



A&T 2000 S.p.A.

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE

2020-22

misure di prevenzione della corruzione
integrative del Modello 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 30.01.2020

INDICE

1. premessa

1.1 PTPC e misure di prevenzione della corruzione integrative del Modello 231

1.2 obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

2. soggetti

3. analisi del contesto

3.1 analisi del contesto esterno

3.2 analisi del contesto interno

4. valutazione del rischio

4.1 identificazione degli eventi rischiosi

4.2 analisi del rischio

4.3 ponderazione del rischio

5. trattamento del rischio

5.1 Descrizione di alcune misure generali e specifiche

6. Amministrazione trasparente

7. monitoraggio e riesame

1. PREMESSA

A&T 2000 S.p.A. è una Società per Azioni a totale capitale pubblico a cui i Soci hanno affidato il servizio pubblico di igiene ambientale con modalità *in house*. I Soci sono 42 Enti pubblici, ovvero 41 Comuni della Regione Friuli Venezia Giulia e il Consorzio Comunità Collinare del Friuli, che rappresenta a sua volta 14 Comuni.

Come gestore del servizio pubblico relativo ai rifiuti urbani, la Società opera nel territorio di 51 comuni del Medio Friuli, del Friuli Collinare, del Gemonese e a San Dorligo delle Valle-Dolina (ex Provincia di Trieste). Il bacino di utenza conta oltre 200.000 abitanti.

Dal 2020 l'affidamento del servizio vedrà l'intervento dell'AUSIR – Autorità Unica per i Servizi Idrici e i Rifiuti, secondo le disposizioni della L.R. 15 aprile 2016, n. 5 e delle relative deliberazioni dell'Assemblea Regionale d'Ambito.

Il PTPC 2020-22 viene adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, a conclusione di un processo di condivisione e monitoraggio del previgente Piano 2019-21, adottato con Delibera del C.D.A. del 28.01.2019, e di recepimento delle conseguenti azioni di miglioramento, sia nell'analisi dei rischi che nell'adozione delle misure.

Il presente PTPC 2020-22 è adottato in linea con le seguenti norme:

- legge 6 novembre 2012, n. 190
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97
- D.P.R. n. 62 del 16/04/2013

Il PTPC tiene in considerazione le indicazioni operative emerse nei seguenti provvedimenti ANAC:

- PNA 2013
- Aggiornamento PNA 2015 di cui alla Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015;
- PNA 2016 di cui alla Delibera n. 831 del 3 agosto 2016;
- Aggiornamento PNA 2017 di cui alla Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017;
- Aggiornamento PNA 2018 di cui alla Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018;

oggi fatte proprie dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019 di cui alla Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 e relativi allegati.

Il presente Piano tiene conto delle indicazioni e principi tratti dall'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione approvato con Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 (di seguito per brevità anche "PNA 2018"), che tratta nella parte speciale III l'area di rischio "Gestione dei rifiuti", che – latu sensu – costituisce l'oggetto dell'attività societaria. Tuttavia, l'analisi di ANAC, pur riguardando il processo di gestione dei rifiuti (dalla pianificazione, al rilascio delle autorizzazioni, ai controlli sugli impianti autorizzati, agli assetti amministrativi ed, infine, agli affidamenti), fornisce indicazioni con particolare riguardo ai compiti e competenze di organi quali la Regione, i Comuni e l'Ente di Governo dell'ATO, mentre A&T 2000 opera in questo contesto in qualità di gestore del servizio. Dal 2020 la società riceverà l'affidamento del servizio da parte dell'Ente di Governo dell'ATO, ovvero l'AUSIR, che svolge funzioni di programmazione, organizzazione e controllo sull'attività di gestione del servizio idrico integrato e del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani. La società, all'inizio del 2020, sarà chiamata a sottoscrivere il contratto di servizio con AUSIR, secondo lo schema approvato dall'Autorità stessa, nelle more dei competenti provvedimenti dell'ARERA, comunque previa approvazione da parte del Coordinamento dei Soci "per il controllo analogo congiunto". Mentre le modalità tecniche di erogazione del servizio nei singoli Comuni e i relativi rapporti economici continueranno, fino al 30.09.2020, ad essere disciplinati dai contratti di servizio già in essere tra A&T 2000 e i Comuni, come da disposizioni della delibera n. 53/19 del 10.12.2019

dell'Assemblea Regionale d'Ambito. Si ritiene, in ogni caso, che alcune utili indicazioni possano essere ricavate indirettamente dalle misure inserite proprio nella parte relativa al contratto di servizio, che dovrebbe disciplinare i rapporti tra le Autorità d'Ambito e i soggetti affidatari del servizio (Paragrafo 6.2.4 della parte speciale – Gestione dei rifiuti). A tal proposito si specifica che i contratti di servizio che la società ha in essere con i Comuni serviti prevedono le possibili misure indicate nel paragrafo in questione: controlli sull'attività per mezzo di accertamenti e sopralluoghi (art. 17 del contratto di servizio); tenuta della contabilità analitica, fornitura dei costi opportunamente disaggregati, redazione del PEF comprensivo della relazione di accompagnamento (art. 15 del contratto di servizio); specifiche attività di informazione e formazione dell'utenza (specifico allegato tecnico del contratto di servizio); informazione sui dati relativi alla gestione dei rifiuti raccolti (art. 13 del contratto di servizio). A ciò si aggiunge la pubblicazione periodica dei dati relativi ai rifiuti raccolti sul sito internet aziendale, oltre che tutte le attività previste nell'esercizio del controllo analogo da parte degli Enti Soci.

Il PTPC tiene poi conto delle indicazioni della Determinazione n. 1134 del 8/11/2017 “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” (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 284 del 5 dicembre 2017).

In merito giova sottolineare che le indicazioni riportate in materia di trasparenza sono state adattate alla tipologia delle attività svolte dalla società, secondo il **criterio di compatibilità** citato dal nuovo art. 2-bis del d.lgs. 33/2013 e nelle Linee Guida stesse.

