; le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione ed approvate dall'Organo Amministrativo.

Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza, mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale di TUA S.p.A. nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Piano si applicano le disposizioni vigenti in materia ed, in particolare, la Legge n. 190 del 2012, il d.lgs. n. 33 del 2013 e il d.lgs. n. 39 del 2013 (oltre alle disposizioni del d.lgs. 231/2001 attinenti alla materia qui richiamata).

**PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA
E L'INTEGRITÀ 2020 - 2022**

AGGIORNAMENTO 2020

TITOLO I

I CONTENUTI DEL PROGRAMMA

Il Programma definisce 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.

Il Programma è stato predisposto in conformità alla normativa di cui alle fonti di riferimento.

La redazione, l'aggiornamento e la pubblicazione del documento sono effettuati entro il 31 gennaio di ogni anno.

TITOLO II

NUOVE LINEE GUIDA – Delibera ANAC n. 1134/2017

PNA - Delibera ANAC n. 1064/2019

L'ANAC, relativamente all'ambito di applicazione alle società e agli enti pubblici economici della disciplina sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza, distingue le società in controllo pubblico dalle società escluse da tale controllo.

Con l'articolo 2 bis comma 3 del d.lgs. n. 33/2013 è stato affermato che, in ragione dell'attività di pubblico interesse eventualmente svolta, potranno essere attratti nell'alveo dell'applicazione della normativa sulla trasparenza anche i soggetti interamente privati, purché di dimensioni economicamente significative.

Tale inclusione comporterà l'onere in capo a tali società private di adeguarsi alle previsioni contenute nelle Linee Guida in oggetto.

L'ANAC, altresì, ha recepito che l'articolo 2-bis, comma 2, lettera b) del d.lgs. n. 33/2013, rinvia al d.lgs. n. 175/2016 per l'individuazione delle società in controllo pubblico, alle quali estendere l'applicazione delle regole sulla trasparenza previste per le P.A. *“in quanto compatibil”*.

Di conseguenza, poiché tale decreto impernia la definizione di controllo sull'articolo 2359 del Codice civile, ne consegue la rilevanza anche del *“controllo contrattuale”* (articolo 2359, comma 1, n. 3 del Codice civile), che nel precedente contesto era esclusa (Determina ANAC n. 8/2015).

Le attività svolte dai soggetti in questione sono essenzialmente quelle riconducibili alle funzioni istituzionali della P.A., esternalizzate per scelta organizzativo-gestionali.

L'ANAC le suddivide in tre categorie:

1. le attività qualificate *“di pubblico interesse”* da una norma di legge, dall'atto costitutivo e/o dallo statuto della società o della P.A. e/o affidate in virtù di un contratto di servizio o direttamente dalla legge;
2. quelle esemplificate dal d.lgs. n. 33/2013 all'articolo 2-bis, comma 3 (esercizio di funzioni amministrative, attività di servizio pubblico, attività di produzione di beni e servizi in favore della P.A. strumentali alle finalità istituzionali della medesima);
3. quelle che, in base all'articolo 4 del d.lgs. n. 175/2016, consentono alle P.A. di acquisire o mantenere partecipazioni.

Inoltre, l'Autorità fornisce precisazioni sul criterio della *“compatibilità”*, che presiede all'estensione del regime di trasparenza alle società: *“la compatibilità non va valutata con riferimento al caso concreto ma in relazione alle singole categorie di enti”*.

TITOLO III

GLI ATTI DELLA TRASPARENZA

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza, nella home page del sito istituzionale della società 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.

TITOLO IV

I SOGGETTI DELLA TRASPARENZA

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;
- cura l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 33/2013.

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 (vedi allegato A):

- 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.

Nello specifico la materia e le possibili sanzioni sono disciplinate dagli artt. 43, 46 e 47 del d.lgs. 33/2013

Gli atti dovranno essere pubblicati:

