



trasporti regionali della sardegna

**PIANO TRIENNALE  
PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
E DELLA TRASPARENZA  
2020 – 2022**

Approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico del 30.01.2020

## **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022**

### **Introduzione**

L'ARST, ai sensi dell'art. 1, comma 8 della legge n. 190/2012 individua, in continuità con i precedenti Piani triennali, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza volti a consolidare il proprio impegno a contrasto della corruzione, anche attraverso l'effettiva integrazione di detti obiettivi con le disposizioni introdotte dal legislatore in materia e dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione con il PNA 2019 (Delibera n. 1064 del 13.11.2019).

Il Consiglio Nazionale dell'Autorità Anticorruzione ha recentemente disposto di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con gli orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.

L'obiettivo è quello di rendere disponibile con il PNA non solo un atto di indirizzo ma anche uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

Le parti generali dei PNA e dei relativi Aggiornamenti ad oggi adottati si intendono così assorbite e superate dal PNA 2019 adottato dall'ANAC.

Rimangono, invece, in vigore le parti speciali dei precedenti PNA e relativi Aggiornamenti dedicate a specifici approfondimenti per tipologia di amministrazioni o per materia.

Le ragioni di fondo che hanno guidato tale scelta sono, oltre a quella di semplificare il quadro regolatorio al fine di sostenere le amministrazioni, quella di contribuire ad innalzare il livello di responsabilizzazione dei soggetti a garanzia dell'imparzialità dei processi decisionali.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ARST S.p.A. per il triennio 2020-2022 rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Azienda descrive il processo finalizzato a prevenire il verificarsi del fenomeno corruttivo.

La prevenzione della corruzione e il contrasto dell'illegalità sono una priorità strategica per tutte le Aziende, poiché la corruzione costituisce un ostacolo allo sviluppo economico e sociale, all'efficienza e all'efficacia dell'azione amministrativa e al buon andamento delle Pubbliche Amministrazioni (Art. 97 Cost.)

L'ARST S.p.A. riconosce e fa proprie le finalità di prevenzione della corruzione e della trasparenza quali strumenti essenziali al perseguimento delle proprie funzioni istituzionali.

Il Piano contiene un insieme di attività ricognitive, organizzative e preventive oltre che sanzionatorie.

Si sostanzia come un programma di attività con l'indicazione delle aree di rischio, dei rischi specifici e stabilisce le misure concrete da implementare per la prevenzione della corruzione, in rapporto al livello di pericolosità delle diverse fasi dei processi rilevati.

L'ARST adotta il proprio Piano Triennale per la prevenzione della corruzione, impegnando pienamente l'intera struttura aziendale per ispirare il proprio agire ai principi ed alle disposizioni derivanti dalla predetta normativa e assicurando la piena esecutività delle declinazioni applicative riguardanti la propria realtà.

Va evidenziato che, le prescrizioni per la prevenzione della corruzione e la trasparenza implicano una significativa riorganizzazione dell'impianto organizzativo e delle relazioni funzionali tra i diversi soggetti che operano in Azienda.

Come si può desumere dalla puntuale e ricca varietà di indicazioni contenute nelle disposizioni in materia non è sufficiente “adempiere” alle diverse prescrizioni ma va certamente operata una innovazione dei processi e dei ruoli che implica un sostanziale riassetto organizzativo.

La normativa indica in maniera forte e incisiva la necessità di una profonda e pervasiva azione di impulso che anche l'ARST è impegnata a imprimere per garantire che il proprio agire sia improntato alla trasparenza ed alla integrità.

Andranno a tal fine presidiate nuove funzioni, dovrà essere operato un adeguamento della disciplina normativa che regola l'organizzazione dell'intero assetto aziendale per rendere coerente e pienamente operativo l'insieme delle disposizioni del presente Piano triennale.

Il presente Piano è adottato ai sensi dell'art. 1 comma 5 della Legge 6 novembre 2012 n. 190, “*valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio*”, ed in conformità alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) approvato con Delibera della CIVIT (ora ANAC) n. 72 dell'11 settembre 2013, all'Intesa della Conferenza Stato Regioni n. 79 del 24.07.2013, nonché alla determinazione ANAC n. 8 del 17.06.2015, contenente le “Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” ed alla successiva determina n. 12 del 28.10.2015 nonché in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 adottato dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione con Delibera n. 1064 del 13.11.2019

## **1 Obiettivi Strategici**

Con Deliberazione n. 2/18 del 16.01.2020 La Giunta regionale ha individuato specifici obiettivi strategici per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza condivisa nel Sistema Regione.

L'ARST S.p.A., quale società in house a totale partecipazione pubblica, è assoggetta alla vigilanza da parte delle strutture regionali ai fini dell'attuazione degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte degli enti pubblici delle società controllate dalla RAS.

L'ARST, nel presente Piano intende condividere gli specifici obiettivi strategici per il contrasto della corruzione, individuati da parte della Regione Autonoma Sardegna che si aggiungono agli obiettivi della strategia nazionale anticorruzione contenuta nei Piani Nazionali Anticorruzione.

L'attività dell'ARST dovrà essere orientata verso un miglioramento del livello di cultura organizzativa in tema di trasparenza e anticorruzione, attraverso la realizzazione di azioni volte al potenziamento degli interventi già avviati, anche visti gli esiti della loro applicazione.

L'ARST dovrà rafforzare quindi l'applicazione della disciplina sull'anticorruzione, procedendo all'aggiornamento annuale della valutazione del livello di rischio corruzione nei processi, in esito all'adozione delle misure di prevenzione programmate, anche attraverso gli opportuni interventi organizzativi volti a mitigare il rischio stesso.

Gli obiettivi individuati rappresentano, pertanto, secondo una logica sequenziale e ciclica che favorisce il miglioramento e l'apprendimento continuo, un'evoluzione degli interventi che sono stati realizzati nel corso del 2019 in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in coerenza con quanto prescritto dal PNA 2019.

Nell'anno 2019, conformemente alle direttive della RAS, sono state rafforzate le metodologie per la gestione del rischio corruttivo recependo le indicazioni riportate nel PNA 2019, posto che tali interventi sono di fondamentale importanza ai fini della concreta realizzazione di misure preventive mirate ed efficaci.

La RAS ha confermato gli obiettivi strategici riportati nel PTPCT 2019- 2021, la cui efficacia potrà essere ulteriormente potenziata, stante la loro valenza pluriennale. Gli obiettivi strategici che seguono costituiscono linee di indirizzo per l'intero Sistema Regione, con riferimento al triennio 2020-2022, e sono declinati come segue:

- ulteriore evoluzione del sistema informativo per la mappatura dei processi e la valutazione del rischio corruttivo dell'ARST con l'introduzione di reportistica e strumenti di ausilio alle funzioni di programmazione in capo ai dirigenti;
- rafforzamento delle azioni di formazione destinate al personale dell'ARST e l'eventuale riprogrammazione mirata a nuove esigenze in materia di prevenzione della corruzione.
- evoluzione della "Sezione Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, attraverso l'elaborazione di dati e informazioni esistenti, al fine di renderli sempre più accessibili e maggiormente comprensibili alla pluralità degli utenti, ampliando e diversificando l'offerta conoscitiva;
- adozione di iniziative, collaborazioni e strumenti che favoriscano i contatti con la società civile, Università e istituti scolastici per diffondere la cultura della legalità;
- recepimento progressivo ed adeguamento delle misure di prevenzione della corruzione, conformemente a quanto previsto negli aggiornamenti al Piano Nazionale Anticorruzione e nelle linee di indirizzo dettate dall'ANAC.

### **1.1 Contenuto e finalità del PTPCT**

In osservanza a quanto stabilito dalla normativa vigente, il Piano contiene, anzitutto, il complesso delle misure adottate, in rapporto alle condizioni oggettive della propria organizzazione.

E' necessario precisare, in materia di contenuti obbligatori, che il D.lgs. 97/2016, nel modificare il D.lgs. 33/2013 e la L. 190/2012, ha fornito ulteriori indicazioni sul contenuto del PTPCT. Si richiamano inoltre il PNA 2013 e la determinazione 12/2015, primi provvedimenti per l'attuazione dei principi di cui alla L. 190/2012.

Il PNA 2020 sancisce un progressivo superamento dell'impostazione uniforme del PNA 2013 e una nuova parte generale che affronta questioni relative all'impostazione dei PTPCT.

Gli approfondimenti svolti nelle parti speciali dei PNA adottati dal 2015 al 2018 mantengono la loro validità. Considerando la disciplina sopra richiamata, il PTPCT deve prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo. L'elaborazione del PTPCT presuppone, dunque, il diretto coinvolgimento della RAS in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione, decisione che è elemento essenziale del Piano stesso e dei documenti di programmazione strategico gestionale.

Contenuto indefettibile del PTPCT è la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza.

Infine, la soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per effetto della nuova disciplina, comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPCT con "apposita sezione".

Quest'ultima "sezione" deve contenere, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della elaborazione/trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

Il presente Piano verrà trasmesso alla Regione Autonoma della Sardegna (RAS), quale Amministrazione Pubblica vigilante sulla Società.

Il Piano è inoltre pubblicato sul sito WEB istituzionale di ARST nella sezione "*Società trasparente*". Ai dipendenti ed ai collaboratori è data comunicazione della pubblicazione sulla rete intranet affinché ne prendano atto e ne osservino le disposizioni.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione sarà messa a loro disposizione con mezzi alternativi.

Il Piano è soggetto ad aggiornamento ed i relativi contenuti potranno subire modifiche ed integrazioni a seguito delle eventuali indicazioni provenienti dagli organi nazionali o locali competenti.

Al fine di dare applicazione alle disposizioni della normativa vigente, saranno avviati opportuni percorsi formativi anche tramite società esterne specializzate in materia.

Lo schema del presente Piano sarà oggetto di condivisione con i vertici di ARST e di opportuna divulgazione e consultazione tramite pubblicazione nella sezione "*Società trasparente*" del sito web della Società.

ARST ha avviato nel corso del 2015 la procedura propedeutica per l'adozione di un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" ai sensi delle norme stabilite dal D. Lgs. 231/01, il cui filo conduttore è rappresentato dalla gestione del rischio. Detto Modello è tuttora in corso di implementazione.

In tale contesto la Società, in ottemperanza alle ultime indicazioni dell'ANAC, procederà ad integrare il suddetto Modello con il Piano di Prevenzione della Corruzione prevedendo nello specifico tutte le misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità potenzialmente eseguibili in ambito aziendale.

La Società con il presente documento, pertanto, adotta un Piano di Prevenzione della Corruzione da un lato, che sarà reso compatibile e complementare con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che sarà adottato, dall'altro, contenente tutti gli elementi riguardanti l'innovativo approccio introdotto dalla Legge, mirante alla prevenzione non solo di specifiche condotte criminose, ma anche di ogni attività o comportamenti potenzialmente tendenziosi nel malaffare.

Considerata la fase di prima attuazione della Legge 190 vengono, di seguito, definite una serie di misure individuate alla luce delle indicazioni contenute nella normativa attualmente in vigore. Tali misure potranno essere modificate e/o integrate nel corso del tempo in funzione dell'evoluzione normativa e regolamentare, nonché dalle necessità operative che dovessero verificarsi.

Premesse tali considerazioni, il presente Piano:

- costituisce, quindi, parte integrante e sostanziale del sistema di gestione dei rischi aziendali e del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che sarà adottato dalla Società;
- ha valore precettivo fondamentale e dovrà essere osservato da tutti i Dipendenti, ivi inclusi i Dirigenti della Società e collaboratori.

Nell'espletamento dei propri compiti il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza e l'addetto alla vigilanza sulla Trasparenza garantiranno, pertanto, il necessario coordinamento.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato adottato dall'Amministratore Unico di

ARST S.p.A. con delibera n. 574 del 29 gennaio 2016, successivamente poi approvato con modifiche e integrazioni con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 1531 del 30 gennaio 2020. Successive proposte di modifica potranno essere sottoposte al medesimo organo da parte del Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione.

## **2. Quadro Normativo**

### **2.1 La nozione di Corruzione**

Il concetto di corruzione, come disciplinato dalla L.190/2012 e secondo quanto stabilito dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica (di seguito D.P.F.) del 25 gennaio 2013 n. 1 deve essere inteso in senso lato, come "comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati". Dunque, quando ci riferisce alla "corruzione" si fa riferimento non solo alla violazione degli artt. 318, 319, 319-ter del codice penale e all'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, di cui al Titolo II Capo I del Libro II del codice penale, ma anche alle situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in rilievo un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso, per fini privati, delle funzioni attribuite o anche qualora vi sia un tentativo di "inquinamento" dell'azione amministrativa proveniente dall'esterno, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga un mero tentativo.

