



Società Unica Abruzzese di Trasporto (TUA S.p.A.)

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2017 – 2019

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

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E INTEGRITA'

(PV – Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017 – 2019 (art. 1 comma 8 Legge 6 novembre 2012 n. 190))

Sommario

TITOLO I	3
1. Premessa	3
2. Finalità del Piano di prevenzione della corruzione	3
2.1. Il P.N.A.: necessario coordinamento tra la Legge 190/2012 e il D.Lgs. 231/01	4
3 Gestione del Rischio	5
TITOLO II	
MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	7
1. I soggetti interni	7
2. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione	7
3. I Referenti per la prevenzione della corruzione	8
4. Attività a rischio	10
TITOLO III	
Strumenti di controllo e prevenzione della corruzione	12
1.Conflitto di interesse	12
2.Verifica insussistenza di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi	12
3.Obblighi di informazione	12
TITOLO IV	
Formazione e Comunicazione	13
TITOLO V	
Sistema Disciplinare	15
TITOLO VI	
Adeguamento del Piano e clausola di rinvio	20
PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ 2017 - 2019	21
TITOLO I I contenuti del Programma	21
TITOLO II Gli atti della trasparenza	22
TITOLO III I Soggetti della trasparenza	23

TITOLO I

1. Premessa

La legge 6 novembre 2012, n. 190, entrata in vigore il 28 novembre 2012, ha approvato le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione."

A livello "nazionale", sulla base delle linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale, il Dipartimento della Funzione pubblica ha poi predisposto il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) approvato con Delibera CiVIT (ora A.N.AC.) n. 72 del 11/09/2013.

A livello, "decentrato", ogni Società pubblica partecipata deve definire il proprio Piano triennale di prevenzione (di seguito PTPC), effettuando l'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indicando gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

In base alle indicazioni del PNA 2016 le società pubbliche devono uniformarsi ai dettami normativi di cui al D.Lgs.97/2016 attraverso una apposita deliberazione di aggiornamento delle linee guida.

Il PTPC deve comunque prevedere oltre ai contenuti evidenziati nel PNA 2015 e nell'aggiornamento al PNA del 2016 (determinazione n 831/2016), gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo.

2. Finalità del Piano di prevenzione della corruzione

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

Il Piano di prevenzione della corruzione, attraverso l'innalzamento dei livelli di trasparenza, di controllo e di monitoraggio, ha come obiettivi principali quello di ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, di aumentare la capacità di scoprirli, di creare un contesto sfavorevole alla corruzione; costituisce anche 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 Piano si propone, in particolare, di far emergere con più facilità segnali di eventuali rischi di fatti corruttivi ; vuol essere pertanto strumento strategico di prevenzione e di repressione di fenomeni corruttivi consentendo agli amministratori e a tutta la struttura di essere più consapevoli dei rischi della corruzione. L'adozione del Piano si aggiunge alle misure organizzative e regolamentari di cui T.U.A. 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.

Con la determinazione ANAC n° 831/2016 sono state date disposizioni specifiche per le società in controllo pubblico promulgando le “ Linee guida per l’attuazione della normativa in materia della prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni”.

Tali linee guida sono state volte ad orientare le società controllate e partecipate dalle pubbliche amministrazioni nell’ applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui alla legge 190/2012, definendo, altresì, le implicazioni che ne derivano.

Al fine di dare applicazione alle disposizioni della Legge è stato, pertanto, predisposto il presente Piano, che costituisce documento programmatico della Società ed in cui confluiscono le finalità, gli istituti e le linee di indirizzo che il Responsabile della prevenzione ha elaborato in questa prima fase.

Lo schema del presente Piano sarà oggetto di condivisione da parte dei vertici di T.U.A.s.p.a. e di consultazione tramite la pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” del portale web della Società.

Successivamente all’approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, il presente Piano sarà trasmesso – dal responsabile Prevenzione della Corruzione- ai componenti del Consiglio di amministrazione nonchè alla Dirigenza aziendale, per acquisire le tabelle riportanti le mappature dei rischi.

Il Piano è soggetto ad aggiornamento ed i relativi contenuti potranno subire modifiche ed integrazioni .

2.1. Il P.N.A.: necessario coordinamento tra la Legge 190/2012 e il D.Lgs. 231/01

Secondo quanto riportato dal P.N.A., al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge 190 del 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”. A tale riguardo si richiama il fatto che il P.N.A. 2016

stabilisce che i contenuti dello stesso sono rivolti agli enti pubblici economici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate.