Inoltre, secondo quanto indicato nel paragrafo 2.4 “**Definizione di attività di pubblico interesse**” delle suddette Linee Guida di cui alla delibera ANAC 1134/2017, si è provveduto ad individuare quali attività rientrano fra quelle di cui al co. 3 dell'articolo 2-bis quale limitazione oggettiva per l'applicazione del d.lgs. n. 33 del 2013 alle società partecipate e agli altri enti di diritto privato e quelle che invece non vi rientrano. La nozione, infatti, viene indicata come rilevante anche laddove soggetti in controllo pubblico, quale è A&T 2000 S.p.A., svolgano solo parzialmente attività di pubblico interesse. La delimitazione è stata effettuata in considerazione di quanto indicato nello Statuto societario, così come approvato dalle amministrazioni controllanti della società, che stabilisce che oltre l'ottanta per cento dei ricavi della Società deve essere effettuato nello svolgimento dei compiti ad essa affidati *in house* dagli enti pubblici soci, e dall'analisi effettuata sulle attività svolte dalla società, da cui è emerso che nella maggior parte dei casi vengono contemplate ragioni di pubblico interesse. Infatti, anche nei limitati casi in cui la società opera sul libero mercato, la maggior parte delle attività vengono svolte su richiesta e a favore dei cittadini o dei Comuni o nell'ambito di contributi regionali o comunque temperando esigenze pubbliche. Si ritiene, pertanto, che le attività legate alla gestione dei rifiuti urbani, che costituisce l'attività prevalente della società, oltre che alla gestione della tariffa e delle altre attività di service comprese nel contratto di servizio con i Comuni, così come le attività ad esse strumentali, rientrano sicuramente nelle attività di pubblico interesse, per cui trovano piena applicazione le misure anticorruptive e le misure sulla trasparenza. Negli ambiti limitati della gestione dei rifiuti speciali e della gestione delle biomasse possano essere, invece, individuate attività non strettamente “di pubblico interesse” in quanto rese a soggetti diversi dalle pubbliche amministrazioni, sulla base di contratti meramente privatistici nei confronti di soggetti privati (ad esempio aziende o ditte artigiane), sul libero mercato e in concorrenza con altri operatori, al di fuori del contratto di servizio con i Comuni serviti e della privativa propria dei rifiuti urbani. Tuttavia, data la natura pubblica della società erogante quale è A&T 2000, in considerazione del fatto che la gestione dei rifiuti speciali o delle biomasse può riguardare anche gli stessi soggetti per cui la società svolge le attività di gestione dei rifiuti urbani nell'ambito del servizio pubblico, tenuto anche conto che i servizi riguardanti i rifiuti speciali vengono effettuati tramite gare d'appalto, soggette sia al Codice degli Appalti Pubblici che al Regolamento aziendale per gli appalti di lavori, forniture e servizi, seppur con alcune deroghe, i procedimenti riguardanti la gestione dei rifiuti speciali e delle biomasse vengono comunque inseriti nella mappatura dei processi e nella

valutazione del rischio e, in un'ottica di maggior tutela anticorruptiva e ai fini del MOG ex d.lgs. 231/01, ad essi vengono comunque applicate le misure anticorruptive, secondo un criterio di compatibilità, compresa la pubblicazione di alcuni dati riguardanti gli specifici affidamenti.

1.1 PTPC e misure di prevenzione della corruzione integrative del Modello 231

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per gli anni 2020-22 è un documento integrativo del MOG 231 della società. Il "modello 231" di A&T 2000 S.p.A. è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 18.07.2013 ed è attualmente ancora soggetto ad una articolata fase di revisione e aggiornamento. Per tale motivo, si è ritenuto di adottare anche il presente PTPC 2020-22, analogamente a quello passato, quale autonomo atto, separato dal MOG aziendale, così come concordato in passato in sede di discussione sull'applicazione della L. 190/12 e delle succitate Linee Guida alla Società unitamente all'ODV. I due documenti sono comunque coordinati, ma la scelta appare più coerente con la storia aziendale (era stato già adottato negli anni precedenti un autonomo PTPC) e più razionale, in quanto il MOG aziendale è attualmente sottoposto ad un'organica revisione, sia tenuto conto delle variazioni intervenute nell'organizzazione aziendale sia delle modifiche e integrazioni riguardanti il d.lgs. 231/01.

1.2 obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono stati previsti nei seguenti atti di programmazione e indirizzo:

- Budget 2019 approvato dal Coordinamento dei Soci "per il controllo analogo" in data 13.02.2019, come da bozza adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 18.01.2019;
- Bilancio d'esercizio al 31.12.2018 approvato dall'Assemblea dei Soci in data 4.07.2019, contenente la Relazione sulla gestione del Consiglio di Amministrazione del 29.05.2019;
- Affidamento ad apposita società di consulenza dell'incarico di aggiornamento ed integrazione del MOG ex d.lgs.231/01 e di predisposizione delle specifiche procedure operative, tramite deliberazioni del C.d.A. del 28.03.2018 e del 25.06.2018;
- Delibera del C.d.A. del 16.01.2020 con cui sono stati individuati gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza così previsti vengono di seguito indicati:

- promuovere elevati livelli di trasparenza attraverso una più efficace informatizzazione dei flussi che alimentano le pubblicazioni nella sezione Amministrazione trasparente, anche tramite la realizzazione del nuovo sito internet aziendale, da sviluppare tenendo conto anche delle nuove indicazioni di ARERA in materia di trasparenza;
- assicurare un'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruptive e i sistemi di controllo interno presidiati dal Collegio Sindacale e dall'ODV, oltre che con le procedure di controllo che verranno definite nell'ambito della riorganizzazione del modello 231;
- assicurare una costante formazione dei dipendenti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In questa sede, pertanto, si richiamano integralmente gli obiettivi indicati negli atti di programmazione, specificando che strumenti, metodi e tempistiche sono indicate nel presente atto, mentre le dotazioni finanziarie per rendere effettivi gli obiettivi sono indicate nei documenti di budget e negli obiettivi specifici per il personale dirigente, secondo la normativa anche contrattuale di riferimento.

2. SOGGETTI

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Società e i relativi compiti e funzioni sono:

a) l'Organo di indirizzo politico-amministrativo - il Consiglio di Amministrazione in carica:

- designa il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (art. 1, comma 7, della l. n. 190);
- adotta il PTPC e i suoi aggiornamenti (art. 1, commi 8 e 60, della l. n. 190);
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

b) le Amministrazioni pubbliche controllanti - l'Assemblea dei Soci e il Coordinamento dei Soci per il Controllo Analogico:

- danno impulso e vigilano sulla nomina del RPCT e sull'adozione delle misure di prevenzione, anche con gli strumenti propri del controllo e secondo quanto indicato nei PTPC delle singole Amministrazioni;

c) il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) – dott.ssa Michela Dosualdo:

- redige la proposta del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- sottopone il Piano all'approvazione dell'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- vigila sul funzionamento e sull'attuazione del Piano;
- propone, di concerto con il dirigente e i capiarea, modifiche al piano in relazione a cambiamenti normativi e/o organizzativi;
- definisce procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione;
- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 39/2013;
- cura la diffusione della conoscenza del "Codice di comportamento" nella Società e il monitoraggio annuale sulla sua attuazione e connessi obblighi di pubblicazione;
- pubblica, entro il 15 dicembre di ogni anno, o altra data indicata dall'ANAC, sul sito web istituzionale una Relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'Organo di indirizzo politico-amministrativo della Società (art.1 comma 14);

d) l'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01:

- attesta gli obblighi di pubblicazione, se appositamente incaricato;
- riceve le segnalazioni aventi ad oggetto i casi di mancato o ritardato adempimento agli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- può chiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti;

e) tutti i dipendenti di A&T 2000 S.p.A.:

- partecipano al processo di gestione del rischio (Allegato 1, par. B.1.2. P.N.A.);
- osservano le misure contenute nel Piano (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al soggetto preposto ai procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001 (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento).

In particolare, nell'adozione e nell'aggiornamento del Piano, il RPCT ha attuato il coinvolgimento dei dipendenti responsabili di settore mediante una fattiva partecipazione al processo di gestione del rischio e sottolineando l'obbligo di osservare le misure contenute nel Piano (art. 1, co. 14, della l. 190/2012).

f) i collaboratori a qualsiasi titolo di A&T 2000 S.p.A.:

- osservano le misure contenute nel PTPC.

g) il Responsabile della protezione dei dati – RPD o Data Protection Officer - DPO.