(PTCT anno 2020-2022 ultima versione) 54

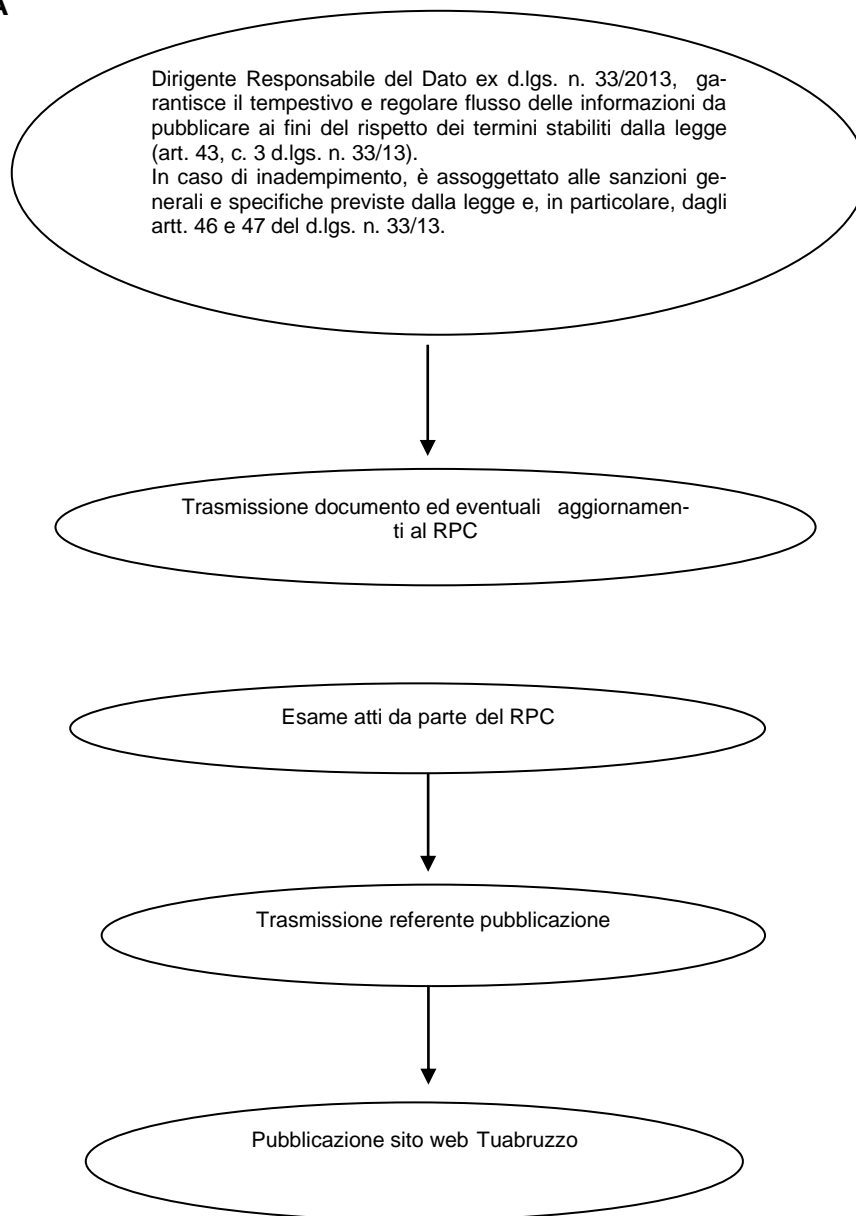
TuaModLett1802

- 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 stesi;
- 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.

PROCEDURA DI FLUSSO DELLE INFORMAZIONI

Vedi allegato A



Limiti tutela privacy

La pubblicazione on-line delle informazioni avviene in conformità alle prescrizioni di legge in materia di trasparenza, con particolare riguardo a quelle di cui al d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i., alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 e d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i), comprensive delle delibere dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, oltre che alle sopra citate linee guida.

Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

Il Piano ha durata triennale e la presente pubblicazione rappresenta l'aggiornamento al documento pubblicato nel gennaio 2019.

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale della società 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.

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 si rinvia a quanto previsto dalla legge.

Controllo

Il Responsabile per la trasparenza svolgerà la funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione da parte dei Dirigenti e dei Responsabili dei vari settori, così come previsto dalla normativa vigente, predisponendo apposite segnalazioni in caso di riscontrato mancato o ritardato adempimento. 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.

In assenza dei dati richiesti dal citato articolo 15, non potrà essere riconosciuto il pagamento della prestazione. La violazione del precetto comporterà la responsabilità del dirigente che l'ha disposto nonché il pagamento di una sanzione pari alla somma indebitamente liquidata.

Sanzioni

In materia di sanzioni, si rinvia a quanto previsto dal d.lgs. n. 33/2013.