Il citato P.N.A. stabilisce che “per evitare inutili ridondanze, qualora gli enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l’ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla Legge 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella Legge. 190 del 2012” .

Alla luce di quanto sopra menzionato, T.U.A SpA, al fine di ottemperare agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione di cui alla predetta Legge 190/2012, oltre ad avviare le attività propedeutiche allo sviluppo del P.T.P.C. – integrato al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito in breve anche il “Modello”) - sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A. e ad istituire il Responsabile per la prevenzione della corruzione incaricato dell’attuazione del P.T.P.C., intende altresì approvare le integrazioni del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

3 Gestione del Rischio

In osservanza a quanto disposto dalla L.190/2012 e dal P.N.A 2016 contenuto nella delibera A.N.A.C. n. 831/2016, si procederà all’aggiornamento della mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione nonché all’individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi dei rischi corruttivi, le strutture coinvolte oltre che la 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 L. 190 del 2012, per quanto riferibili alla Società nonché quelle ulteriori specificatamente connesse alle attività istituzionali della Società.

Per ciascuna attività si individuerà la probabilità del verificarsi di tali rischi nonché l’impatto economico, organizzativo e di immagine che l’azienda potrebbe subire nell’ipotesi del verificarsi degli stessi, si riportano di seguito le attività sensibili con le relative descrizioni, pur in assenza – al momento- del modello organizzativo 231/2001 contenente la mappatura completa dei processi a rischio corruzione :

1) negoziazioni/stipulazione e/o esecuzione di contratti per l’approvvigionamento di beni e servizi mediante gare. 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.

2) Tenuta della contabilità, redazione del bilanci odi esercizio, di relazioni e comunicazioni sociali in genere nonché relativi adempimenti di oneri informativi obbligatori in base alla normativa vigente. In proposito relativamente 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.

3) Gestione dei flussi finanziari : l'attività si riferisce alla gestione ed alla movimentazione delle risorse finanziarie relative all'attività di impresa.

4) Selezione e gestione di beni e servizi : si tratta delle attività di selezione e di gestione del processo di procurement di beni e servizi

Di seguito, si riportano le principali procedure che dovranno integrare il presente Piano, ad oggi non ancora complete e per alcuni casi assenti, oggetto di apposita richiesta alla Direzione Generale che dovrà determinare tempi e modi di realizzazione :

Organizzazione e gestione operativa;

Modello organizzativo 231;

Regolamento per l'affidamento dei contratti (oggetto di rivisitazione)

Procedura selezione e assunzione del personale;

Mappatura dei processi;

Analisi dei Rischi

TITOLO II

MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. I soggetti interni

I soggetti interni individuati per i vari processi di adozione del P.T.P.C. sono :

a) Il Consiglio di Amministrazione che , oltre alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed all’approvazione del Piano, dovrà adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano finalizzati alla prevenzione della corruzione a cominciare dagli aggiornamenti del P.T.P.C.

b) Il Responsabile della prevenzione della corruzione, dirigente di T.U.A. s.p.a., che ha proposto all’organo di indirizzo politico l’approvazione del presente P. Svolge le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione all’interno della società.

Lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi .

Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili se non in caso di motivate e straordinarie necessità

Il nominativo del Responsabile è pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale della società nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

La figura del Responsabile è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal D.Lgs.97/2016.

Il PNA prevede che, in attuazione delle nuove disposizioni normative, gli organi di indirizzo formalizzano con apposito atto i nuovi poteri e funzioni del RPCT per lo svolgimento dell’incarico in piena autonomia.

Altresi, sulla base delle nuove indicazioni dell’ANAC, l’esclusione dall’imputazione di responsabilità del RPCT per omesso controllo, qualora il Responsabile dimostri di aver data opportuna ed adeguata comunicazione agli uffici degli adempimenti previsti dalla Legge.

2. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione

Su formale provvedimento del Consiglio dell’Amministratore, il Presidente -dott. prof. Luciano D’Amico- ha provveduto ad individuare quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ai sensi della Legge n. 190/2012, art. 1, comma 7, il dott. Pierluigi Venditti, dirigente di T.U.A.s.p.a.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione inoltre :

a) propone il Piano triennale della corruzione e della Trasparenza;

b) verifica l’attuazione del Piano e la Sua idoneità;

(PV – Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017 – 2019 (art. 1 comma 8 Legge 6 novembre 2012 n. 190)

- c) propone modifiche ed integrazioni del Piano anche in corso di vigenza dello stesso;
- d) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi;
- e) informa la Procura della Repubblica su eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato.
- f) presenta comunicazione alla competente Procura della Corte dei Conti nel caso in cui riscontri fatti che possano dar luogo a responsabilità amministrative;
- g) riferisce al Direttore Generale sull'attività svolta e su eventuali problematiche riscontrate nei processi di acquisizione delle informazioni

3. I Referenti per la prevenzione della corruzione

I Referenti per la prevenzione della corruzione, assicurano la collaborazione operativa con il responsabile , per promuovere il rispetto delle disposizioni del presente Piano, nell'ambito della struttura di riferimento . I Referenti collaborano con il responsabile della prevenzione e della corruzione al fine di garantire l'osservanza del Piano ed in particolare :

- a) verificano l'effettiva applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione relativamente alle attività di competenza;
- b) riferiscono al Responsabile, di norma semestralmente o comunque ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, sullo stato di applicazione del Piano nell'ambito dell'unità organizzativa di riferimento 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.

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

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

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.

4. I Dirigenti partecipano al processo di gestione del rischio nell'ambito dei settori di rispettiva competenza :

a) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;

b) 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;

provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti.

I Dirigenti, inoltre, vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti provvedimenti disciplinari.

4. ATTIVITA' A RISCHIO

La Società, in seguito all'analisi condotta, ha individuato alcune aree di rischio e le relative sotto-aree, sia obbligatorie ex l.190/2012 che ulteriori, come nel seguito schematizzato.

AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE EX L. 190/2012	SOTTO AREE OBBLIGATORIE EX L. 190/2012	AREE DI RISCHIO ULTERIORE (SPECIFICO)	SOTTO AREE ULTERIORI
Direzione Risorse Umane	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamento - Progressioni di carriera - Conferimento di incarichi di collaborazione ad esterni - valutazione del personale - Attribuzione premi o indennità particolari 		
Direzione Amministrazione e Finanza	<ul style="list-style-type: none"> - Autorizzazioni e concessioni 		<ul style="list-style-type: none"> - Adempimenti fiscali - Gestione contabilità generale - Bilanci - Erogazione spese di rappresentanza
Direzione Affari Negoziali affidamento di lavori, servizi e forniture	<ul style="list-style-type: none"> - Definizione dell'oggetto dell'affidamento - gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi - gestione delle gare e appalti in qualità di stazione appaltante, tramite eventuali meccanismi di sovrapproduzione - Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento - Requisiti di qualificazione - Requisiti di aggiudicazione - Valutazione delle offerte - Verifica delle eventuali anomalie delle offerte - Procedure negoziate - Affidamenti diretti - Revoca del bando - Subappalto 	<ul style="list-style-type: none"> - Pilotamento di procedure/attività ai fini della concessione di privilegi/favori - conflitto di interessi 	

RISK ASSEMENT

AREA DI RISCHIO	DESCRIZIONE ATTIVITA'	RESPONSABILE PROCEDIMENTO	LIVELLO DI RISCHIO
Direzione Risorse Umane	Gestione delle procedure di selezione del personale da assumere: dalla pubblicazione dei bandi alle procedure selettive vere e proprie. Attribuzione incarichi, premi o indennità particolari. Il rischio è che il personale dipendente incaricato di tali procedimenti tenda a privilegiare soggetti vicini alla dirigenza della Società o ad autorità pubbliche esterne al fine di trarne un qualche vantaggio personale.	Direttore R.Umane	Medio / Basso
Autorizzazioni e concessioni	Rilascio di sovvenzioni contributi e sussidi a persone e/o Enti Pubblici	Direzione Generale Direzione Amm.e Finanza	Basso
Direzione Affari Negoziati	Definizione dell'oggetto dell'affidamento; Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi; Gestione delle gare e appalti in qualità di stazione appaltante, tramite eventuali meccanismi di sovrapproduzione; Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento; Requisiti di qualificazione; Requisiti di aggiudicazione; Valutazione delle offerte; Verifica delle eventuali anomalie delle offerte; Procedure negoziate; Affidamenti diretti; Revoca del bando; Subappalto. Il rischio è che nella definizione dell'oggetto della gara, nella scelta del contraente si favoriscano soggetti/imprese vicine a dipendenti della società/ ai dirigenti della stessa che, in cambio, potrebbero trarne vantaggi o utilità personali.	Direttore Affari Negoziati Responsabile del procedimento (art. 31 D.Lgs. 50/2016)	Medio /Alto
Sovvenzioni e Finanziamenti	Partecipazione a progetti innovativi di ricerca e sperimentazione, con l'Unione Europea e/o nell'ambito dei programmi dell'Unione Europea o di altri enti pubblici; Partecipazione a bandi per l'attribuzione di contributi provenienti dall'Unione Europea, Regione Abruzzo Il rischio è quello della falsificazione della documentazione relativa ai requisiti necessari per l'accesso ai finanziamenti .	Direzione Generale e Direttore Amministrazione e Finanza	Medio/Alto
Amministrazione e controllo	Adempimenti fiscali Gestione contabilità generale Bilanci falsificazione bilanci, note di credito/debito nei riguardi di soggetti terzi al fine di ottenere utilità personali.	Direttore Amministrativo	Medio /Alto