Ne consegue che gli eventi corruttivi, nell'accezione del presente documento, sono tali, indipendentemente dalla rilevanza penale o meno.

"Ai fini della prevenzione, la nozione di corruzione va intesa in senso ampio; il fenomeno corruttivo, infatti, non deve essere circoscritto alle fattispecie descritte nel codice penale ma deve riguardare anche la c.d. "maladministration" e precisamente l'insieme dei comportamenti che deviano dal perseguimento dell'interesse generale, a causa del condizionamento di interessi particolari. Pertanto, anche se i comportamenti non si sostanziano in specifici reati, in concreto, possono risultare contrari all'interesse pubblico, facendo venir meno i principi costituzionali dell'imparzialità e della buona amministrazione (art. 97 Cost).

A tal proposito, il D.P.F., con la Circolare n. 1/2013, ha precisato che il concetto di corruzione della legge 190/2012 comprende tutte quelle situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto pubblico del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Al fine di rafforzare il proprio impegno al contrasto del fenomeno corruttivo, l'ARST ha inteso rafforzare gli interventi già avviati, secondo i principi di miglioramento continuo, dando indicazioni per un progressivo recepimento di quanto indicato negli aggiornamenti al Piano Nazionale Anticorruzione e nelle linee di indirizzo dettate dall'ANAC, rispetto alle misure di prevenzione della corruzione già adottate. Il Piano è stato elaborato anche tenendo conto degli esiti emersi dall'applicazione delle misure di prevenzione previste nel PTPCT 2020-2022.

Con il presente Piano si intende, proseguire con la diffusione capillare della cultura dell'etica pubblica al fine di creare un contesto sfavorevole al verificarsi di fenomeni corruttivi e promuovere una forte percezione da parte dell'apparato amministrativo, dei dirigenti e di tutto il personale, del valore del contrasto alla corruzione, inteso non esclusivamente quale adempimento formale a norme giuridiche, ma piuttosto quale naturale orientamento del capitale umano verso i valori positivi dell'integrità e della scelta del merito, come costruzione di valori positivi quali l'orientamento al risultato e il miglioramento dell'efficienza

dell'organizzazione, prevedendo, allo scopo, azioni di accompagnamento e formazione, attraverso percorsi specifici e settoriali sui temi dell'etica, della legalità e dei codici comportamentali.

Il presente Piano ha efficacia per il prossimo triennio 2020-2022. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza potrà proporre aggiornamenti, se lo riterrà necessario o opportuno, anche in corso d'anno.

## **2.2 Quadro normativo di riferimento**

La disciplina per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza coinvolge diverse fonti normative primarie e regolamentari e molteplici soggetti di diritto.

Con l'emanazione della Legge n. 190 del 6 novembre 2012, entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono state approvate le "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" (c.d. legge anticorruzione) modificato dal D.lgs. 97 del 25 maggio 2016.

La legge interviene in attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della legge 3 agosto 2009 n.116 e degli articoli 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999 e ratificata in seguito anche ai sensi della legge 28 giugno 2012 n. 110.

L'adozione di misure idonee a combattere il fenomeno della corruzione è inoltre stata sollecitata da organismi internazionali di cui è parte l'Italia, in particolare dal G.R.E.C.O. (Groupe d'Etats contre la Corruption) del Consiglio di Europa, che ha rilevato trattarsi di "fenomeno consueto e diffuso", dal W.G.B. (Working Group on Bribery) dall'O.C.S.E. e dall'IRG (Implementation Review Group) per l'attuazione della Convenzione contro la corruzione.

La legge delinea un macrosistema di intervento fondato sulla cultura della prevenzione della corruzione, delineando un insieme di regole volte a garantire legalità e trasparenza dell'azione pubblica.

Su sollecitazione degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte, con tale provvedimento normativo è stato introdotto, anche nel nostro ordinamento, un sistema di prevenzione della corruzione, basato su due livelli (nazionale e decentrato):

- a livello nazionale: si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito A.N.A.C.),
- a livello decentrato si collocano i Piani Territoriali di Prevenzione della Corruzione di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ognuna.

L'art. 1 comma 34, della legge 190/2012 prevede che le disposizioni contenute nei commi dal 15 al 33 si applicano oltre che alle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del decreto legislativo n. 165/2001, anche alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e alle controllate, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse, disciplinata dal diritto nazionale e dall'Unione Europea.

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto legislativo del 25 maggio 2016 n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza correttivo della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'art. 7 della legge della legge del 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", sono state apportate rilevanti modifiche sia alla Legge 160/2012 sia al D.lgs. 33/2013. In particolare è stato riformulato l'ambito soggettivo di applicazione della normativa, ai sensi dell'art. 1 comma 2 bis della L.

190/2012 e dell'art. 2bis del D.lgs. 33/2013.

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo del 19 agosto 2016 n. 175 modificato con decreto legislativo del 16 giugno 2017 n. 100 recante il "Testo unico in materia di Società a partecipazione pubblica" (TUSP) sono state individuate importanti disposizioni a cui il D.lgs. 33/2013 rinvia per le definizioni di società in controllo pubblico e di società in partecipazione pubblica.

L'ANAC, infine, con la con Deliberazione 1134 del 8 novembre 2017 ha adottato 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, che sostituiscono le precedenti Linee Guida adottate con la Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 e che costituiscono il punto di riferimento principale nella prassi interpretativa delle norme che disciplinano le misure per l'anticorruzione e per la trasparenza negli Enti diversi dalla Pubblica Amministrazione.

Tale documento, pertanto, per tali soggetti giuridici si presenta come il più rilevante, in quanto teso ad orientare gli enti e le società nell'applicazione della normativa in argomento, definendo altresì le implicazioni che ne derivano, anche in termini organizzativi per detti soggetti e per le amministrazioni di riferimento.

Alle linee guida è allegata una mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le Società e gli Enti, secondo il criterio della compatibilità di cui all'art.2-bis del D.lgs. 33/2013 con gli opportuni adeguamenti del predetto allegato alla Determinazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 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".

In ogni caso, si può affermare che tutta la normativa vigente sull'argomento riferita alla pubblica amministrazione, agli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico impone che le strategie di prevenzione debbano ispirarsi ai seguenti obiettivi principali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Di seguito l'evidenza sintetica del quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione, al quale si è principalmente fatto riferimento nella predisposizione del presente PTPC:

- la legge n. 241 del 7 agosto 1990, recante "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" ed in particolare l'art. 6-bis;
- la legge 3 agosto 2009, n. 116 di "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con Allegato A) alla delibera n. 182/2019 del 19 dicembre 2019 4 risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale";
- la legge 27 maggio 2015, n. 69, recante le "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio";
- la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare l'art. 7 (Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza);
- il decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recante "Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure

d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture" ed in particolare l'art. 29 (Principi in materia di trasparenza);

- la legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di "Tutela degli autori di segnalazioni di reati e irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (di seguito: legge n. 179/2017) il c.d. whistleblowing, che fornisce maggiori garanzie ai dipendenti pubblici e ai dipendenti e collaboratori nel settore privato che segnalano illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro rapporto di lavoro;

- il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati che abroga la direttiva 95/46 (CE)", che modifica il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 in materia di protezione dei dati personali (di seguito: d.lgs. n. 196/2003);

- il decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109 convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130 (di seguito: D.L. n. 109/2018) recante "Disposizioni urgenti per la città di Genova, la sicurezza della rete nazionale delle infrastrutture e dei trasporti, gli eventi sismici del 2016 e 2017, il lavoro e le altre emergenze".

La disciplina regolamentare di cui si è tenuto conto ai fini della predisposizione del presente PTPC è la seguente:

- il PNA predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato in data 11 settembre 2013 con la Delibera CIVIT n. 72/2013 ed i relativi allegati;

- le Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (D.P.C.M. 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190;

- le Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001) approvate con Delibera CIVIT n. 75/2013;

- l'aggiornamento 2015 al PNA approvato in data 28 ottobre 2015 dall'ANAC, con la Determinazione n. 12/2015;

- la Determina del Presidente dell'Autorità volta a disciplinare le "Procedure per la predisposizione degli atti e la esecuzione delle decisioni del Consiglio" del 1° ottobre 2014;

- il PNA 2016 approvato in data 3 agosto 2016 dall'ANAC con la Delibera n. 831/2016; Allegato A) alla delibera n. 182/2019 del 19 dicembre 2019;

- la Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 concernente le "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";

- la Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 concernente le "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";

- il PNA 2017 approvato il 22 novembre 2017 dall'ANAC con la Delibera n. 1208;

- il Comunicato del 16 marzo 2018 del Presidente dell'ANAC, in sostituzione di quanto comunicato il 15 luglio 2015 in merito all'obbligatorietà che il PTPC venga predisposto ogni anno con validità triennale;

- la Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018 in materia di ruoli e poteri del RPCT in cui sono state date

indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri del RPCT nella verifica, controllo e istruttoria nei casi di rilevata o presunta corruzione;

- l'Aggiornamento 2018 al PNA approvato il 21 novembre 2018 dall'ANAC con la Delibera n. 1074;
- il PNA 2019 approvato il 13 novembre 2019 dall'ANAC con la Delibera n. 1064.

Il PNA 2019, stabilisce che il "sistema di prevenzione della corruzione introdotto nel nostro ordinamento dalla L. n. 190/2012 si realizza attraverso un'azione coordinata tra un livello nazionale ed uno "decentrato". La strategia a livello nazionale si realizza mediante il PNA adottato da ANAC.

A livello decentrato ogni amministrazione o ente definisce un PTPC predisposto ogni anno entro il 31 gennaio". Il PNA 2019

- concentra "la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date sino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono stati sino ad oggi oggetto di appositi atti regolatori";
- ribadisce che nella progettazione e attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo occorre tenere conto dei seguenti principi guida:

(i) strategici (coinvolgimento dell'organo di indirizzo, cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio, collaborazione tra amministrazioni);

ii) metodologici (prevalenza della sostanza sulla forma, gradualità, selettività, integrazione, miglioramento e apprendimento continuo);

iii) finalistici (effettività, orizzonte del valore pubblico);

- prescrive che, al "fine di disegnare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione è necessario che il PTPC individui un sistema di monitoraggio sia dell'attuazione delle misure sia con riguardo al medesimo PTPC" e fornisce, in uno specifico documento metodologico denominato ;

- ricorda che la Legge precisa che l'elaborazione del PTPC spetta al RPTC ma che altri soggetti sono coinvolti nella predisposizione dello stesso:

(i) organi di indirizzo sia nella definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che costituiscono contenuto necessario del PTPC, che nell'adozione dello stesso;

(ii) titolari di incarichi amministrativi di vertice e titolari di uffici di diretta collaborazione che rivestono un ruolo chiave per il successo delle politiche di prevenzione della corruzione;

(iii) responsabili degli uffici nella mappatura dei processi e nell'individuazione e valutazione dei rischi;

(iv) dipendenti per la qualità del PTPC e delle relative misure;

(v) stakeholders realizzando forme di consultazione; - rammenta che "... sebbene il Piano abbia durata triennale, deve comunque essere adottato ogni anno entro il 31 gennaio in virtù di quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della L. 190/2012, come in più Allegato A) alla delibera n. 182/2019 del 19 dicembre 2019 occasioni precisato dall'Autorità" e che "L'omessa adozione di un nuovo PTPCT è sanzionabile dall'Autorità ai sensi dell'art. 19, comma 5, del dl. 90/2014";

- avendo rilevato che i PTPC delle pubbliche amministrazioni sono spesso carenti degli obiettivi strategici, rammenta che l'art. 10, comma 3, del d.lgs. n. 33/2013 stabilisce che "la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione e che esso deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali" e "Laddove l'Autorità riscontri l'assenza nel PTPCT di obiettivi strategici, avvia un procedimento di vigilanza volto all'emanazione di un provvedimento d'ordine ai sensi del Regolamento del 29 marzo 2017 "sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33";

- specifica che i PTPC devono essere pubblicati non oltre un mese dall'adozione sul sito istituzionale delle pubbliche amministrazioni nella specifica sottosezione della sezione "Amministrazione trasparente".
- descrive le principali misure generali di prevenzione della corruzione individuate dal legislatore, con particolare riferimento alle misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici (le misure sull'accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica, la rotazione "straordinaria", i doveri di comportamento, il conflitto di interessi, le inconferibilità/incompatibilità di incarichi, la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici ai sensi dell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, gli incarichi extraistituzionali, i patti d'integrità o protocolli di legalità);
- in materia di divieti post-employment (c.d. pantouflage) contemplato nell'articolo 1, comma 42 della Legge (comma 16-ter dell'articolo 53 del d.lgs. 165/2001), fornisce alcuni chiarimenti sull'applicazione di tale istituto, alla luce dell'esperienza maturata dall'ANAC nell'esercizio della funzione consultiva:
  - (i) tale disciplina si applica "ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2 del d.lgs. 165/2001", "...sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo", "Si evidenzia, inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati, è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi";
  - (ii) la nozione di soggetto privato deve essere intesa nel senso più ampio possibile, considerando pertanto "... anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento";
  - (iii) raccomanda di inserire nei PTPCT misure volte a prevenire tale fenomeno; - nell'ambito della formazione intesa come misura generale di prevenzione della corruzione "L'Autorità valuta positivamente, quindi, un cambiamento radicale nella programmazione e attuazione della formazione, affinché sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni e favorisca la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti pubblici in materia di prevenzione della corruzione";
- si sofferma nuovamente, anche nell'Allegato 2, sulla misura della rotazione ordinaria del personale sottolineando che "...essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva;
- in materia di trasparenza rammenta che "la trasparenza amministrativa ha assunto una valenza chiave quale misura generale per prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione". Evidenzia, inoltre, che la Corte Costituzionale, con sentenza n. 20/2019, ha riconosciuto che il diritto alla riservatezza dei dati personali e il diritto al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni sono entrambi "contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato", rammentando altresì che "... l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento".