La società, in data 24.01.2018, ha provveduto alla nomina del Responsabile della protezione dei dati - RPD, figura introdotta dagli artt. 37-39 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). In merito, come da indicazioni del PNA 2018, le figure del DPO e del RPCT sono state tenute distinte ed affidate, pertanto, a due soggetti diversi. Ciò al fine di non innescare potenziali conflitti di interesse fra due funzioni per le quali deve essere garantita terzietà ed indipendenza, come prescrivono sia il GDPR che la L. 190/12. In ogni caso, il rapporto fra le due figure è e deve rimanere sinergico. Infatti, nel contesto degli adempimenti anticorruzione, il DPO deve costituire una figura di riferimento anche per il RPCT, sia per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, sia per questioni più peculiari. Il RPCT, infatti, deve fare riferimento alle funzioni consulenziali del DPO per questioni inerenti il rapporto fra privacy e pubblicazioni nella sezione Amministrazione trasparente del sito internet aziendale e nei casi in cui le istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali. Anche alla luce del fatto che, ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013, il RPCT può chiedere parere in merito al rapporto fra privacy e accesso direttamente al Garante per la protezione dei dati personali - Autorità che, ex lege, ha e deve avere un rapporto privilegiato con il DPO della società - in questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RDP nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere giuridico o tecnico.

3. ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio effettuata è quella relativa all'analisi del contesto in cui la società si trova ad operare, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (**contesto esterno**), sia alla propria organizzazione (**contesto interno**).

L'analisi ha previsto una fase di acquisizione dei dati ed una di elaborazione, al fine di trarre indicazioni operative su settori e processi a rischio.

3.1 analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto ha avuto come obiettivo quello di evidenziare eventuali caratteristiche dell'ambiente nel quale la società opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

A&T 2000 svolge la propria attività nel contesto della gestione dei servizi pubblici relativi ai rifiuti urbani, anche gestendo in alcuni Comuni la relativa tariffazione con modalità corrispettiva. Operando sul libero mercato, la società si occupa anche dei servizi relativi ai rifiuti speciali.

Di seguito l'analisi in merito agli aspetti culturali, criminologici, sociali ed economici del territorio che possono favorire la corruzione e la mala gestione di società pubbliche di gestione rifiuti.

L'acquisizione è avvenuta consultando le seguenti fonti esterne (reperibili sui siti istituzionali):

- 1) RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ DELLE FORZE DI POLIZIA, SULLO STATO DELL'ORDINE E DELLA SICUREZZA PUBBLICA E SULLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA, di cui all'Articolo 113 della legge 1° aprile 1981, n. 121, e successive modificazioni
- 2) RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA E SUI RISULTATI CONSEGUITI DALLA DIREZIONE INVESTIGATIVA ANTIMAFIA (DIA) di cui all'Articolo 109, comma 1, del codice di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.
- 3) Relazione ANAC del 17.10.2019 "La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare"
- 4) Notizie di stampa

L'acquisizione è avvenuta consultando le seguenti fonti interne:

- 1) colloqui con l'organo di indirizzo politico
- 2) interviste con il dirigente e i capiarea
- 3) segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing
- 4) avvio procedimenti disciplinari su comportamenti ex DPR 62/13

Elaborazione dei dati:

fattore	Dato elaborato e incidenza nel PTPC
Tasso di criminalità generale del territorio di riferimento	Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi
Tasso di presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso	Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi
Reati contro la Pubblica Amministrazione nella Regione	Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi
Reati contro la Pubblica Amministrazione nella società	Nessuno
Reati contro la Pubblica Amministrazione in enti o società analoghe	Medio – (tratto da notizie di cronaca giudiziaria) ma non in regione

Procedimenti disciplinari	Nessuno
---------------------------	---------

3.2 analisi del contesto interno

Preliminarmente l'analisi del contesto interno riguarda la valutazione complessiva in ottica anticorruptiva dell'assetto organizzativo della società, cui si rinvia, richiamando in questa sede anche documenti di programmazione della società, quali il budget. Si rinvia poi alle indicazioni emerse all'art. 2.

Dal punto di vista organizzativo la società è amministrata, come previsto dallo statuto societario, da un organo amministrativo costituito dal Consiglio d'Amministrazione, nominato dall'Assemblea dei Soci e composto da tre membri. La posizione del Direttore generale risulta vacante, con conseguente delega da parte del C.d.A. al proprio Presidente dei poteri di ordinaria amministrazione.

Stante la crescente complessità ed evoluzione delle attività in cui opera la società, oltre che per garantire una maggiore efficienza ed efficacia organizzativa, l'organigramma della società è attualmente in fase di revisione. Il nuovo assetto, comprensivo di un nuovo sistema di deleghe, verrà definito presumibilmente nei primi mesi del 2020.

Attualmente la società è dotata di un organico di dimensioni medio-piccole, infatti il personale è composto da 44 dipendenti a tempo indeterminato, di cui un solo dirigente, oltre che da 4 somministrati e 3 tirocinanti.

3.2.1 Mappatura dei processi

La fase centrale dell'analisi del contesto interno riguarda la mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. Ai fini del presente documento, per processo si intende "una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)".

Le aree di rischio ed i relativi rischi corruttivi sono stati individuati:

- mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti già nel corso della riunione annuale anticorruzione del 10.01.2020, altri incontri e/o comunicazioni intercorse nei mesi di dicembre 2019 e gennaio 2020 con i responsabili e i dipendenti, tenendo presenti le specificità di A&T 2000, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca. In particolare, alla riunione annuale anticorruzione erano presenti le figure apicali di A&T 2000 S.p.A., quali il Presidente del C.d.A., il Dirigente, i Responsabili degli Uffici ed il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la Trasparenza.

In ossequio alle indicazioni di cui all'ALL. 1 al PNA 2019, l'analisi ha riguardato le seguenti fasi:

- A) identificazione ed elenco dei processi: si veda **foglio 1 "elenco processi"** dell'**allegato 1 ANALISI PROCESSI**
- B) descrizione dettagliata del processo: si veda **foglio 2 "descrizione dettaglio processi"** dell'**allegato 1 ANALISI PROCESSI**. Nel presente PTPC è stata avviata l'attività graduale di descrizione analitica dei processi, spalmata nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle poche risorse e delle competenze effettivamente disponibili. La gradualità di approfondimento tiene conto delle esigenze della società, oggettivamente di piccole dimensioni o caratterizzato da criticità organizzative (scarse risorse e competenze).

Per il presente PTPC la descrizione del processo è limitata ai processi della seguente macro area:

- PERSONALE

Come indicato nel PNA 2019, la scelta del processo su cui effettuare la descrizione è ricaduta su questo processo, basandosi sulle risultanze dell'analisi del contesto esterno e su "eventi sentinella" quali la relativa discrezionalità del processo ed eventi corruttivi avvenuti in enti o società analoghi, oltre che sull'analisi del rischio effettuata nei precedenti PTPC.