TITOLO III

Strumenti di controllo e prevenzione della corruzione

1. Conflitto di interesse

Conformemente a quanto richiesto dalla Legge 190 del 2012 T.U.A. s.p.a. adotta misure finalizzate alla prevenzione della corruzione con riferimento sia alla fase di formazione che di attuazione delle decisioni relative alle attività maggiormente esposte a rischio.

E'richiesto a ciascun dipendente di segnalare eventuali situazioni di conflitto di interesse esistenti con riferimento alle funzioni dallo stesso 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.

2. Verifica insussistenza di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi

Il Responsabile della prevenzione e della corruzione verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti della Società.

Il RPCT verifica periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità eventuale emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti.

3. Obblighi di informazione

I referenti informano tempestivamente il responsabile 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 è a loro conoscenza le motivazioni della stessa.

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

TITOLO IV

Formazione e Comunicazione

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione si coordinerà con l'unità organizzativa Risorse Umane al fine di individuare le iniziative formative in materia di prevenzione della corruzione a cui avviare i soggetti aziendali addetti alle aree di più elevato rischio corruzione.

Il Piano formativo che ne deriverà sarà inserito nell'aggiornamento del presente Piano.

T.U.A. s.p.a. al fine di dare efficace attuazione al Piano, ha previsto di assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Piano 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. Sono, infatti destinatari del Piano sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di T.U.A. S.p.A.

La Società, infatti, intende:

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 trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici .

l'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle

disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tali soggetti 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 Responsabile della prevenzione della corruzione.

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.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Piano e delle procedure di implementazione all'interno di organizzazione agli stessi applicabili, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Piano, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Ai comportamenti 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. Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Piano dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: partner commerciali, consulenti e altri collaboratori autonomi).

La Società, tenuto conto delle finalità del Piano valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo.

TITOLO V

Sistema Disciplinare

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà alla segnalazione, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate in materia di corruzione.

Misure nei confronti del personale dipendente (personale non dirigente e dirigente).

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

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve 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.

Le sanzioni che si possono applicare sono le seguenti:

La censura, che è una riprensione per iscritto;

La multa che può elevarsi fino all'importo di una giornata;

La sospensione dal servizio, per una durata che può estendersi a 15 giorni od in caso di recidività entro due mesi, fino a 20 giorni;

La proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga per la durata di tre o sei mesi od un anno;

La retrocessione;

La destituzione.

In particolare incorre:

Nell'applicazione della censura il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello e del Piano in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al

PRC, 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 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).

Viene ravvisata nel comportamento in questione una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo.

Nell'applicazione della multa, il dipendente che violi più volte le prescrizioni previste dal Modello e dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al PRC, 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 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).

Viene ravvisata nel comportamento in questione una reiterata mancanza nella non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo.

Nell'applicazione della sospensione del 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 dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al PRC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello e del Piano come "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).

Viene ravvisata nel comportamento in questione 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 alla integrità dei beni aziendali.

Nell'applicazione della retrocessione il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello e dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al PRC, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento, di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello e del Piano come "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), c), e) e f). Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti contrari all'interesse della Società tale da determinare pregiudizio alla Società e alla integrità dei beni aziendali, derivante da una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite ordine di servizio.