- contiene una sintesi di interventi interpretativi già proposti da ANAC integrati con indirizzi resi in relazione a quesiti formulati alla medesima ANAC in materia di:

- (i) criteri di scelta del RPCT;
- (ii) requisito soggettivo della c.d. condotta integerrima del RPCT; (iii) supporto operativo al RPCT;
- (iv) posizione di autonomia del RPCT dall'organo di indirizzo;
- (v) procedimento di revoca del RPCT e di altre misure discriminatorie adottate nei confronti dello stesso;
- (vi) eventuale trattamento accessorio a favore del RPCT;
- (vii) rapporti del RPCT con altri organi dell'amministrazione e con ANAC;
- (viii) attività e poteri del RPCT in materia di misure di prevenzione della corruzione, in materia di trasparenza, di whistleblowing, di imparzialità soggettiva del funzionario, di Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) e contrasto al riciclaggio;
- (ix) responsabilità del RPCT;

- sviluppa ed aggiorna, nell'Allegato 1, alcune indicazioni metodologiche volte ad indirizzare ed accompagnare le pubbliche amministrazioni verso un approccio alla prevenzione della corruzione finalizzato alla riduzione del rischio corruttivo da un punto di vista sostanziale e non meramente formale.

### **2.3 Il rischio di corruzione secondo la legislazione vigente e il sistema di prevenzione**

Il concetto di corruzione da prendere a riferimento per la definizione dei Piani di Prevenzione ha un'accezione ampia, essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere / funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si verifichi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno, sia che tale azione abbia successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Inoltre, nello spirito della Legge 190/2012, la Legge sulla Trasparenza (D. Lgs. 33/2013) è considerata, quindi, uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e, contestualmente, per perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione.

Altre misure generali di prevenzione della corruzione, previste dalla Legge 190/2012, riguardano:

- inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti - D. Lgs. 39/2013;
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali - D. Lgs. 39/2013;
- patti di integrità negli affidamenti - comma 17 art.1 Legge 190/2012.
- mobilità del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
- astensione in caso di conflitto di interesse;
- formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici;
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.

Con Delibera dell'Amministratore Unico di ARST S.p.A. n. 918 del 26 giugno 2017 si è ritenuto opportuno recepire il modello di Patto d'integrità proposto dalla Regione Autonoma Sardegna, ANCI Sardegna e Transparency International Italia al fine di promuovere i comportamenti improntati all'integrità nell'agire pubblico e nella Società civile, in tutte le procedure di acquisizione di lavori, beni e servizi di importo superiore a 40.000 euro attivate da ARST S.p.A.

Il documento del patto d'integrità è reso visibile nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web aziendale.

### 3. Profilo della Società

ARST S.p.A. è una società di diritto privato con capitale interamente pubblico.

L'Azienda agisce secondo i principi dell'affidamento "in house" ed è soggetta al controllo analogo da parte del socio unico Regione Autonoma della Sardegna, pertanto rientrando nell'ambito soggettivo di applicazione della Legge 190/2012 e del D. Lgs. 33/2013.

È un operatore multimodale che svolge la Sua attività in maniera integrata su 5 diversi reti di trasporto: Ferrovia, TPL, Ferrovia Turistica, Metro, Autobus extra urbano e Autobus Urbano.

Le attività che ARST svolge per conto della Regione non si limitano a quelle legate alla mobilità delle persone, ma riguardano anche importanti servizi di ingegneria, di stazione appaltante e di gestione patrimoniale.

La Società ha quindi come oggetto sociale:

- impianto e gestione del trasporto di persone e/o cose, affidati alla società dalla Regione Autonoma della Sardegna, di qualunque natura e durata, da svolgersi nell'ambito del territorio della Regione Sardegna, e più precisamente:
- trasporto terrestre: autoservizi di linea, servizi tranviari, servizi ferroviari e/o metroferronviario, servizi a chiamata, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- servizi di trasporto pubblico locale di persone finalizzato anche alla valorizzazione e promozione dei percorsi a valenza ambientale sia su ferro che su gomma, integrativi e anche sostitutivi di altre modalità di trasporto;
- effettuazione di servizi di trasporto scolastici e per disabili.

Inoltre:

- a) il trasporto intermodale di persone e cose;
- b) la progettazione e la produzione di servizi innovativi di trasporto pubblico ovvero di tipo metropolitano;
- c) la progettazione e la produzione, dei veicoli e/o loro parti utili all'esercizio dei servizi di cui al precedente punto b);
- d) la progettazione, direzione lavori e la realizzazione di opere, infrastrutture ed impianti afferenti, per conto proprio;
- e) la gestione delle infrastrutture di mobilità e trasporto, compresi centri intermodali merci e passeggeri in cui svolge attività connesse all'esercizio quali, ad esempio, l'istituzione di posti di ristoro nelle stazioni viaggiatori e simili;
- f) la gestione di officine, servizi logistici e di supporto dedicati alle imprese di trasporto;
- g) la manutenzione e riparazione veicoli e loro parti, impianti di trasporto e delle relative infrastrutture;
- h) gestione di sistemi di controllo ed assistenza all'esercizio;
- i) attività di studio, ricerca e sviluppo tecnologico connesse all'oggetto sociale;
- j) attività di assistenza e consulenza di sistemi di controllo, applicativi informatici, nuove tecnologie applicabili alle attività dell'oggetto sociale;
- k) attività di formazione in materia di sistemi di trasporto anche mediante la gestione di percorsi

e corsi formativi nei campi di specifico interesse;

- l) l'attività di vendita di titoli di viaggio, anche per altre aziende che effettuino servizi di trasporto ferroviario, su gomma.
- m) può inoltre, instaurare rapporti di collaborazione, sottoscrivere accordi e convenzioni con Enti Pubblici, Amministrazioni Pubbliche, Statali, Regionali, Provinciali, Comunali, Università, Istituti di ricerca.

### **3.1 Organi della Società**

Gli organi sociali di ARST, sono i seguenti:

- *Assemblea degli Soci*: competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto;
- *Amministratore Unico*: l'Amministratore Unico non ha alcuna mansione di carattere operativo ed è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge e dallo statuto – all'Assemblea;
- *Collegio Sindacale*: vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento;
- *Revisore Contabile*: cui spetta il compito di svolgere la revisione legale dei conti della Società.

### **3.2 Struttura organizzativa**

Dal punto di vista organizzativo, L'Azienda si avvale di una struttura imperniata sul principio della separazione delle funzioni.

## **4. Elaborazione ed adozione del Piano**

Con l'adozione del presente Piano ARST S.p.A. adotta tutte le misure dirette a prevenire e contrastare fenomeni potenzialmente corruttivi configurabili al suo interno.

Nel formulare il Piano l'Azienda ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- 1) sulla base della struttura organizzativo-gestionale aziendale, mappatura, dei Settori aziendali ed individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all'attività ed alle funzioni della Società;
- 2) accertamento del grado di rischio di commissione dei reati, sempre analizzando la struttura in essere;
- 3) determinazione per ogni area a rischio, delle eventuali esigenze di intervento mirate a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi;
- 4) programmazione di interventi formativi rivolti al personale, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- 5) adozione di efficaci meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole aziendali;
- 6) regolazione di procedure per l'aggiornamento del presente Piano;
- 7) definizione di flussi informativi al fine di consentire il monitoraggio sull'implementazione del Piano.

#### **4.1 Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione**

In ottemperanza alla L. 190/2012 ed al D.lgs. 33/2013, l'Amministratore Unico di ARST S.p.A. con delibera n. 504 del 29 ottobre 2015 ha nominato l'Avv. Salvatore Perra, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (nel seguito anche "RPCT") in ossequio a quanto stabilito dall'art. 43 del citato D.lgs., il quale prevede che tali ruoli possano coincidere nel medesimo soggetto.

#### **4.2 Termini e modalità di Adozione del Piano di prevenzione alla corruzione**

L'RPCT sottopone il Piano di Prevenzione della Corruzione all'attenzione dell'Amministratore Unico ai fini della sua adozione entro il 31 gennaio di ogni anno, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, c. 8, L. 190/2012.

Conseguentemente alla delibera:

- è pubblicato sul sito internet della Società, all'interno della sezione "Società Trasparente";
- ne è data comunicazione della pubblicazione a tutto il personale della Società.

#### **4.3 Aggiornamento del Piano**

L'RPCT valuta annualmente l'adeguatezza del Piano e propone all'Amministratore Unico eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie, al fine di:

- implementare il Piano, migliorarne l'efficacia e l'effettività;
- adeguare il Piano alle intervenute modifiche del quadro normativo e/o della struttura organizzativa della Società.

Una volta approvato dall'Amministratore Unico, il Piano, così come modificato:

- è pubblicato sul sito internet della Società, all'interno della sezione "Società Trasparente";
- ne è data comunicazione della pubblicazione a tutto il personale della Società ed ogni nuova versione del Piano viene pubblicata all'interno della sezione "Società Trasparente" con le modalità previste nel presente documento.

#### **4.4 Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Società**

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Società – ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e delle proprie mansioni ed incarichi svolti a qualsiasi titolo per conto di ARST – sono, dunque, tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni del presente Piano, ivi inclusi il Programma Triennale della Trasparenza e Integrità e il Codice Etico e di Comportamento, nonché ad evitare condotte, anche omissive, tali da impedire od ostacolare il rispetto del Piano ed i controlli relativi alla sua applicazione da parte del RPCT.

Nel seguito, dunque, una sintesi dei compiti/responsabilità dei soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno di ARST S.p.A.

##### **a) L'Amministratore Unico**

L'Amministratore Unico di ARST S.p.A. è l'organo che nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e lo comunica all'ANAC.

L'Amministratore Unico, inoltre, svolge le seguenti funzioni:

- adotta il Piano della Prevenzione della Corruzione, (incluso il Programma Triennale della Trasparenza ed Integrità) e i relativi aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente

finalizzati alla prevenzione della corruzione;

- riceve, con cadenza almeno semestrale, le Relazioni del RPCT (in ambito Anticorruzione e Trasparenza);
- adotta le azioni più opportune a seguito delle segnalazioni ricevute dal RPCT (in ambito Anticorruzione e Trasparenza);
- è il titolare del potere sostitutivo in relazione all'accesso civico;
- partecipa al processo di gestione del rischio corruzione;
- osserva le misure contenute nel Piano della Prevenzione della Corruzione;

#### **b) Il Collegio Sindacale**

- I Sindaci partecipano al processo di gestione del rischio corruzione ed operano in base ai compiti di cui al Codice Civile;
- ricevono, con cadenza almeno semestrale, le Relazioni del RPCT (in ambito Anticorruzione e Trasparenza) ed adottano le azioni di competenza;
- osservano le misure contenute nel presente Piano;

#### **c) Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

L' A.U., all'atto della nomina del RPCT, stabilisce:

- la durata triennale dell'incarico;
- la revocabilità dello stesso incarico per giusta causa;
- la possibilità di rinnovo del medesimo.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza svolge i seguenti compiti:

- 1) predispone il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- 2) definisce le procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, previa proposta dei dirigenti competenti, il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- 3) verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità;
- 4) propone modifiche del Piano anche in corso di vigenza dello stesso qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- 5) verifica il rispetto degli obblighi di informazione a carico dei dirigenti;
- 6) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ai sensi del D.lgs. n. 39 del 2013;
- 7) cura la diffusione del Codice Etico e del Codice di Comportamento all'interno della Società e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- 8) segnala all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare.
- 9) informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio delle sue funzioni, che possono costituire notizia di reato;
- 10) presenta comunicazione alla competente procura della Corte dei Conti nel caso in cui riscontri fatti che possono dar luogo a responsabilità amministrativa;
- 11) riferisce al Direttore Centrale sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto.