La descrizione è avvenuta tenendo conto:

- degli elementi descrittivi del processo (che cos'è e che finalità ha)
- delle fasi e delle attività che scandiscono e compongono il processo
- della responsabilità complessiva del processo
- delle tempistiche di attuazione (ove possibile)
- dei soggetti che svolgono le attività del processo

La fase della descrizione del processo è effettuata nel foglio 2 "descrizione dettaglio processi" dell'**allegato 1 Analisi processi**.

Speciale Appalti PNA 2015

Si specifica che, in ossequio alle indicazioni del PNA 2015, tutti i processi correlati agli appalti per acquisti di beni e servizi è stato dettagliato (con descrizione e analisi rischi già suddivisa per fasi e sottofasi) direttamente nel foglio 1 dell'allegato 1, a seguito di specifica analisi. Suddetta analisi dettagliata è stata così effettuata:

- 1) Affidamenti di servizi e forniture sotto € 40.000:
 - fase pre affidamento (valutazione delle necessità, scelta tipologia di affidamento, descrizione delle prestazioni)
 - fase dell'affidamento (selezione del contraente, eventuale stipula del contratto, comunicazione di affidamento)
 - fase di esecuzione (verifiche della prestazione, eventuale applicazione delle penali e autorizzazione al pagamento)
- 2) Affidamenti di servizi e forniture sopra € 40.000,00 e sotto soglia comunitaria:
 - fase pre affidamento (valutazione delle necessità, scelta tipologia di affidamento, definizione requisiti, stesura documenti di gara, criteri pubblicazione)
 - fase dell'affidamento (esperimento procedura di gara, eventuale nomina commissione di gara, pubblicazione esiti, stipula del contratto)
 - fase di esecuzione (verifica di conformità/di regolare esecuzione, collaudi tecnici, eventuale applicazione delle penali e autorizzazione al pagamento)
- 3) Affidamenti di servizi e forniture sopra soglia comunitaria:
 - fase pre affidamento (valutazione delle necessità, scelta tipologia di affidamento, definizione requisiti, stesura documenti di gara, criteri pubblicazione)
 - fase dell'affidamento (esperimento procedura di gara, eventuale nomina commissione di gara, pubblicazione esiti, stipula del contratto)
 - fase di esecuzione (verifica di conformità/di regolare esecuzione, collaudi tecnici, eventuale applicazione delle penali e autorizzazione al pagamento)
- 4) Rilascio di attestazione a beneficio dei fornitori (in merito all'entità ed alla regolare esecuzione delle prestazioni)
- 5) Affidamento di servizi di consulenza

La fase della descrizione del processo di acquisto beni e servizi e affidamento lavori, come sopra descritta, è effettuata direttamente nel **foglio 1 “elenco processi”** dell'**allegato 1 ANALISI PROCESSI**.

C) rappresentazione del processo

L'ultima fase della mappatura dei processi concerne la “rappresentazione” degli elementi descrittivi del processo illustrati sopra. Nel presente PTPC è stata svolta all'interno dell'allegato 1.

La mappatura dei processi è avvenuta mediante il coinvolgimento di un gruppo di lavoro ristretto, costituito dai responsabili e incaricati dell'ufficio tecnico, dell'ufficio gare e dell'ufficio personale. Visti i tempi brevi intercorrenti dall'approvazione del PNA 2019 (25.11.2019) ed un termine ragionevole per la consegna di una bozza del documento all'Organo di indirizzo politico per la relativa adozione (entro il 31.01.2020), la mappatura ha coinvolto solo il gruppo ristretto di lavoro, fermo il fatto che nell'adozione dei precedenti PTPC il coinvolgimento è stato maggiore.

4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo con cui A&T 2000 ha identificato i rischi gravanti sulla società al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

L'attività di valutazione del rischio si è articolata in due fasi: 1) identificazione, 2) analisi, cui è seguita la "ponderazione" del rischio.

4.1 identificazione degli eventi rischiosi

L'identificazione dei rischi gravanti sui processi della società ha incluso una prima valutazione sugli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

La formalizzazione dei rischi individuati ha portato alla predisposizione di un registro dei rischi (o catalogo dei rischi) dove per ogni processo (o fase) vi è stata la descrizione degli eventi rischiosi che sono stati individuati. Il registro dei rischi è stato riportato nella colonna "rischi" del foglio 1 (per i processi solo elencati) e "registro dei rischi" del foglio 2 (per i processi analizzati nel dettaglio), dell'**allegato 1 ANALISI DEI PROCESSI**.

L'elenco dei rischi oggetto di analisi è avvenuto tramite i seguenti strumenti:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- l'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nella società oppure in altre amministrazioni o enti o che possono emergere dal confronto con realtà simili;
- segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o tramite altra modalità (es. segnalazioni raccolte dal RUP o provenienti dalla società civile);
- le esemplificazioni di cataloghi di rischi formalizzate da ANAC nei suoi atti;
- incontri (informali per il 2019) con i responsabili degli uffici o il personale della società che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità.

Anche in questa fase, non è stato semplice coinvolgere direttamente gli amministratori, il dirigente e tutti i responsabili della struttura organizzativa, per motivi di tempistica e per motivi organizzativi, viste le carenze di personale competente. Tuttavia, in via informale, ci si è rivolti oralmente nel contesto di incontri già programmati o con colloqui separati ai responsabili degli uffici i quali, avendo una conoscenza approfondita delle attività svolte dalla società, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi.

4.2 analisi del rischio

L'analisi del rischio ha comportato la stima del livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio individuato.

L'analisi del rischio è stata effettuata per tutti i processi descritti nell'allegato 1, ma in modo più specifico ed approfondito per i processi relativi agli APPALTI e PERSONALE descritti in dettaglio (foglio 1 e 2 Allegato 1).

In tutti i casi l'analisi del rischio è avvenuta tramite due strumenti di seguito descritti, il primo (A) con una indagine sui "Fattori abilitanti" e il secondo (B) con una indagine sugli "indicatori di rischio", i cui esiti di verifica si trovano nell'allegato 1 foglio 1.

A) Analisi dei "fattori abilitanti"

Il primo strumento di analisi ha avuto come oggetto una serie di **fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione**. I fattori abilitanti considerati sono indicati in questa scheda, i cui risultati sono presenti nell'allegato 1.