Nell'applicazione della destituzione il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello e del Piano, un comportamento chiaramente non conforme alle prescrizioni del Modello e del Piano, diretto in modo univoco alla commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs n. 231/2001 riportati nel Modello e/o dalla Normativa Anticorruzione. Viene ravvisato nel comportamento in questione 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.

Misure nei confronti dei dirigenti.

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare 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 del Modello e nel Piano i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

Ometta di vigilare sul personale da lui stesso 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 il 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 giusta causa senza preavviso.

Misure nei confronti degli amministratori.

Le misure nei confronti degli amministratori che violano le disposizioni delle regole di comportamento del Modello, del Piano e della Normativa Anticorruzione, sono quelle che verranno indicate nel Modello 231 di T.U.A. S.p.A.

Misure nei confronti dei sindaci.

Le misure nei confronti dei sindaci che violano le disposizioni delle regole di comportamento del Modello, del Piano e della Normativa Anticorruzione, sono quelle previste dal Modello 231 di T.U.A. S.p.A.

Misure nei confronti del RPCT

In ipotesi di negligenza e/o imperizia del RPC nel vigilare sulla corretta applicazione del Piano e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla eliminazione, il DG 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 deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

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 delle disposizioni, delle regole di comportamento previste del Modello, dal Piano e della Normativa



Società Unica Abruzzese di Trasporto (TUA S.p.A.)

Anticorruzione agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs n. 231/2001 e dalla Normativa Anticorruzione da parte degli stessi, sarà sanzionata 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 previste, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione 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.

(PV – Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017 – 2019 (art. 1 comma 8 Legge 6 novembre 2012 n. 190))

TITOLO VI

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 annuali e 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 T.U.A. 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 2017 - 2019

TITOLO I

I contenuti del Programma

Il Piano Nazionale Anticorruzione contenuto nella Delibera ANAC n° 831/2016 pubblicato sulla G.U. del 24 agosto 2016, ribadisce che la trasparenza “ è misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione in quanto strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica”.

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 a fenomeni corruttivi. Con il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità vengono, invece, 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 una 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 deve essere effettuata entro il 31 gennaio di ogni anno.

TITOLO II

Gli atti della trasparenza

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza è stata inserita nella home page del sito istituzionale della società www.tuabruzzo.it in un'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente".

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

- disposizioni generali
- organizzazione
- consulenze
- personale
- società partecipate
- bandi di concorso
- bandi gara e contratti
- sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici
- bilanci Caratteristica delle informazioni

La Società è tenuta ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone 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.

TITOLO III

I Soggetti della 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;
- segnala i casi più gravi di inadempimento, di ritardato adempimento o di adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa all'ufficio personale ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;
- provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità; • controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico;
- cura l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 47 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

I Dirigenti e i Responsabili dei vari settori :

I Dirigenti di T.U.A. S.p.A. sulla base delle responsabilità e funzioni attualmente già assegnate ed in attesa dell'ormai prossima definizione della nuova Organizzazione aziendale, sono responsabili in merito all'individuazione, elaborazione, richiesta di pubblicazione o pubblicazione medesima ed aggiornamento dei singoli dati di rispettiva competenza al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Gli stessi – ciascuno in virtù delle disposizioni di cui al D.Lgs.14 marzo 2013 n°33 adempono 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.

(PV – Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017 – 2019 (art. 1 comma 8 Legge 6 novembre 2012 n. 190)

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, fornendo – ciascuno per la propria competenza- la trasmissione degli atti al Responsabile Anticorruzione e Trasparenza che a sua volta procederà all’invio della documentazione all’incaricato referente per la pubblicazione dei dati

Gli atti dovranno essere :