#### **d) Tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza**

I dirigenti responsabili di aree e settori collaborano ai fini della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Più in particolare:

- a) svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza;
- b) partecipano al processo di gestione del rischio, in collaborazione con il RPCT, individuando le misure di prevenzione;
- c) propongono misure di prevenzione;
- d) garantiscono l'osservanza del Codice Etico e l'attuazione delle misure di prevenzione riportate nel Piano;
- e) adottano le misure finalizzate alla gestione del rischio quali, ad esempio, l'avvio di procedimenti disciplinari
- f) verificano e garantiscono l'esattezza, completezza ed il tempestivo aggiornamento dei dati da pubblicare nel sito;
- g) forniscono tempestivi riscontri al RPCT laddove questi lo ritenga necessario.

#### **e) Tutti i dipendenti della Società ed i collaboratori**

Tutti i dipendenti ed i collaboratori esterni partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel Piano segnalando al RPCT le eventuali situazioni di illecito e le personali situazioni di conflitto di interesse.

La violazione, da parte dei dipendenti della Società, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

Tutti i dipendenti mantengono comunque il personale livello di responsabilità, per il verificarsi di fenomeni corruttivi, in relazione alle attività effettivamente svolte e sono tenuti a segnalare al RPCT tutte le situazioni anche potenzialmente a rischio corruzione di cui siano a conoscenza.

### **5. Il processo di gestione del rischio corruzione – Mappatura del rischio**

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività finalizzate a tenere sotto controllo l'attività amministrativa e gestionale, per ridurre le probabilità che il rischio di corruzione si verifichi. La gestione del rischio consente di creare e proteggere il valore pubblico: favorisce la sicurezza delle persone e il rispetto delle norme cogenti, migliora il consenso presso l'opinione pubblica, favorisce l'efficienza nella gestione e la reputazione dell'Amministrazione. Il processo di gestione del rischio, come delineato e raccomandato dal Piano Nazionale Anticorruzione, che a sua volta riprende le indicazioni della norma tecnica UNI/ISO 31000:2010, si articola nelle seguenti tre fasi:

- Mappatura dei processi amministrativi;
- Valutazione/misurazione del rischio corruzione;
- Trattamento del rischio corruzione - Individuazione delle Misure di prevenzione/ mitigazione

In merito alle attività a rischio corruzione, la Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 riportano di seguito le Aree di rischio Generali aziendali di riferimento:

- 1) Processi finalizzati all'acquisizione ed alla progressione del personale;
- 2) Processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblico disciplinato dal D.lgs. 163/2006;
- 3) Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, privi di effetto economico, diretto ed immediato per il destinatario;

- 4) Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- 5) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- 6) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- 7) Incarichi e nomine;
- 8) Affari legali e contenzioso.

Il processo di gestione del rischio parte dall'analisi del contesto interno ed esterno all'Azienda.

In particolare, per **l'analisi del contesto interno** gli ambiti di indagine sono quello gestionale, organizzativo e culturale. Nell'ambito gestionale vengono mappati e analizzati i processi e si evidenziano le modalità attraverso le quali la struttura opera. In ambito organizzativo si rilevano il livello delle competenze e la presenza di sistemi e tecnologie per la gestione del rischio, si analizza, inoltre, la presenza e le modalità di funzionamento e interazione con i soggetti preposti alle funzioni di programmazione e controllo. Nell'ambito culturale si valuta la cultura del rischio e la cultura etica presente e condivisa e la percezione di essa nell'organizzazione.

L'analisi di gestione del rischio è stata effettuata tenendo conto altresì di una prima mappatura completa delle attività sensibili concernenti le diverse tipologie di reati contemplati nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001" (contro la P.A., societari, in violazione delle norme in materia di sicurezza, ambientali ed altri). Il "Modello 231" è attualmente in corso di implementazione presso ARST S.p.A., a seguito di affidamento di apposito incarico ad un professionista esterno

In tale ambito, pertanto, la Società ha effettuato un'approfondita analisi delle proprie attività aziendali potenzialmente a rischio corruzione esercitate nell'ambito della propria struttura organizzativa, individuando le stesse sulla base dei principi ispiratori della normativa vigente in materia.

I processi/aree potenzialmente a rischio sono stati individuati nei seguenti Servizi e Direzioni aziendali:

- Direzione Centrale;
- Vice Direttore Centrale
- Servizio Prevenzione e Protezione – Sicurezza Qualità;
- Servizio Bilancio Finanza;
- Servizio Controllo di Gestione;
- Servizio Risorse Umane e Formazione;
- Servizio Contenzioso Legale;
- Servizio Negoziabile Appalti;
- Servizio Tecnico;
- Servizio Impianti Speciali e Apparati Tecnologici;
- Servizio Manutenzione Rotabili e Logistica;
- Servizio Commerciale;
- Direzione Esercizio Automobilistico;
- Direzioni Esercizio Ferroviaria;
- Direzione Esercizio Metrotranviario;
- Sedi Territoriali.

Preso atto delle aree di rischio indicate nella Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, si riportano di seguito le Aree di rischio Generali aziendali di riferimento:

<b>Aree di rischio Generali</b>	<b>Sotto-area</b>	<b>Sotto-area volontaria</b>
A) Acquisizione e progressione del personale	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reclutamento</li> <li>▪ Progressione di carriera</li> <li>▪ Conferimento di incarichi di collaborazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione del personale</li> <li>▪ Valutazione del personale</li> <li>▪ Formazione del personale</li> <li>▪ Contenzioso Legale</li> <li>▪ Bilancio e Finanza</li> </ul>
B) Affidamento di lavori, servizi e	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Definizione dell'oggetto dell'affidamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elenco di qualificazione</li> </ul>

forniture	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Individuazione della modalità di affidamento</li> <li>▪ Requisiti di qualificazione</li> <li>▪ Requisiti di aggiudicazione</li> <li>▪ Valutazione delle offerte</li> <li>▪ Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte</li> <li>▪ Procedure negoziate</li> <li>▪ Affidamento diretto</li> <li>▪ Revoca del bando</li> <li>▪ Gestione del contratto</li> <li>▪ Varianti in corso di esecuzione del contratto</li> <li>▪ Subappalto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nomina Commissione di gara</li> <li>▪ Stipula del contratto</li> </ul>
C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convenzioni per attraversamenti ferroviari</li> <li>▪ Autorizzazioni alle costruzioni in deroga</li> </ul>	
D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convenzioni per l'utilizzo di beni a disposizione della Società</li> </ul>	
E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio  Servizi aziendali interessati: Direttore Centrale Servizio Bilancio e Finanza Legale Tecnico Negoziante Responsabili sedi periferiche	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Definizione del budget annuale</li> <li>▪ Predisposizione del bilancio di esercizio e degli atti contabili</li> <li>▪ Calcolo delle imposte e tasse diverse aziendali</li> <li>▪ Contenzioso fiscale</li> <li>▪ Gestione degli incassi (gestione dell'attività di richiesta, gestione e rendicontazione di finanziamenti, contributi ed altre agevolazioni, riscossione accise sul gasolio, anticipazioni bancarie, punti vendita tdv, clienti diversi e biglietterie)</li> <li>▪ Recupero del credito</li> <li>▪ Fatturazione attiva</li> <li>▪ Gestione dei pagamenti</li> <li>▪ Negoziazione e stipulazione di contratti per la vendita/locazione di beni a soggetti privati</li> </ul>	
F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni  Servizi aziendali interessati: Direttore Centrale Negoziante Risorse Umane e Formazione Legale Direzione Esercizio Automobilistico Direzione Esercizio Ferroviario Direzione Esercizio Metrotramviario Sicurezza e Qualità Manutenzione Rotabili e Logistica Impianti Speciali e Apparat Tecnologici	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rapporti con la Regione, USTIF ed autorità pubbliche e giudiziarie;</li> <li>▪ Gestione dei rapporti con soggetti pubblici e gestione degli adempimenti, delle verifiche e delle ispezioni in materia previdenziale ed assicurativa, in merito agli adempimenti fiscali e tributari, alla produzione di rifiuti diversi ed all'emissione di fumi o alla produzione di inquinamento acustico/elettromagnetico soggetto a controlli</li> </ul>	
G) Incarichi e nomine  Servizi aziendali interessati: Amministratore Unico Direttore Centrale Risorse Umane e Formazione Legale	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nomina dei legali</li> <li>▪ Nomina dei consulenti</li> </ul>	

Servizi richiedenti consulenti		
H) Affari legali e contenzioso	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione del contenzioso</li> </ul>	
I) Esercizio Automobilistico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione delle linee automobilistiche</li> <li>▪ Gestione dei sinistri</li> <li>▪ Gestione reclami</li> </ul>	
L) Esercizio Ferroviario	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione delle linee ferroviarie e applicazione regolamenti</li> </ul>	
M) Esercizio Metrotramvie	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione delle linee metro tranviarie e applicazione regolamenti</li> </ul>	
N) Manutenzione Rotabili Logistica	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione manutenzioni degli autobus, dei treni e dei tram</li> <li>▪ Gestione dei controlli sulle manutenzioni degli autobus, dei treni e dei tram.</li> <li>▪ Gestione dell'attività di richiesta dei rimborsi sulle accise sul gasolio</li> </ul> Approvvigionamento ricambi e gestione del Magazzino	
O) Tecnico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Progettazione stabili e infrastrutture</li> <li>▪ Direzione lavori per la realizzazione di immobili ed infrastrutture</li> <li>▪ Gestione dei contratti di manutenzione degli stabili di proprietà</li> <li>▪ Vigilanza sulla corretta realizzazione delle opere</li> <li>▪ Collaudi</li> <li>▪ Controllo della gestione dei contratti di manutenzione stabili di proprietà</li> <li>▪ Gestione e controllo del patrimonio immobiliare ferroviario</li> </ul>	
P) Impianti Speciali e Apparat Tecnologici	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione manutenzione delle infrastrutture ed apparecchi tecnologici</li> <li>▪ Gestione dei controlli sulle manutenzioni effettuate</li> <li>▪ Protezione dei sistemi informativi</li> <li>▪ Gestione Database dati sensibili</li> </ul>	
Q) Commerciale	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestione produzione titoli di viaggio</li> <li>▪ Gestione vendita titoli di viaggio</li> <li>▪ Gestione noleggi Trenino Verde;</li> <li>▪ Gestione eventi di promozione aziendale</li> <li>▪ Gestione dei ricorsi amministrativi in merito alle sanzioni emesse nei confronti dei passeggeri a bordo autobus</li> </ul>	
R) Sicurezza e Qualità	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valutazione dei rischi infortunistici, fisici, chimici, biologici organizzativi e trasversali e redazione e aggiornamento del DVR e dei DUVRI</li> <li>▪ Gestione della sorveglianza sanitaria, malattie professionali ed infortuni</li> <li>▪ Gestione delle attività di informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori</li> <li>▪ Fornitura ed impiego dei DPI</li> <li>▪ Gestione delle emergenze e prevenzione incendi</li> </ul>	

## 6. Potenziali illeciti corruttivi - Tabella di valutazione e ponderazione del rischio

Sulla base delle aree di rischio generali di cui sopra, il Responsabile della Prevenzione e Corruzione ha identificato un elenco dei potenziali illeciti corruttivi potenzialmente perpetrabili durante lo svolgimento delle attività di competenza di ciascun Servizio.

Non vengono riportate in tale Tabella tutte quelle attività già dettagliatamente analizzate nel Modello di organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 in corso di implementazione, potenzialmente sensibili per il compimento di:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati Societari;
- Reati in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- Reati ambientali.

Le attività individuate teoricamente a rischio corruzione della Tabella sono descritte sinteticamente nella colonna "Esemplificazione del rischio" della successiva Tabella.