Fattori abilitanti e relativa valutazione:

fattore 1: presenza di misure di controllo
presso l'amministrazione sono già stati predisposti strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi?
Sì, il processo è oggetto di specifici controlli regolari da parte dell'ufficio o di altri soggetti = 1
Sì, ma sono controlli non specifici e/o a campione, derivanti dal fatto che il processo è gestito anche da soggetti diversi dall'ufficio che lo ha istruito o ha adottato l'output = 2
No, non vi sono misure e il rischio è gestito dalla responsabilità dei singoli = 3
fattore 2: trasparenza
Il processo è oggetto di procedure che ne rendono trasparente l'iter e/o l'output, agli occhi di uffici di controllo, stakeholder, soggetti terzi?
Sì, il processo o gran parte di esso è pubblico, anche tramite amministrazione trasparente = 1
Sì, ma è reso pubblico solo l'output (es. gli estremi del provvedimento) ma non l'intero iter = 2
No, il processo non ha procedure che lo rendono trasparente = 3
fattore 3: complessità del processo
Si tratta di un processo complesso?
No, il processo è meramente operativo o richiede l'applicazione di norme elementari = 1
Sì, ma la complessità deriva dall'applicazione di norme di legge e regolamento note e generalmente conosciute = 2
Sì, il processo richiede l'applicazione di norme di dettaglio complesse e/o poco chiare, note nello specifico ai soli uffici competenti = 3
fattore 4: responsabilità, numero di soggetti coinvolti e rotazione del personale
Il processo è gestito sempre dai medesimi soggetti, da singoli o piccoli gruppi non sostituibili perché non è facilmente possibile la rotazione del personale?
No, il processo è trasversale ed è gestito da molti dipendenti, su cui avvengono forme di rotazione (es. presenze allo sportello) = 1
Sì, il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, ma ciò impatta relativamente sul rischio corruttivo perché il processo in altre fasi viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione = 2
Sì, il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, e ciò impatta sul rischio corruttivo perché il processo non viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione = 3
fattore 5: inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi
Il processo è gestito da soggetti la cui competenza è adeguata alla complessità dello stesso?
Sì, gli uffici hanno strutturazione e competenza adeguata alla gestione del processo = 1
Non è un processo influenzabile dalla specifica competenza del personale = 2
No, il processo è gestito da soggetti che non sempre hanno competenze sullo specifico argomento = 3
fattore 6: formazione, consapevolezza comportamentale e deontologica

Il personale che gestisce il processo è stato oggetto di specifica formazione, sia tecnica sia relativa a questioni comportamentali, etiche e deontologiche?
Sì, il personale coinvolto è stato oggetto sia di formazione generale in materia di anticorruzione, sia specifica ad hoc per il tipo di processo = 1
Sì, il personale coinvolto è stato oggetto solo di formazione generale sulle tematiche delle responsabilità penali, comportamentali e deontologiche = 2
No, il personale coinvolto non è stato oggetto di formazione = 3

La risposta con punteggio 1 comporta un “fattore che agevola poco il verificarsi del rischio corruttivo”.

La risposta con punteggio 2 comporta un “fattore che agevola mediamente il verificarsi del rischio corruttivo”.

La risposta con punteggio 3 comporta un “fattore che agevola molto il verificarsi del rischio corruttivo”.

Nella colonna “fattori abilitanti” dell’allegato 1, sono riportati i risultati dell’applicazione del sopradescritto modello in merito ai singoli fattori abilitanti per processo. Tale valutazione è stata fatta in collaborazione tra i responsabili del processo/procedimento censito e il RPCT ed è stata discussa in riunioni informali, in considerazione dell’attività di stima del livello di esposizione al rischio e dell’adozione delle misure di abbattimento del rischio.

B) Analisi “Indicatori di rischio”

Il secondo strumento, comunque correlato al primo, ha avuto come oggetto l’analisi di “indicatori di rischio”, cioè delle situazioni oggettive che permettono di definire il “livello” di esposizione al rischio di eventi corruttivi. Tale attività è stata importante anche per individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l’attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l’attività di monitoraggio da parte del RPCT.

La società ha deciso di procedere con un approccio valutativo, correlato all’esito dell’indagine sui fattori abilitanti, discussi con il personale responsabile dei singoli processi. Attività che ha portato poi alla concreta misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico.

I criteri indicativi della stima del livello di rischio, tradotti operativamente in “indicatori di rischio” (key risk indicators) sono la base per la discussione con i responsabili competenti e sono in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Gli indicatori di rischio utilizzati sono i seguenti:

Criterio 1: livello di interesse “esterno”
Esistono interessi, anche economici, a vantaggio di beneficiari o per i destinatari del processo?
No, il processo ha mera rilevanza procedurale senza benefici o vantaggi per terzi = 1
Sì, anche se i benefici non sono di entità tale da destare interessi di sorta = 2
Sì, il processo comporta interessi in qualche modo potenzialmente significativi = 3
Criterio 2: grado di discrezionalità del decisore interno alla PA
Il processo è caratterizzato da aspetti discrezionali in capo a funzionari istruttori o apicali?
No, il processo è totalmente disciplinato da norme di legge e regolamento, senza margini di discrezionalità = 1
Sì, perché il processo è definito da norme di legge, con alcuni margini di discrezionalità in capo ai soggetti coinvolti = 2
Sì, perché il processo è genericamente definito da norme di legge, ma lascia ampia discrezionalità ai soggetti coinvolti = 3

Criterio 3: manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata
In passato si sono manifestati, presso la società o presso società/enti analoghi della regione, eventi corruttivi (penalmente o disciplinarmente rilevanti) riferibili al processo?
No, dall'analisi dei fattori interni non risulta = 1
Sì, ma riferiti a società/enti analoghi al nostro situati nel contesto territoriale regionale = 2
Sì = 3
Criterio 4: impatto sull'operatività e l'organizzazione
Se si verificasse il rischio inerente questo processo, come ne risentirebbe l'operatività della società?
Vi sarebbero conseguenze marginali e l'ufficio continuerebbe a funzionare = 1
Vi sarebbero problematiche operative, superabili con una diversa organizzazione del lavoro = 2
Vi sarebbero problematiche operative che possono compromettere uffici e in generale la governance = 3

La risposta con punteggio 1 comporta un "fattore basso di esposizione al rischio di eventi corruttivi".

La risposta con punteggio 2 comporta un "fattore medio di esposizione al rischio di eventi corruttivi".

La risposta con punteggio 3 comporta un "fattore alto di esposizione al rischio di eventi corruttivi".

In sede di prima applicazione della procedura del PNA 2019 di analisi del rischio "valutativa", la stima del livello di esposizione non verrà effettuata tramite "discussione" ma solo con indicatori sintetici, come evidenziato nell'allegato 1.

4.3 ponderazione del rischio

L'allegato 1 riporta la valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio con la seguente formula matematica: $A/B = \text{rischio sintetico} = \text{media dei risultati sull'indagine sui fattori abilitanti (A)} / \text{media dei risultati dei criteri indicativi della stima del livello di rischio (B)}$.

Il risultato ha comportato l'effettiva misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico ponderato basato sui seguenti parametri:

- da 1 a 3: basso
- da 3 a 6: medio
- da 6 a 9: alto

come da colonna VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO dell'allegato 1.

La ponderazione dei rischi ha consentito alla società di valutare le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

5. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Una volta effettuata l'analisi del rischio, la successiva fase di gestione del rischio ha avuto lo scopo di intervenire sui rischi emersi e ponderati, attraverso l'introduzione e la programmazione di apposite misure di prevenzione e contrasto, azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dalla società.

L'allegato 1 riporta nella colonna Misure Anticorruptive il "codice" delle misure applicabili allo specifico procedimento a rischio.

Ai "codici" corrisponde la misura come descritta nell'**allegato 2 "MISURE ANTICORRUTTIVE"**.