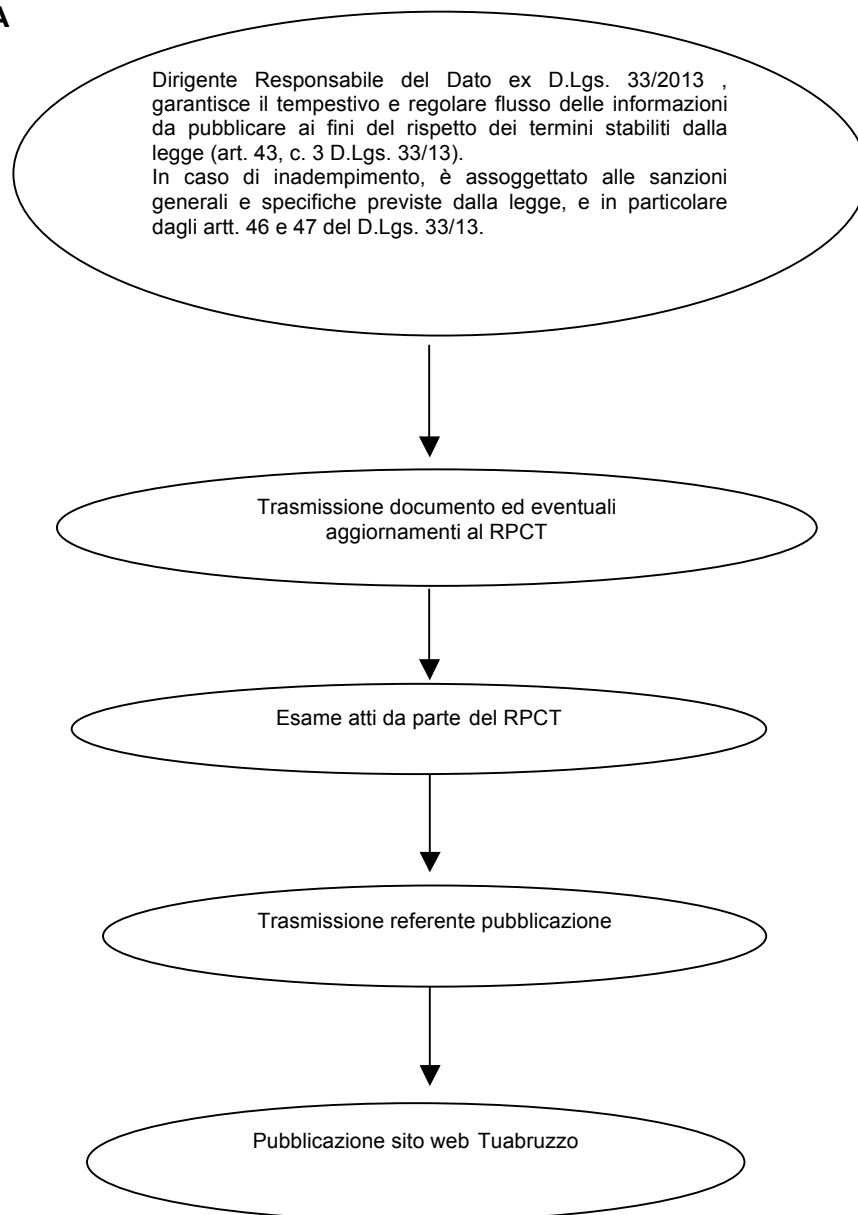
- in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- completi nel loro contenuto, e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell’atto;
- con l’indicazione della loro provenienza, e previa attestazione di conformità all’originale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

Gli atti che producono i loro effetti oltre i 5 anni, andranno comunque pubblicati fino alla data di efficacia. Allo scadere del termine gli atti sono comunque conservati secondo quanto previsto dalla legge.

Ai sensi dell’art. 15 bis del D.Lgs 25 maggio 2016 n 97 Responsabile della pubblicazione è il Responsabile I.C.T./IT Sig. Mario Giammarino che si avvale dei propri collaboratori per la gestione e implementazione del Link “Amministrazione Trasparente”

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. 14 marzo 2013, n. 33, e delle disposizioni in materia di riservatezza di dati personali (D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali), comprensive delle delibere dell’Autorità garante per la protezione dei dati personali, oltre che alle sopra citate linee guida.

(PV – Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017 – 2019 (art. 1 comma 8 Legge 6 novembre 2012 n. 190))

Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato.

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, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali, e quelli 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.

(PV – Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017 – 2019 (art. 1 comma 8 Legge 6 novembre 2012 n. 190)



Società Unica Abruzzese di Trasporto (TUA S.p.A.)

In sede di aggiornamento annuale del Programma per la trasparenza e l'integrità verrà rilevato lo stato di attuazione delle azioni previste dal Programma e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

Sanzioni

Si rinvia a quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013.

(PV – Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017 – 2019 (art. 1 comma 8 Legge 6 novembre 2012 n. 190))