A ciascuna di esse è stato attribuito un punteggio riferito alla valutazione complessiva del rischio:

- valutazione della probabilità che il rischio si verifichi;
- valutazione delle conseguenze che il rischio produce (impatto organizzativo).

I criteri da utilizzare per attribuire i punteggi riferiti alla probabilità ed all'impatto sono quelli previsti dall'Allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione.

Il livello di rischio del processo è rappresentato da un valore numerico, ottenuto dal prodotto tra valore della probabilità ed il valore dell'impatto.

Tale valutazione rivela l'entità del rischio ed il raffronto tra processi al fine di decidere la priorità e l'urgenza del trattamento.

*Valore medio della probabilità:*

*0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.*

*Valore medio dell'impatto:*

*0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore.*

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

*Intervallo da 1 a 5 rischio basso*

*Intervallo da 6 a 15 rischio medio*

*Intervallo da 16 a 25 rischio alto*

## TABELLA DI PONDERAZIONE DEI RISCHI

### A) Area Acquisizione e progressione del personale

Servizio di riferimento	Sotto-aree di rischio	Processo interessato	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Servizio Risorse Umane e Formazione	Reclutamento	Espletamento procedure concorsuali o di selezione	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	3,17	4,50	<b>14,25</b>
Servizio Risorse Umane Formazione	Reclutamento	Espletamento procedure concorsuali o di selezione	Non adeguata modalità di svolgimento della selezione al fine di favorire un candidato	2,50	3	<b>7,50</b>
Servizio Risorse Umane	Reclutamento	Espletamento procedure concorsuali o di selezione	Nomina di uno specifico membro della Commissione al fine di favorire un candidato	1,33	2,75	<b>3,67</b>
Servizio Risorse Umane Formazione	Reclutamento	Espletamento procedure concorsuali o di selezione	Assunzione di un candidato non idoneo alla posizione da	2,33	3,75	<b>8,75</b>

			ricoprire, in violazione delle regole procedurali e delle norme vigenti			
Servizio Risorse Umane	Reclutamento	Assunzione tramite centri di impiego	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	1,50	4,50	<b>6,75</b>
Servizio Risorse Umane Formazione	Reclutamento	Mobilità tra Aziende e Regione	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	1,33	4,50	<b>6</b>
Servizio Risorse Umane	Reclutamento	Espletamento procedure concorsuali o di selezione	Ricorso a collaborazioni esterne non supportate da reale esigenza	2,67	2,50	<b>6,67</b>
Servizio Risorse Umane e Formazione	Reclutamento	Espletamento procedure concorsuali o di selezione	Definizione dei requisiti di accesso alla selezione al fine di favorire un particolare candidato	2,67	3	<b>8</b>
Servizio Risorse Umane	Reclutamento	Espletamento procedure concorsuali o di selezione	Emanazione di avvisi alterati tramite regolamenti interni al fine di favorire determinate categorie di lavoratori	1,67	2,75	<b>4,58</b>
Servizio Risorse Umane Formazione	Reclutamento	Valutazione del personale	Definizione di disposizioni interne discriminanti a favore di una particolare tipologia di dipendente	1,50	2	<b>3</b>
Servizio Risorse Umane	Reclutamento	Espletamento procedure concorsuali o di selezione	Abuso di discrezionalità nella determinazione del trattamento retributivo dei candidati selezionati per l'assunzione	1,67	2,50	<b>4,17</b>
Servizio Risorse Umane Formazione	Reclutamento	Espletamento procedure concorsuali o di selezione	Impropria pianificazione del fabbisogno annuale delle assunzioni al fine di sostenere future richieste di assunzioni in corso d'anno non necessarie	2,50	1,75	<b>4,38</b>
Servizio Risorse Umane	Reclutamento	Espletamento procedure concorsuali o di selezione	Non adeguata pubblicità dell'avviso di selezione al fine di favorire un particolare candidato	1,50	1	<b>1,50</b>
Servizio Risorse	Reclutamento	Espletamento procedure	Ricorso a collaborazioni	2,67	2,50	<b>6,67</b>

Umane Formazione		concorsuali o di selezione	esterne non supportate da reale esigenza			
Servizio Risorse Umane	Gestione del personale	Valutazione del personale	Abuso di discrezionalità nella fase della valutazione del raggiungimento degli obiettivi al fine dell'erogazione della retribuzione variabile	1	1	<b>1</b>
Servizio Risorse Umane Formazione	Gestione del personale	Valutazione del personale	Gestione discrezionale dei permessi e congedi straordinari	2	2,50	<b>5</b>
Servizio Risorse Umane	Gestione del personale	Progressione in carriera	Progressioni in carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare soggetti particolari	1,17	2	<b>2,33</b>

## B) Area Affidamento di lavori, servizi e forniture

Servizio di riferimento	Aree di rischio	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impa tto	Valutazio ne compless iva del rischio
Servizio Negoziale	Definizione oggetto affidamento	Alterazione concorrenza a mezzo di errata/non funzionale individuazione dell'oggetto; violazione del divieto di Artificioso frazionamento	3	2,50	<b>7,50</b>
Servizio Negoziale	Individuazione strumento per l'affidamento	Alterazione della concorrenza attraverso individuazione impropria dello strumento per l'affidamento	2,33	2,25	<b>5,25</b>
Servizio Negoziale	Individuazione strumento per l'affidamento	Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa	1	1,25	<b>1,25</b>
Servizio Negoziale	Individuazione strumento per l'affidamento	Abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa	1	1,25	<b>1,25</b>
Servizio Negoziale	Requisiti di qualificazione	Definizione dei requisiti di accesso alla gara, dei requisiti tecnico-economici e dei criteri di valutazione delle offerte non congrui al fine di favorire un partecipante	1,33	1	<b>1,33</b>
Servizio Negoziale	Requisiti di qualificazione	Violazione dei principi di non discriminazione e parità di trattamento	1	1	<b>1</b>
Servizio Negoziale	Requisiti di qualificazione	Abuso di discrezionalità nella verifica della documentazione per l'iscrizione nell'Elenco di ditte qualificate, al fine di favorire un particolare fornitore sprovvisto dei requisiti necessari	1,33	2,50	<b>3,33</b>
Servizio Negoziale	Requisiti di qualificazione	Abuso di discrezionalità nella determinazione delle imprese a cui inviare una richiesta di offerta al fine di favorire un'impresa	1	1,25	<b>1,25</b>
Servizio Negoziale	Requisiti di aggiudicazione	Determinazione dei criteri di valutazione in sede di bando o avviso al fine di favorire un concorrente	2,50	2,50	<b>6,25</b>
Servizio Negoziale	Requisiti di aggiudicazione	Incompleta o errata effettuazione delle verifiche della documentazione attestante	1,83	2,25	<b>4,13</b>

		il possesso da parte dell'operatore economico dei requisiti generali ex art. 38			
Servizio Negoziale	Requisiti di aggiudicazione	Abuso di discrezionalità in sede di verifica ex art. 48 della documentazione attestante i requisiti tecnici ed economici a favore di un partecipante	1,83	2,25	<b>4,13</b>
Servizio Negoziale	Requisiti di aggiudicazione	Uso distorto dei criteri di aggiudicazione-definizione a base d'asta al fine di favorire un'impresa	1,33	2	<b>2,67</b>
Servizio Negoziale	Valutazione delle offerte	Violazione dei principi di trasparenza, non discriminazione e parità di trattamento nel valutare le offerte pervenute	1,33	1,50	<b>2</b>
Servizio Negoziale	Valutazione delle offerte	Abuso di discrezionalità in fase di valutazione delle offerte	1,33	1,75	<b>2,33</b>
Servizio Negoziale	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Abuso di discrezionalità in sede di verifica dell'anomalia delle offerte a vantaggio di una particolare impresa	0,83	0,75	<b>0,63</b>
Servizio Negoziale	Procedure negoziate	Alterazione della concorrenza, violazione divieto Artificioso frazionamento, violazione criterio di rotazione, abuso di deroga a ricorso procedure telematiche di acquisto ove necessarie	1,17	1,75	<b>2,04</b>
Servizio Negoziale	Affidamenti diretti	Alterazione concorrenza (abuso di discrezionalità nella selezione di un fornitore, mancato ricorso a minima indagine di mercato, divieto artificioso frazionamento, abuso di deroga a ricorso procedure telematiche di acquisto ove necessarie)	1	1,25	<b>1,25</b>
Servizio Negoziale	Revoca del bando	Abuso di ricorso alla revoca al fine di escludere concorrenti indesiderati, non affidare ad aggiudicatario provvisorio, o di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso	1,17	1,50	<b>1,75</b>
Servizio Negoziale	Stipula del contratto	Gestione impropria dei controlli sulla documentazione presentata dalla controparte per la stipula del contratto	1,33	2	<b>2,67</b>
Servizio Negoziale	Gestione del contratto	Omessa rilevazione da parte del Responsabile del contratto di un addebito corrispondente ad una inadempienza contrattuale (penale, collaudo, ecc.) al fine di favorire la controparte	2,50	3	<b>7,50</b>
Servizio Negoziale	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Uso improprio delle varianti in corso d'opera, tramite certificazione di varianti non necessarie, al fine di consentire all'impresa aggiudicatrice un compenso maggiore rispetto a quello stabilito con l'aggiudicazione	3	3	<b>9</b>
Servizio Negoziale	Subappalto	Autorizzazione illegittima al subappalto, mancato iter art. 118 Codice Contratti, rischio che operino ditte subappaltatrici non qualificate o colluse con associazioni mafiose	1,33	2,25	<b>3</b>

C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Servizio di riferimento	Sotto aree di rischio	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Servizio Tecnico Direzione Esercizio Ferroviario	Convenzioni per attraversamenti ferroviari	Abuso di discrezionalità nella scelta al fine di favorire terzi	1,33	1,75	<b>2,33</b>

Direzione Esercizio Metrotramviario					
Servizio Tecnico	Autorizzazioni alle costruzioni in deroga	Abuso di discrezionalità nella scelta al fine di favorire terzi	2	2	<b>4</b>
Direzione Esercizio Ferroviario					
Direzione Esercizio Metrotramviario					

D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Servizio di riferimento	Sotto aree di rischio	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Servizio Tecnico	Convenzioni per l'utilizzo di beni a disposizione della Società	Abuso di discrezionalità nella scelta al fine di favorire terzi	2,17	2	<b>4,33</b>

E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Servizio di riferimento	Sotto aree di rischio	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Servizio Bilancio e Finanza	Definizione del budget annuale	Impiego non conforme delle attività di programmazione dei fabbisogni, al fine di prevedere ulteriori costi aziendali strumentali al compimento di attività illecite	1	1,25	<b>1,25</b>
Servizio Bilancio e Finanza	Predisposizione del bilancio di esercizio e degli atti contabili	Esposizione e/o omissione di dati non rispondenti al vero al fine di trarre in inganno i soci o il pubblico e ed indurre in errore i destinatari sulla reale situazione economico-patrimoniale	1,33	1,50	<b>2</b>
Servizio Bilancio e Finanza	Calcolo delle imposte e tasse diverse aziendali	Alterazione del procedimento di calcolo delle imposte e tasse diverse al fine di attribuire vantaggi personali	1	1,25	<b>1,25</b>
Servizio Bilancio e Finanza	Contenzioso fiscale	Gestione impropria dei rapporti con le autorità fiscali al fine di procurare un vantaggio a sé o ad un terzo	1	1,50	<b>1,50</b>
Servizio Bilancio e Finanza Responsabili Sedi periferiche	Gestione degli incassi	Incasso di somme non dovute o già incassate a fronte di crediti non documentati poiché non supportati da fattura (es. rimborso passeggeri, oneri contrattuali)	3	3,75	<b>11,25</b>
Servizio Bilancio e Finanza	Recupero crediti	Gestione impropria del recupero crediti al fine di procurare un vantaggio ad un particolare cliente	3,33	4,50	<b>15</b>
Servizio Bilancio e Finanza	Fatturazione attiva	Manipolazione del calcolo del corrispettivo del servizio erogato al fine di emettere fatture di importo inferiore a favore di un cliente	1,17	2	<b>2,33</b>
Servizio Bilancio e Finanza	Gestione dei pagamenti	Autorizzazione al pagamento di fatture fittizie	1	1,25	<b>1,25</b>