Tale allegato riporta le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, con indicazione degli obiettivi, dei responsabili, e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il piano nazionale anticorruzione.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile della prevenzione, il quale valuta anche la programmazione triennale dell'applicazione delle suddette misure ai procedimenti individuati.

Le schede riportano anche la programmazione delle misure nel corso dei 3 anni di validità del Piano.

Le tipologie di misure generali e specifiche riguardano le seguenti macro tipologie:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

Ciascuna categoria di misura può dare luogo, in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a misure sia "generali" che "specifiche".

L'allegato sub 2 "MISURE ANTICORRUTTIVE" ha permesso di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione. La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del presente PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, co 5, lett. a) della legge 190/2012.

5.1 Descrizione di alcune misure generali e specifiche

Formazione in tema di anticorruzione

La Società, unitamente al Responsabile Anticorruzione, ha predisposto il Piano della Formazione in tema di prevenzione della corruzione, che costituisce l'**allegato 3 "PIANO DELLA FORMAZIONE"**.

Il programma ha l'obiettivo di:

- individuare i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- individuare i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificare di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

Codici di comportamento

Oltre al CODICE ETICO, adottato ai sensi del MOG 231 nel 2013, la società ha adattato ai principi della L. 190/12, in particolare del DPR 62/12, ed approvato, con determinazione dell'Amministratore Unico in data

29 gennaio 2016, il codice di comportamento, che costituisce l'**allegato 4 "CODICE DI COMPORTAMENTO"** al presente Piano.

Nel piano della formazione è previsto un corso di formazione a favore dei dipendenti per la presentazione e l'approfondimento del Codice di Comportamento.

Qualunque violazione del codice di Comportamento deve essere denunciata al Responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso comunicazione scritta tramite posta elettronica, ovvero tramite le segnalazioni c.d. del whistleblower.

In merito alle modifiche 2020, si prende atto che ANAC ha emanato in bozza le linee guida per il rinnovo e l'adeguamento dei Codici di Comportamento.

Pertanto, nel corso del 2020, in ossequio alle Linee guida ANAC verranno valutati modelli di "nuovi" codici idonei alle attività svolte dalla Società.

Alla luce di tali considerazioni ed in attesa delle linee guida, la società procederà alla adozione del presente PTPC 2020-2022 senza dover contestualmente lavorare al nuovo Codice di comportamento.

Sempre nel contesto dei codici di comportamento, con delibera del C.d.A. di data 24.01.2018, la società ha adottato il "Regolamento aziendale per l'utilizzo degli strumenti informatici", destinato a tutti i dipendenti e collaboratori della società. Esso è stato redatto anche in ottemperanza ed alla luce del nuovo Reg. 679/16 o GDPR di cui pure si è tenuto doverosamente conto nella redazione del presente Piano. Lo scopo del regolamento è quello di fornire ai destinatari dello stesso le indicazioni per una corretta e adeguata gestione delle informazioni, in particolare attraverso l'uso di sistemi, applicazioni e strumenti informatici della società. E' di intuitivo rilievo l'importanza che l'utilizzo corretto dei sistemi informatici rivesta anche nell'ambito del rispetto della normativa anticorruzione e trasparenza della società, passando esso anche attraverso l'osservanza delle procedure interne, talora normate da appositi regolamenti licenziati dall'organo di indirizzo della società.

Il regolamento viene portato a conoscenza dei dipendenti della società mediante la pubblicazione all'interno della rete aziendale e la consegna in modalità cartacea al personale di nuova assunzione, oltre che tramite apposita formazione.

Rotazione del personale

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa utilizzare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti.

Nel contesto dell'applicazione della normativa anticorruzione per il triennio 2020-22, la società ha valutato indicazioni e principi tratti dalla Delibera n. 1074/18 anche per quel che concerne la misura della "Rotazione del Personale". In merito non si può che ribadire ulteriormente una difficoltà organizzativa endogena nel poter adottare tale misura organizzativa, come ben evidenziato nei precedenti PTPC e come anche l'ANAC ribadisce nel PNA 2018. Del resto, la rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Pertanto, la società provvederà ad applicare la rotazione a casi limitati e attuabili in base alla propria struttura organizzativa, ovvero ai casi di periodica rotazione territoriale, di regola con cadenza semestrale, del personale addetto allo sportello tariffa nei diversi comuni gestiti e a quelli di sostituzione del personale addetto allo specifico processo, in caso di assenza o di dimissioni, anche per raggiunti requisiti di quiescenza, da parte di altro personale tecnico o amministrativo della società.

Inoltre, la società ha comunque previsto misure analoghe ed alternative alla rotazione, quali la c.d. "Segregazione delle funzioni", ovvero l'attribuzione a soggetti diversi dei compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche. Tale misura è prevista anche in diversi protocolli del MOG ex d.lgs. 231/01.

In ogni caso, la società provvederà a garantire, con procedure automatiche, l'eventuale applicazione della c.d. rotazione "straordinaria", la rotazione da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni

corruttivi. Tale forma di rotazione è disciplinata nel d.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui «I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Attività successive al rapporto di lavoro - pantouflage

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, la Società adotta misure organizzative necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della società stessa. Ciò è stato attuato mediante le seguenti misure:

- a) nelle varie forme di selezione del personale viene inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra;
- b) i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;
- c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Nel corso del triennio 2020-22, anche in ossequio ai principi del PNA 2018, la società intende porre maggiore attenzione al tema del c.d. "pantouflage", riguardante anche il divieto per i dipendenti della società che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La norma sul divieto di pantouflage prevede specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti. Come da indicazioni dell'ANAC, è intenzione della società porre in essere ulteriori procedure per prevenire il rischio di violazioni del divieto di "pantouflage", anche con riferimento a situazioni che non riguardino solo i Dirigenti della società, ma anche i dipendenti, qualora gli stessi abbiano avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015). La verifica di rischi di pantouflage nel contesto della società viene effettuata mediante specifica modulistica in sede di gara, ovvero tramite apposita clausola presente nei bandi di gara e tramite la compilazione obbligatoria a cura del partecipante della parte III del DGUE, contenente l'apposita dichiarazione.

Cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità al conferimento degli incarichi

La materia delle incompatibilità e dell'inconferibilità degli incarichi come noto è disciplinata dal d.lgs. n. 39/2013. All'interno della Società è stato previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono 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" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

In particolare è stata prevista la verifica delle seguenti disposizioni del d.lgs. n. 39/2013:

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

A queste ipotesi di inconferibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 11, del d.lgs. 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».

La Società ha adottato le misure necessarie ad assicurare che:

- a) negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, un'attività di vigilanza.

Si specifica poi che nella Società la nomina degli amministratori viene proposta dalle P.A. controllanti, e pertanto le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalle medesime P.A..

Sono state inoltre valutate le situazioni di incompatibilità per gli amministratori, come indicate nelle 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";
- art. 11, relativo a "incompatibilità tra incarichi amministrativi 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 commi 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».

A tali fini, nella società sono state adottate le misure necessarie ad assicurare che:

- a) siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli stessi;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- c) sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza un'attività di vigilanza.

Come detto sopra, poi, si è presa visione e, dunque, si focalizza nuovamente l'attenzione sul fatto che il RPCT in materia di accertamento della violazione del D.lgs. n. 39 del 2013, ha capacità proprie sia di intervento sia sanzionatorie. Sotto questo profilo, particolare rilievo e cura vengono dunque dati alla verifica e alla osservanza dei presidi posti a tutela del rispetto della normativa.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Come è noto, con l'entrata in vigore della Legge 30/11/2017 n. 179, G.U. 14/12/2017 è stata introdotta anche per le società controllate una specifica previsione normativa relativa alla tutela dei dipendenti che segnalano illeciti nelle società, come a suo tempo richiesto dalle Linee guida in materia emanate dall'Autorità con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015.

La nuova disposizione modifica l'articolo 6 del D.lgs. 231 del 2001 e prevede, attraverso l'individuazione di uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente, di effettuare segnalazioni circostanziate di condotte costituenti reati o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, e la modalità informatica è uno strumento necessario, e non eventuale, del canale a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Già con i precedenti PTPC, la società ha messo a disposizione dei dipendenti un modello di segnalazione (**Ail. 5 MODELLO SEGNALAZIONE**) per inviare le segnalazioni ad una casella di posta elettronica riservata, appositamente dedicata e ad accesso esclusivo del RPCT. Il modulo e la relativa procedura vengono illustrate ai dipendenti in sede di formazione.

Adozione di regolamenti aziendali

Al fine di prevenire il rischio corruttivo, la società ha adottato atti regolamentari interni, volti a disciplinare i processi descritti e oggetto di analisi. I regolamenti sono i seguenti e sono disponibili sul sito web aziendale e all'interno della rete aziendale:

- Regolamento per gli appalti di lavori, forniture e servizi
- Regolamento aziendale per la disciplina delle assunzioni e conferimento degli incarichi
- Regolamento aziendale per l'utilizzo degli strumenti informatici
- Regolamento aziendale per l'accesso civico e documentale

Inoltre, sono stati approvati alcuni accordi con le rappresentanze sindacali ai fini della regolamentazione di alcuni processi:

- Regolamento orari
- Accordi annuali premio di risultato
- Regolamento telelavoro

Misure per l'assunzione e selezione del personale

Per le attività di selezione del personale in somministrazione o a tempo determinato (nuove assunzioni e rinnovi), la società ha programmato la compilazione di una scheda che raccoglie le valutazioni effettuate su ogni candidato sottoposto a selezione. In tal modo è possibile tracciare e verificare gli elementi oggettivi su cui si è basata la valutazione del candidato e, quindi, la correttezza della procedura di selezione.

Per quanto riguarda le selezioni tramite agenzia interinale, queste sono svolte nell'ambito del Codice dei contratti pubblici e del Regolamento interno per gli appalti di lavori, forniture e servizi. Al fine di assicurare una maggiore tutela anticorruttiva, laddove ciò non costituisca un limite per il reperimento di figure particolarmente qualificate o con particolari requisiti, di norma viene richiesto che il candidato sia già iscritto all'agenzia interinale da almeno 2 mesi.

Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato tramite selezione pubblica, le valutazioni effettuate sui candidati vengono riportate direttamente nei verbali del procedimento di selezione.

Le suddette schede e verbali vengono compilati da apposita Commissione, nominata dall'organo amministrativo e composta da almeno 3 membri, secondo le indicazioni del Regolamento aziendale per la disciplina delle assunzioni e conferimento degli incarichi e dell'art. 35 c.3 lettera e) del d.lgs 165/2001.

Misure relative agli affidamenti di lavori, servizi, forniture

Al fine di uniformare le procedure di affidamento all'interno della Società, a garanzia di un generale rispetto del Codice degli Appalti, l'organo amministrativo ha adottato un Regolamento interno per gli appalti di lavori, forniture e servizi, in vigore dal 31.07.2017, che è stato aggiornato il 31.05.2018. Il Regolamento tiene conto delle indicazioni del nuovo Codice degli appalti, delle successive linee guida dell'ANAC e in particolare delle indicazioni relative al principio di rotazione.

I dati relativi a tutti gli affidamenti della società vengono inseriti nel Sistema Informativo Monitoraggio Gare (SIMOG) sul sito dell'ANAC e nel gestionale interno "sistemi integrati" in un'apposita sezione dedicata. Per ogni affidamento diretto viene, inoltre, compilata una scheda descrittiva contenente le motivazioni dell'affidamento ed è prevista per ogni procedura una formale delibera a contrarre, che deve essere pubblicata sul sito aziendale. Oltre al controllo da parte dell'ANAC, l'utilizzo di tali procedure favorisce il controllo interno ed esterno all'azienda. Inoltre, l'accesso alle schede motivazionali e alle delibere a contrarre da parte del RPCT permette un ulteriore livello di vigilanza.

Ulteriori misure riguardo ai procedimenti di affidamento prevedono, in particolare negli appalti di maggior rilievo, la rotazione dei Commissari di gara e, dove possibile in base alla disponibilità degli impianti, la separazione dei soggetti a cui affidare la raccolta e il trasporto dei rifiuti dai soggetti gestori dell'impianto di destino.

Inoltre, nello svolgimento dei vari servizi da parte degli appaltatori e del personale della società sono previsti diversi livelli di controlli e verifica dei dati, sia in considerazione dei vari uffici coinvolti (tecnici, amministrativi) sia da parte dei capirea e del dirigente, oltre che del RUP eventualmente nominato. Ciò favorisce l'emersione e la correzione di eventuali discordanze nella gestione, il controllo e l'avvio di eventuali ulteriori verifiche, oltre che di eventuali sanzioni a carico degli appaltatori inadempienti.

Per quanto riguarda l'affidamento di incarichi di consulenza, oltre a quanto indicato nel Regolamento aziendale, viene previsto che il consulente presenti un'apposita dichiarazione, che viene verificata da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, circa l'assenza di conflitti di interesse.

6. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

La trasparenza, come definita dalla recente normativa all'articolo 1, commi 1 e 2 del decreto Legislativo n. 33/2013, "è intesa come accessibilità totale, delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Il D.lgs 33/13 è stato oggetto di una profonda revisione con l'entrata in vigore del D.lgs 97/16. La Società ha provveduto ad adeguare, gradatamente, gli obblighi di pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente del sito web istituzionale, in particolare in merito ai nuovi obblighi di trasparenza in capo ai dirigenti, le spese della società, gli atti, il personale e – anche a seguito delle disposizioni di cui all'art. 29 del D.lgs 50/16 - in materia di Contratti e Appalti.

Oltre agli adeguamenti indicati nell'Allegato 1) delle Linee Guida ANAC, la Società provvede ad adempiere alle prescrizioni di trasparenza di cui al d.lgs. 175/2016 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" che prevede all'art. 24, in via generale, che le società in controllo pubblico siano tenute ad assicurare il massimo livello di trasparenza nell'uso delle proprie risorse e in via particolare introduce all'art. 19 specifici obblighi di pubblicazione, per i quali, in caso di violazione, estende l'applicazione di specifiche sanzioni contenute nel d.lgs. 33/2013.