Finanza						
Servizio Bilancio Finanza	e	Gestione dei pagamenti	Autorizzazione al pagamento di fatture non scadute al fine di favorire un determinato fornitore	1,33	1,75	<b>2,33</b>
Servizio Bilancio Finanza	e	Gestione dei pagamenti	Pagamento di anticipi non contrattualizzati al fine di favorire un determinato fornitore	1	1,50	<b>1,50</b>
Servizio Bilancio Finanza	e	Gestione dei pagamenti	Effettuazione di movimentazioni di cassa non autorizzate o non supportate da documentazione giustificativa	1,33	2,25	<b>3</b>
Responsabili Sedi periferiche						
Servizio Tecnico		Negoziare e stipulazione di contratti per la vendita/locazione di beni a soggetti privati	Abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un cliente	1	1	<b>1</b>
Servizio Negoziale						

## F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Servizio riferimento	di	Sottoaree di rischio	di	Esemplificazione del rischio	del	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
- Direttore Centrale - Servizio Bilancio e Finanza - Direzione Esercizio Automobilistico - Direzione Esercizio Ferroviario - Direzione Esercizio Metrotramvie - Sicurezza e Qualità - Contenzioso Legale		Rapporti con la Regione, USTIF ed autorità pubbliche e giudiziarie		Gestione impropria dei rapporti con la Regione, USTIF ed autorità pubbliche e giudiziarie al fine di procurare un vantaggio a sé o ad un terzo		1,33	2,25	<b>3</b>
- Direttore Centrale - Servizio Bilancio e Finanza - Servizio Ris. Umane e Formazione - Direzione Esercizio Automobilistico - Direzione Esercizio Ferroviario - Direzione Esercizio Metrotramviario - Sicurezza e Qualità - Manutenzion Rot. - Manutenzione . Infrastrutture ed Apparati Tecnologici		Gestione dei rapporti con soggetti pubblici e gestioni degli adempimenti delle verifiche e delle ispezioni in materia previdenziale ed assicurativa.....		Gestione impropria dei rapporti con enti, autorità previdenziali, ASL, Vigili del Fuoco, agenzie pratiche automobilistiche, MCTC, al fine di procurare un vantaggio a sé o ad un terzo		1,33	1,25	<b>1,67</b>
- Direttore Centrale - Sicurezza e Qualità		Gestione dei rapporti con soggetti pubblici e gestioni degli adempimenti delle verifiche e delle ispezioni in materia previdenziale ed assicurativa		Alterazione della documentazione rilasciata alla società certificatrice al fine di ottenere la certificazione o il rinnovo della stessa		1,33	1,25	<b>1,67</b>

## G) Incarichi e nomine

Servizio di riferimento	Sotto aree di rischio	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Amministratore Unico Direttore Centrale Contenzioso Legale	Nomina dei legali	Ricorso a legali esterni laddove non vi sia reale esigenza, per cause gestibili da personale proprio	2	2,25	<b>4,50</b>
Amministratore Unico Direttore Centrale Servizio richiedente	Nomina dei consulenti	Ricorso a consulenti esterni laddove non vi sia reale esigenza, per cause gestibili da personale proprio	1	2	<b>2</b>

## H) Contenzioso Legale

Servizio di riferimento	Sotto aree di rischio	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Amministratore Unico Direttore Centrale Contenzioso Legale	Gestione del contenzioso	Abuso di discrezionalità nella scelta della costituzione o non costituzione in giudizio, nella scelta di impugnare o meno una sentenza o di attivare o meno un'azione, al fine di favorire la controparte	2,17	2,75	<b>5,96</b>
Amministratore Unico Direttore Centrale Contenzioso Legale	Gestione del contenzioso	Abuso di discrezionalità nella formulazione di accordi transattivi al fine di favorire la controparte o un terzo	2,67	1,50	<b>4</b>
Amministratore Unico Direttore Centrale Contenzioso Legale	Gestione del contenzioso	Accesso abusivo di atti al fine di occultare documentazione e prove a favore della controparte	1,33	2	<b>2,67</b>
Amministratore Unico Direttore Centrale Contenzioso Legale	Gestione del contenzioso	Tardiva gestione delle richieste di conciliazione al fine di posticipare ulteriormente la chiusura della pratica e quindi il pagamento da parte di un particolare richiedente	1,17	2	<b>2,33</b>

## I) Esercizio Automobilistico

Servizio di riferimento	Sotto aree di rischio	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Direzione Esercizio Automobilistico	Gestione delle linee automobilistiche	Abuso nell'elaborazione della turnazione del lavoro (guida)	2,83	3	<b>8,50</b>

		al fine di favorire soggetti particolari			
Direzione Esercizio Automobilistico	Gestione dei Sinistri	Abuso di discrezionalità della formulazione di una proposta di risarcimento danni al fine di favorire la controparte	2,67	2	<b>5,33</b>

## L) Esercizio Ferroviario

Servizio di riferimento	Sotto aree di rischio	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Direzione Esercizio Ferroviario	Gestione delle linee ferroviarie	Abuso nell'elaborazione della turnazione del lavoro (guida) al fine di favorire soggetti particolari	2,83	3	<b>8,50</b>

## M) Esercizio Metro-tramviario

Servizio di riferimento	Sotto aree di rischio	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Direzione Esercizio Metro-tramviario	Gestione delle linee metro-tramvie	Abuso nell'elaborazione della turnazione del lavoro (guida) al fine di favorire soggetti particolari	2,83	3	<b>8,50</b>

## N) Manutenzione Rotabili e Logistica

Servizio di riferimento	Sotto aree di rischio	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Manutenzione Rotabili e Logistica	Gestione manutenzioni degli autobus, dei treni e dei tram	Abuso di discrezionalità nell'elaborazione del programma di manutenzione ordinaria e straordinaria del parco rotabile, richiedendo manutenzioni superiori rispetto alle reali esigenze al fine di favorire un fornitore	3,67	3,50	<b>12,83</b>
Manutenzione Rotabili e Logistica	Gestioni dei controlli sulle manutenzioni degli autobus, dei treni e dei tram	Abuso di discrezionalità nei controlli sulle manutenzioni degli autobus, dei treni e dei tram allo scopo di favorire la controparte	3,67	3,50	<b>12,83</b>
Manutenzione Rotabili e Logistica	Approvvigionamento ricambi e gestione del magazzino	Abuso di discrezionalità nella determinazione delle imprese iscritte nell'elenco di ditte qualificate a cui inviare una richiesta di offerta per categorie di ricambi, al fine di favorire un'impresa	3,67	3,50	<b>12,83</b>

## O) Tecnico

Servizio di riferimento	Sotto aree di rischio	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio

Tecnico	Progettazione stabili ed infrastrutture	Omessa rilevazione di aspetti progettuali non corrispondenti alle esigenze aziendali al fine di favorire la controparte	2,83	2,50	<b>7,08</b>
Tecnico	Direzione lavori di realizzazione immobili ed infrastrutture	Abuso di discrezionalità nella direzione lavori ed omissione di intervento in caso di inadempienze, al fine di favorire la controparte	3,33	3	<b>10</b>
Tecnico	Gestione dei contratti di manutenzione stabili di proprietà	Abuso di discrezionalità nell'esecuzione di manutenzione degli stabili di proprietà, prevedendo manutenzioni superiori rispetto alle reali esigenze al fine di favorire uno o più fornitori	2,67	3	<b>8</b>
Tecnico	Controllo della gestione dei contratti di manutenzione stabili di proprietà	Abuso di discrezionalità nei controlli sulle manutenzioni degli stabili di proprietà allo scopo di favorire la controparte	2,67	2,25	<b>6</b>
Tecnico	Gestione e controllo del patrimonio ferroviario	Definizione dei requisiti di accesso alla procedura ad evidenza pubblica in caso di locazione degli stabili lungo linea, al fine di favorire un partecipante	1,17	1,75	<b>2,04</b>

## P) Impianti Speciali e Apparecchi Tecnologici

Servizio di riferimento	Sotto aree di rischio	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Impianti Speciali e apparecchi tecnologici	Gestione manutenzione delle infrastrutture ed apparecchi tecnologici	Abuso di discrezionalità nella gestione della manutenzione delle infrastrutture e ed apparecchi tecnologici, richiedendo manutenzioni superiori rispetto alle reali esigenze al fine di favorire un fornitore	2,33	1,75	<b>4,08</b>
Impianti Speciali e apparecchi tecnologici	Gestione dei controlli sulle manutenzioni delle infrastrutture ed apparecchi tecnologici	Abuso di discrezionalità nei controlli sulle manutenzioni delle infrastrutture e ed apparecchi tecnologici allo scopo di favorire la controparte	2,33	2,50	<b>5,83</b>
Impianti Speciali e apparecchi tecnologici	Protezione dei sistemi informativi	Accesso ai sistemi informativi al fine di estrarre documenti/informazioni aziendali riservate/sensibili da diffondere a terzi	2,50	2,50	<b>6,25</b>
Impianti Speciali e apparecchi tecnologici	Gestione database dati sensibili	Manomissione dei sistemi informativi al fine di eliminare tracce informatiche sintomatiche di attività illecite	3	2,75	<b>8,25</b>

## Q) Commerciale

Servizio di riferimento	Sotto aree di rischio	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Commerciale	Gestione produzione titoli di viaggio	Manomissione della macchina emettitrice, attraverso accesso al sistema, al fine di ottenere una	3,33	3	<b>10</b>

		duplicata produzione di titoli di viaggio per sé o per altri			
Commerciale	Gestione vendita titoli di viaggio	Falsificazione documenti di consegna; omesso controllo degli incassi delle vendite e dei resi al fine di favorire sé o altri; alterazione dei documenti di registrazione degli incassi delle vendite e dei resi	3,50	3,25	<b>11,38</b>
Commerciale	Gestione noleggi Trenino Verde	Emissione di fatture fittizie sul noleggio del Trenino Verde, con l'indicazione di dati non rispondenti al reale servizio effettuato	3,50	3,50	<b>12,25</b>
Commerciale	Gestione eventi di promozione aziendale	Affidamento a terzi di eventi non rispondenti alle reali esigenze aziendali al fine di favorire altri soggetti	1,67	2,50	<b>4,17</b>
Direttore Centrale Commerciale	Gestione dei ricorsi amministrativi in merito alle sanzioni emesse nei confronti dei passeggeri a bordo autobus	Abuso di discrezionalità nell'annullamento di verbali di sanzioni amministrative finalizzato a produrre un vantaggio a terzi	3	2,50	<b>7,50</b>

## R) Sicurezza e Qualità

Servizio di riferimento	Sotto aree di rischio	Esemplificazione del rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio
Direttore Centrale Sicurezza e Qualità	Valutazione dei rischi infortunistici, fisici, chimici, biologici organizzativi e trasversali e redazione e aggiornamento del DVR e dei DUVRI	Omissione o ritardo ingiustificato nella valutazione di tutti i rischi e nella redazione o aggiornamento del DVR e dei DUVRI	2,17	2,25	<b>4,88</b>
Sicurezza e Qualità	Gestione della sorveglianza sanitaria, malattie professionali e infortuni	Omissione della nomina o del rinnovo del Medico Competente; Mancata consegna al medico competente della documentazione necessaria per la definizione del protocollo sanitario; Mancata collaborazione con il medico competente nello svolgimento della sorv. Sanitaria; Omissione alle richieste del medico competente di prevenzione rischi nei luoghi di lavoro Mancata partecipazione ai sopralluoghi periodici del medico competente nei luoghi di lavoro; Mancato rispetto o mancata vigilanza sulle prescrizioni e raccomandazioni del medico competente; Mancata previsione di un adeguato budget per l'effettuazione della	1,17	1,50	<b>1,75</b>

		sorveglianza sanitaria			
Sicurezza e Qualità	Gestione delle attività di informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori	Omessa programmazione della formazione obbligatoria dei lavoratori e addestramento all'uso di macchine, attrezzature ed impianti dei lavoratori ed RLS in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;	1	1,25	<b>1,25</b>
Sicurezza e Qualità	Fornitura ed impiego dei DPI	Omessa valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza che prevedono l'utilizzo di DPI; Mancata fornitura dei DPI o fornitura di DPI non conformi alla normativa vigente; Mancata vigilanza sull'uso corretto di DPI da parte dei lavoratori; Mancata verifica sulle scadenze dei DPI e delle dotazioni assegnate,	2	2,25	<b>4,50</b>
Sicurezza e Qualità	Gestione delle emergenze e prevenzione incendi	Omessa predisposizione per ciascun ambiente di lavoro del piano per la gestione delle emergenze, della sua copertura finanziaria; Omessa nomina e formazione degli addetti alla gestione delle emergenze	1,33	1,25	<b>1,67</b>

## 7. Misure di Prevenzione della Corruzione

### 7.1 Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione

Le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione all'interno della Società sono attribuite al Responsabile della prevenzione della corruzione ed ai Referenti per la prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è individuato con comunicazione del Direttore Centrale tra i dirigenti che non si trovino in situazioni di conflitto di interessi rispetto al ruolo da assumere e alle attività da svolgere. L'incarico avrà durata di anni tre se non verrà specificato altrimenti nell'atto di conferimento. Successivamente, con apposita lettera, verranno stabilite le risorse umane e strumentali messe a disposizione del Responsabile e le eventuali modalità di rinnovo dell'incarico.

Lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi se non nell'ambito della retribuzione di risultato così come definita dalla normativa legislativa e contrattuale vigente.

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

Il nominativo del Responsabile è pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale della Società nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il Responsabile della prevenzione della corruzione:

- a) propone al Direttore Centrale il Piano triennale della prevenzione della corruzione e i relativi aggiornamenti;
- b) definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, previa proposta dei dirigenti competenti, il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- c) verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità;

- d) propone modifiche del Piano anche in corso di vigenza dello stesso qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- e) verifica il rispetto degli obblighi di informazione a carico dei dirigenti;
- f) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ai sensi del D.lgs. n. 39 del 2013;
- g) cura la diffusione dei Codici di comportamento all'interno della Società e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- h) segnala all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- i) informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- l) presenta comunicazione alla competente procura della Corte dei Conti nel caso in cui riscontri fatti che possono dar luogo a responsabilità amministrativa;
- m) riferisce al Direttore Centrale sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione si applica il regime di responsabilità previsto dall'art. 1, commi 12 e seguenti della legge n. 190 del 2012.

Al fine di favorire la collaborazione operativa con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e promuovere il rispetto delle disposizioni del presente Piano, il Direttore Centrale individua il Dirigente/Responsabile di Sede e/o Settore quali Referenti per la prevenzione della corruzione nell'ambito della struttura di riferimento. Per quanto concerne le Sedi Territoriali viene individuato dal Direttore Centrale un Referente per ciascuna di esse.

Nell'atto di conferimento dell'incarico sono stabilite la durata dello stesso e le eventuali modalità di rinnovo.

Fino all'individuazione della persona con funzione di referente, la qualifica di Referente è assunta da ciascun Dirigente.

I Referenti collaborano con il Responsabile della prevenzione 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) garantiscono il rispetto degli obblighi di formazione mediante la diffusione dei contenuti delle iniziative formative svolte a livello centrale o la promozione di eventi formativi presso le proprie Direzioni;
- c) a partire dalla data di adozione del presente Piano riferiscono, di norma semestralmente e comunque ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, al Responsabile della prevenzione della corruzione sullo stato di applicazione del Piano nell'ambito della Direzione 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 in ogni momento chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a 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 della corruzione si relaziona con l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, gli organismi di controllo interno e i singoli dirigenti per quanto di rispettiva competenza.

Tali soggetti partecipano al processo di gestione del rischio: tutti i dirigenti svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e dei Referenti, propongono le misure di prevenzione e assicurano l'osservanza del Piano e del Codice di comportamento segnalandone le violazioni.

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 partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel Piano segnalando le eventuali fattispecie di illecito e le personali situazioni di conflitto di interesse.

La violazione, da parte dei dipendenti della Società, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

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

## **7.2 Misure Obbligatorie di prevenzione della corruzione**

### **IL CODICE DI COMPORTAMENTO**

Il Codice di Comportamento del personale dell'ARST S.p.A., è il Codice adottato con la deliberazione della Giunta regionale n. 3/7 del 31 gennaio 2014 del personale della Regione Autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie e delle Società partecipate.

Il Codice nella versione vigente risulta composto da 19 articoli e segue lo schema contenuto nel D.P.R. n. 62/2013 e le linee guida dell'ANAC.

Il Codice di comportamento costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione dal momento che regola il comportamento che il dipendente deve tenere nel rispetto dell'etica e del buon andamento dell'azione amministrativa.

Nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016 l'ANAC ha ribadito quanto già dichiarato nell'aggiornamento 2015 al PNA, circa l'intendimento di intervenire con apposite linee guida anche sui Codici di comportamento.

### **IL PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS: SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.**

L'art. 1, comma 42, lettera l) della legge 6 novembre 2012, n. 190 ha modificato l'art. 53 del d. lgs. 165/2001 inserendo il comma 16-ter, il quale dispone che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la fattispecie della c.d. "incompatibilità successiva". La ratio legis è quella di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, il quale durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione e il potere all'interno dell'amministrazione per preconstituire situazioni lavorative vantaggiose e privilegiate presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in occasione del rapporto di lavoro. La norma, in sostanza, prevede una limitazione della libertà negoziale del dipendente, per un determinato periodo successivo al collocamento in quiescenza, al fine di scoraggiare la "convenienza" di accordi fraudolenti. Nel contempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nei confronti del dipendente di un'amministrazione nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettandogli opportunità di assunzione o incarichi, una volta cessato dal servizio qualunque sia la causa della cessazione, ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso al pensionamento. La norma prevede anche un regime sanzionatorio che produce effetti sull'atto (i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli) e sui soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto (tali soggetti non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo).

Nel corso dell'anno 2020, si ritiene necessario procedere all'adozione di atti di indirizzo recanti le misure da adottare e gli adempimenti da porre in essere al fine di dare attuazione alle disposizioni normative in argomento. In particolare l'ARST intende adottare le seguenti misure:

- predisporre nei contratti individuali di lavoro il richiamo alle disposizioni contenute nell'art. 53 del D. Lgs n. 165/2001;

- predisporre la modulistica relativa alle dichiarazioni da acquisire dai dipendenti prima della cessazione del rapporto di lavoro inserendo un richiamo all'istituto, in particolare: - "Di aver preso visione del comma 16-ter dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 introdotto dalla L. 190/2012 e precisamente "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusivi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".
- Nel prossimo triennio 2020-2022 si intende coinvolgere il Servizio le Risorse Umane per dare maggiore efficacia alla misura di cui trattasi.

### **LA ROTAZIONE DEL PERSONALE**

L'istituto della rotazione ordinaria del personale, disciplinato dall'articolo 1, comma 5, lettera b) della L. 190/2012, è volto a conseguire la finalità di prevenire i fenomeni corruttivi a carattere generale, e indipendentemente dal verificarsi degli stessi ed è destinato a incidere in modo significativo sugli aspetti organizzativi dell'amministrazione.

Sia il PNA 2016 che l'aggiornamento 2017, prescrivono la rotazione ordinaria ritenendola strumento idoneo a "limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione".

In ogni caso, il principio della rotazione assurge a cardine di qualunque struttura organizzativa e, quindi, dovrebbe rappresentare il principio cui l'organizzazione si informa nel perseguire i criteri di efficienza, efficacia, trasparenza, economicità, qualità dell'amministrazione.

Tra le misure di mitigazione del rischio raccomandate, appare chiara, pertanto, una precisa indicazione di principio sulla rotazione del personale.

Il ricorso alla rotazione concorre a prevenire e ridurre, evitando il determinarsi di possibili fattori di condizionamento, eventuali eventi corruttivi con particolare riferimento alle aree a più elevato rischio.

In tal senso, la rotazione deve essere considerata prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnato e sostenuto anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

Sulla base degli esiti rivenienti dalla mappatura dei processi che sarà completata nel corrente anno 2020, potranno emergere, per il futuro, utili indicazioni con specifico riferimento anche ai dipendenti - responsabili di posizioni organizzative, responsabili del procedimento - che operano in settori particolarmente esposti a rischio corruzione, al fine di scongiurare l'avverarsi di situazioni di esposizione al rischio.

Naturalmente, tale processo di mitigazione del rischio dovrà essere accompagnato da appropriate misure di rafforzamento delle competenze amministrative, formazione e/o riqualificazione del personale coinvolto.

Tuttavia, nell'ARST S.p.A. e in generale nel settore del Trasporto Pubblico su Ferro e su Gomma, l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni istituzionali.

Gli incarichi dei dirigenti dei ruoli amministrativi e/o tecnici richiedono competenze specifiche in materie diversificate sia per specificità normativa che per complessità organizzativa e, anche nel caso di competenze acquisite, le figure in grado di svolgere questo compito sono in numero molto limitato all'interno dell'Azienda.

Per alcuni incarichi, infatti, risulta rilevante la necessità di considerare le relative specializzazioni e competenze.

### **Strumenti di controllo e prevenzione della corruzione**

#### **ATTIVITÀ DI FORMAZIONE**

La formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisce uno degli obiettivi strategici individuati. Le priorità delle azioni formative richiedono una mirata riprogrammazione delle stesse volta a presidiare

nuove esigenze in materia di prevenzione della corruzione emerse nel corso del 2018. Le attività formative saranno volte all'approfondimento dei seguenti argomenti:

- Promozione della trasparenza, etica e legalità all'interno dell'Amministrazione;
- Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Codice di Comportamento;
- Processo di gestione del rischio con particolare riferimento alla valutazione del rischio e al monitoraggio delle misure preventive;
- Gestione delle segnalazioni e tutela del Whistleblower;
- Inconferibilità e incompatibilità;
- Conflitto di interesse.

Nel dettaglio si illustrano, di seguito, contenuti e modalità operative dei percorsi formativi di livello generale e di livello specifico:

Percorsi formativi di livello generale

Obiettivo: consiste nella qualificazione del personale sulla normativa relativa al tema dell'anticorruzione e dei principali risvolti applicativi della stessa. Destinatari: personale degli uffici e i nuovi assunti.

Contenuti:

- Promozione della trasparenza, etica e legalità all'interno dell'Amministrazione; - Codice di comportamento dei dipendenti;
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Modalità di erogazione: Incontri seminariali curati da formatori.

Percorsi formativi di livello specifico

L'obiettivo dei percorsi di formazione specifica è quello di approfondire una serie di tematiche connesse alla materia della prevenzione della corruzione. I destinatari di questo tipo di formazione sono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e i componenti del suo ufficio, i dirigenti e i referenti delle Sedi.

Contenuti:

- Processo di gestione del rischio con particolare riferimento alla valutazione e misurazione del rischio e al monitoraggio delle misure preventive;
- Inconferibilità e incompatibilità;
- Gestione delle segnalazioni e tutela del Whistleblower;
- Conflitto di interesse.

Modalità: trattandosi di argomenti specifici e considerato che i destinatari hanno già competenze di base su tali argomenti la formazione verrà erogata da esperti o attraverso la costituzione di comunità di pratica.

Per particolari gruppi di utenti ad esempio dipendenti che operano in settori particolarmente esposti a rischio corruzione, trattandosi di figure da includere nel piano della formazione obbligatoriamente, in collaborazione con la Direzione Centrale dell'Organizzazione e del personale, si procederà ad individuare i soggetti operanti nei settori critici.

## **I PATTI DI INTEGRITÀ**

La legge 190/2012 ha previsto la possibilità di introdurre negli avvisi, bandi di gara e lettere di invito, clausole di rispetto della legalità. In particolare, l'art. 1 comma 17 prevede che: "Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara".

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2014 approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), tra le azioni e misure per la prevenzione della corruzione prevede che "le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1 comma 17, della Legge 190 del 2012, di regola predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse e che, a tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto".

Con l'adozione del Patto di Integrità si dà seguito alla Dichiarazione n. 17 allegata al Trattato di Maastricht nel 1992,

dove si afferma che "la trasparenza del processo decisionale rafforza il carattere democratico delle istituzioni nonché la fiducia del pubblico nei confronti dell'Amministrazione".

Il Patto di integrità contiene una serie di prescrizioni e stabilisce la formale e reciproca obbligazione di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza, correttezza, nonché l'esplicito impegno di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente. L'impresa partecipante, con la sottoscrizione del Patto di Integrità, accetta delle regole che sono tese a rafforzare l'osservanza di comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che potrebbero essere sintetizzati nel principio di non compiere atti limitativi o distorsivi della concorrenza. Nel caso di mancato rispetto degli impegni assunti con la sottoscrizione, il concorrente accetta che possano essergli applicate specifiche sanzioni, oltre alla conseguenza, ordinaria per tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara. Lo scopo è quello di rafforzare, con la forma scritta, l'impegno delle parti ad assumere comportamenti eticamente corretti.

Nel 2015 su iniziativa della Direzione Generale per la Politica Regionale e urbana (EU DG Regio) della Commissione Europea è stata bandita una selezione per individuare eventuali candidati per il progetto "Integrity Pacts: Civil Control Mechanisms for safe – guarding EU funds" finalizzato all'implementazione dei Patti d'Integrità nelle gare di appalto a valere sui Fondi strutturali e di coesione.