I nuovi obblighi introdotti riguardano:

- i) i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale;
- ii) i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi incluse quelle per il personale;
- iii) i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni.

Il d.lgs. 97/2016 ha, inoltre, introdotto nel corpo del d.lgs. 33/2013 l'art. 15-bis "Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate" con la previsione che le società controllate nonché quelle in regime di amministrazione straordinaria sono tenute a pubblicare, entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione:

- 1) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata;
- 2) il curriculum vitae;
- 3) i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali;
- 4) il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.

Si specifica che il D.lgs 97/16 ha abolito il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità, che viene di fatto sostituito dal presente articolo.

Nell'applicazione dei principi di trasparenza si è fatto particolare riferimento ai seguenti provvedimenti di indirizzo di ANAC:

- Determinazione n. 1309/2016 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 7 del 10 gennaio 2017) "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013";
- Determinazione n. 1310/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016";

- Linee Guida ANAC delibera n. 1134/17 recante “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”.

In conformità alle indicazioni sulla qualità dei dati pubblicati contenute nelle delibere, la pubblicazione è fatta in formato aperto e rispetta i seguenti principi:

- Completezza ed accuratezza: i dati pubblicati corrispondono al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, questi sono pubblicati in modo esatto e senza omissioni;
- Comprensibilità: il contenuto dei dati è esplicitato in modo chiaro ed evidente. E’ assicurata l’assenza di ostacoli alla fruibilità di dati, quali la frammentazione, ovvero la pubblicazione frammentata dei dati in punti diversi del sito;
- Aggiornamento: per gli atti ufficiali viene indicata la data di pubblicazione e di aggiornamento e il periodo di tempo a cui si riferisce, per gli altri dati viene indicata la data di pubblicazione poiché si darà atto di eventuali aggiornamenti mediante una nuova pubblicazione del dato;
- Tempestività: la pubblicazione dei dati avviene in tempi che consentano una utile fruizione da parte dell’utente; la società ritiene “tempestiva” la pubblicazione effettuata entro 3 mesi dalla disponibilità del dato.
- Pubblicazione in formato aperto: le informazioni e i documenti sono pubblicati in formato aperto, secondo le indicazioni fornite in tal senso dall’art. 7 del D. Lgs. 33/2013 che richiama l’art. 68 del Codice dell’amministrazione digitale.

Ai sensi dell’art. 10 del D.lgs 33/13, come modificato dal D.lgs 97/16, si specifica che i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni sono elencati nell’**allegato 6 “TABELLA TRASPARENZA”**.

In ogni caso si specifica che l’attività della società coinvolge aspetti peculiari non sempre compatibili con le prescrizioni in materia di trasparenza. Pertanto, anche in ossequio all’art. 2-bis del D.lgs. 33/13 che prescrive un adeguamento alla normativa “in quanto compatibile” con la tipologia dell’Ente, la sua struttura e le attività svolte, la società si riserva di adattare la pubblicazione di alcuni documenti ed informazioni, fermo restando il diritto di accesso / accesso totale previsto dalla normativa vigente.

Con riferimento all’accesso civico, nella società è in vigore da gennaio 2018 il Regolamento aziendale per l’accesso civico e documentale, che disciplina il c.d. “accesso civico generalizzato” ai sensi dell’art. 2, co. 1, del d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, che comporta che debba essere garantita «la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all’articolo 2-bis, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l’accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti».

Il regolamento ha consentito di coordinare ed armonizzare in un unico atto normativo le varie forme di accesso che il cittadino può utilizzare per ottenere i documenti e i dati societari: 1) l’accesso procedimentale “classico” (ai sensi della L. 241/90); 2) l’accesso civico e 3) l’accesso civico generalizzato.

Unitamente al regolamento sono stati adottati anche i seguenti modelli: a) modello di istanza di accesso procedimentale classico/documentale; b) modello di istanza di accesso civico; c) modello di istanza di accesso civico generalizzato; d) richiesta di riesame del provvedimento al RPCT. Inoltre, è stato predisposto il “registro degli accessi”, pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” – “altri contenuti – accesso civico” del sito istituzionale, unitamente ai modelli di istanza.

Ai sensi delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2016/18, confermate dal PNA 2019, che stabilisce quale misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione l’individuazione del RASA (Responsabile dell’Anagrafe per la stazione appaltante incaricato della compilazione ed aggiornamento dell’Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti - AUSA), si specifica che il

RASA di A&T 2000 quale stazione appaltante è il legale rappresentante, ovvero il Presidente del Consiglio di Amministrazione, e che il RPCT ha verificato che il RASA si sia attivato per l'abilitazione del profilo utente di RASA secondo le modalità operative indicate nel Comunicato ANAC del 28 ottobre 2013.

Amministrazione Trasparente e Reg. UE 2016/679

Con il 25 maggio 2018 è divenuto definitivamente applicabile in tutti i paesi UE, il Regolamento (UE) 2016/679 "Regolamento generale sulla protezione dei dati" (GDPR). In data 19 settembre 2018, è entrato in vigore il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679. La normativa sopra citata impatta sulle modalità di attuazione della trasparenza amministrativa, secondo la disciplina del d.lgs. 33/2013. Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento". In particolare, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che "La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1". Tale assetto normativo non modifica i principi di liceità delle pubblicazioni previgenti, tuttavia l'entrata in vigore delle norme europee sulla protezione dei dati, ha comportato per la società l'adeguamento alla normativa ed una rinnovata e sempre più peculiare attenzione alla privacy degli interessati oggetto di provvedimenti potenzialmente pubblicati su Amministrazione Trasparente. Il Registro dei Trattamenti della società, infatti, ha previsto che la "Pubblicazione di atti ai sensi del D.lgs 33/13" sia una specifica attività di trattamento, oggetto di analisi e misure di prevenzione, quali l'apposito corso di formazione.

7. MONITORAGGIO E RIESAME

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Nell'allegato 2 "MISURE ANTICORRUTTIVE" viene descritta la modalità di monitoraggio ed eventuale riesame delle misure adottate, con i soggetti referenti e le attività da svolgersi.

Quale supporto al monitoraggio, la società si avvale della piattaforma messa a disposizione da ANAC. Tale piattaforma nasce dall'esigenza di creare un sistema di acquisizione di dati e informazioni connesse alla programmazione e adozione del PTPCT, ma è concepito anche per costituire un supporto all'amministrazione al fine di avere una migliore conoscenza e consapevolezza dei requisiti metodologici più rilevanti per la costruzione del PTPCT (in quanto il sistema è costruito tenendo conto dei riferimenti metodologici per la definizione dei Piani) e monitorare lo stato di avanzamento dell'adozione delle misure di prevenzione previste nel PTPCT e inserite nel sistema.

ALLEGATI

- 1 "ANALISI PROCESSI"
- 2 "MISURE ANTICORRUTTIVE"
- 3 "PIANO DELLA FORMAZIONE"
- 4 "CODICE DI COMPORTAMENTO"
- 5 "MODELLO SEGNALEZIONE"
- 6 "TABELLA TRASPARENZA"