Con la deliberazione n. 30/16 del 16 giugno 2016 la Giunta regionale ha, tra le altre cose, stabilito di aderire al progetto e si è deciso di far concorrere per la Regione Sardegna i due progetti, uno dell'Assessorato dei Lavori Pubblici e un altro dell'Assessorato dei Trasporti.

Il progetto dell'Assessorato dei Trasporti relativo al "Secondo lotto della metropolitana leggera di Cagliari, Linea 3 collegamento Repubblica/Matteotti/ Stazione" ha superato la selezione.

Il progetto in questione rientra tra i 18 progetti selezionati in tutta Europa, in Italia sono stati ammessi al finanziamento altri tre progetti oltre quello della Regione Sardegna (uno della Regione Lombardia, uno del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo e uno del Comune di Gangi in Provincia di Palermo).

Il progetto selezionato ha quale soggetto finanziatore l'Assessorato dei Trasporti, come Autorità appaltante l'Azienda Regionale Sarda Trasporti, mentre il ruolo di Monitor verrà svolto da Transparency International Italia che si avvale in questo ruolo di un esperto legale, un esperto in economia, e un esperto tecnico.

I lavori hanno preso avvio con la predisposizione da parte di Transparency di una bozza di Patto di integrità.

Il contributo di Transparency ha consentito di snellire e semplificare le procedure, supportando lo sviluppo di una corretta predisposizione della documentazione di gara fornendo supporto al fine di rafforzare la completezza e la trasparenza nella elaborazione degli atti negoziali. Il giudizio complessivo sulle questioni esaminate da Transparency, sulla documentazione prodotta dall'ARST è stato molto positivo, Transparency ha attestato che tutta la documentazione è stata correttamente impostata e redatta in conformità a quanto prescritto dall'ANAC.

È stato rilevato che il bando di gara è caratterizzato da clausole restrittive, ciò comporta una selezione rigorosa delle imprese e dei progettisti, in quanto l'obiettivo principale che l'azienda si è posta è quello di massimizzare la qualità del progetto, e di conseguenza la qualità dell'opera. Si segnala che il bando ha previsto la possibilità di formulare alcuni quesiti di chiarimento.

In totale sono arrivate 68 richieste, sempre con la collaborazione di Transparency, alle stesse sono state date puntuali risposte. Il monitoraggio, che è iniziato nel momento della presentazione delle offerte, durerà fino alla completa esecuzione del contratto, ma non oltre i quattro anni con scadenza al 31/12/2019. Ad oggi non sono state segnalate inadempienze collegate alla corretta applicazione del Patto di Integrità sottoscritto.

Si rende noto che alla luce delle esperienze maturate nel corso del 2016 la Regione promuoverà nel 2017 azioni di divulgazione informativa e di promozione di tale misura preventiva sia presso gli Enti Locali che in raccordo con Associazioni di categoria in collaborazione con Transparency International Italia

L'esperienza pilota dell'Assessorato dei Trasporti e dell'ARST ha consentito la sperimentazione di modelli operativi che possono essere applicati in altre tipologie di bandi come buone prassi a tutela dell'integrità dell'agire pubblico, ed ha avuto ampia rilevanza anche all'estero in contesti europei sull'applicazione di tale prassi.

Nel mese di dicembre 2017, la Regione Sardegna in quanto assegnataria del progetto "Integrity Pacts: Civil Control Mechanisms for safe – guarding EU" bandito dalla Direzione Generale per la Politica Regionale e urbana (EU DG Regio)

della Commissione Europea, è stata coinvolta nell'incontro tenutosi a Bucarest il 14 dicembre 2017, dedicato ai Patti di integrità organizzato da Trasparency International in collaborazione con la DG Politica regionale della Commissione Europea. Lo scopo dell'incontro è stato quello di fare il punto sull'attuazione dei meccanismi di controllo sull'impiego dei Fondi strutturali e di investimento europei alla presenza delle organizzazioni della società civile, degli 11 Stati membri che aderiscono all'iniziativa (Bulgaria, Grecia, Italia, Lettonia, Lituania, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Romania, Slovenia, Ungheria) e un momento per la condivisione delle esperienze. La Sardegna, ha portato la sua esperienza relativamente al progetto presentato dall'Assessorato dei Trasporti relativo al "Secondo lotto della metropolitana leggera di Cagliari, Linea 3 collegamento Repubblica/Matteotti/ Stazione". Sulla base delle esperienze maturate in questi anni, e dal confronto scaturito anche con altre regioni italiane e paesi europei, sembra opportuno evidenziare la necessità di una revisione relativamente ai contenuti dei Patti di Integrità.

L'iniziativa, organizzata in collaborazione con Transparency International (TI), ha riunito tutte le parti coinvolte nell'attuazione dei 17 progetti pilota finanziati e ancora in corso di svolgimento: le undici nazioni dell'UE coinvolte, le amministrazioni aggiudicatrici, le autorità di gestione, i contraenti, i partner della società civile, in veste di soggetti indipendenti di monitoraggio. L'obiettivo dell'evento è stato quello di portare le proprie esperienze, a tre anni dall'inizio del progetto, condividere le buone pratiche e promuovere l'utilizzo dei Patti di integrità, che possono favorire la realizzazione di appalti più efficienti, efficaci e trasparenti.

È stato rilevato, comunque, che il progetto pilota EU DG regio sul monitoraggio dei Patti di Integrità sui progetti finanziati, hanno influenzato positivamente le procedure pubbliche e i processi di appalto con dei risultati ad oggi apprezzabili.

La partecipazione delle organizzazioni della società civile contribuisce, inoltre, a ridurre il divario di comunicazione tra cittadini e istituzioni pubbliche, favorendo la segnalazione e la risoluzione delle irregolarità, per essere più trasparenti, efficienti ed orientati ai risultati, proteggendo al contempo meglio gli interessi dell'UE. Per questo, efficienza, trasparenza e responsabilità, resteranno elementi chiave, essenziali per la prossima generazione di programmi e fondi dell'UE, in particolare, relativamente alla politica di coesione.

Per quanto riguarda il progetto pilota che vede coinvolta la Regione Sardegna nella realizzazione del secondo lotto della metropolitana leggera di Cagliari, i cui lavori hanno avuto inizio nel 2019, l'organismo di controllo incaricato del monitoraggio è Transparency International.

Sul progetto Transparency International aveva organizzato, nei mesi di novembre e dicembre 2018, una "scuola di monitoraggio". L'attività prevedeva 4 laboratori gratuiti con l'obiettivo di "diventare 96 cittadini monitoranti", sensibilizzando i cittadini sul fenomeno della corruzione e fornendo dati e strumenti utili per prevenirla e mapparla sul territorio.

Va segnalata, tuttavia, la criticità per la quale, in assenza di adeguate risorse non viene svolta l'attività di "monitoring" che sarebbe percorribile, perlomeno su quei bandi che impiegano ingenti risorse che si caratterizzano per essere, oggettivamente, soggetti a maggiori rischi.

Nel 2019 il Comitato Esecutivo di Transparency International Italia ha effettuato degli interventi formativi sulla legge anti-corruzione nel contrastare il fenomeno e sul come è cambiata la trasparenza nelle pubbliche amministrazioni con l'intervento "Contrasto alla corruzione e trasparenza amministrativa: cosa è cambiato a sei anni dalla legge anti-corruzione".

Inoltre gli interventi si sono concentrati sul monitoraggio dei lavori all'interno del progetto Integrity Pacts, in particolare sul progetto monitorato con l'"Analisi costi-benefici realizzata per la nuova tratta della metropolitana leggera".

Per il 2020, si proseguirà con l'applicazione e il monitoraggio dei patti di integrità e con la promozione di azioni per la divulgazione di tale misura a tutto il Sistema Regione.

## **SEGNALAZIONI E TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

Le segnalazioni di illeciti sono disciplinate dalla legge 06 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", dal D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"

Si segnala inoltre che nel corso del 2017, l'art. 54 bis è stato modificato (L. 30 novembre 2017, n. 179) prevedendo più ampie tutele per il dipendente pubblico contro eventuali misure ritorsive. Infatti, il pubblico dipendente che, nell'interesse dell' integrità della pubblica amministrazione, segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ovvero all' Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Ai fini che qui interessano, per pubblico dipendente si intende sia il dipendente delle pubbliche amministrazioni, che il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

Inoltre la disciplina del whistleblowing si applica anche ai collaboratori esterni delle pubbliche amministrazioni e ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Le segnalazioni sono gestite dal Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione che si avvale del personale presente nel proprio Ufficio di supporto.

Possono essere presentate sia in forma scritta, che verbalmente.

Al fine di ottemperare alle disposizioni di legge in materia di whistleblowing e gestire le segnalazioni, così come specificato nella legge 15 novembre 2017 n°179, verrà predisposto a tutela del dipendente pubblico e privato almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante e la gestione anonima delle stesse.

La necessità di diffondere la cultura dell'etica pubblica mette in luce l'esigenza di porre in essere un'efficace azione di sensibilizzazione e di comunicazione sui diritti e sugli obblighi relativi alla segnalazione di fatti illeciti.

## **VERIFICA SULLE DICHIARAZIONI DI ASSENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ**

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, reca disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico. Il citato decreto, che ha quale obiettivo quello di prevenire situazioni ritenute anche potenzialmente portatrici di conflitto di interessi, individua e disciplina alcune situazioni di inconferibilità di incarichi amministrativi ed incompatibilità tra incarichi diversi.

In base alle definizioni contenute all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 39/2013, si intendono:

per "incarichi amministrativi di vertice", gli incarichi di livello apicale, quali quelli di Amministratore Unico, Direttore generale/centrale o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, conferiti a soggetti interni o esterni all'amministrazione o all'ente che conferisce l'incarico, che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione;

per "incarichi dirigenziali interni", gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a dirigenti o ad altri dipendenti, appartenenti ai ruoli dell'amministrazione che conferisce l'incarico ovvero al ruolo di altra pubblica amministrazione;

per "incarichi dirigenziali esterni", gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a soggetti non muniti della qualifica di dirigente pubblico o comunque non dipendenti di pubbliche amministrazioni.

### **Cause di inconferibilità e incompatibilità**

L'art. 1, comma 2, lettera g) del citato decreto, per "inconferibilità" intende: "la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionale a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico";

Alla lettera h) del medesimo articolo per incompatibilità, si intende "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico".

Costituiscono cause di inconferibilità sia per gli incarichi di vertice che dirigenziali:

- essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, previsti dal Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice penale (art. 3, c.1. lett. a e c), D.lgs. n. 39/2013);

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 39/2013 "Inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale o locale", non possono essere conferiti gli incarichi amministrativi di vertice dell'ARST e gli incarichi dirigenziali, a coloro che siano stati:

- nei due anni antecedenti, componente della Giunta regionale o del Consiglio regionale della Sardegna;
- nell'anno antecedente, componente di un consiglio di una provincia o di un comune con popolazione superiore a 15.000 abitanti della medesima regione (o di una forma associativa tra comuni che raggiungano assieme la medesima popolazione);
- nell'anno antecedente, presidente o amministratore delegato di un ente di diritto privato in controllo pubblico da parte della Regione Sardegna o da parte di uno degli enti locali di cui al presente comma.
- Inoltre, secondo quanto dispone l'art. 4 del d.lgs 39/2013: A coloro che, nei due anni precedenti, abbiano svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato o finanziati dall'amministrazione o dall'ente pubblico che conferisce l'incarico ovvero abbiano svolto in proprio attività professionali, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico, non possono essere conferiti:
- incarichi amministrativi di vertice;
- incarichi dirigenziali esterni, comunque denominati

Ne consegue che, nell'ipotesi di condanna per reati penali le disposizioni di legge prevedono una inconferibilità assoluta, in tutti gli altri casi le cause di inconferibilità sono legate ad un arco temporale, allo spirare del quale, si dissolvono le limitazioni ostative previste.

### **Poteri di vigilanza del R.P.C.T.**

L'art. 15 del D. lgs 39/2013 attribuisce la responsabilità della vigilanza sul rispetto delle disposizioni del decreto al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'amministrazione che conferisce l'incarico o presso la quale è svolto l'incarico che ha, tra l'altro, il compito di contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità.

Il suddetto decreto stabilisce inoltre che gli atti di conferimento degli incarichi, adottati in violazione delle disposizioni del decreto, sono nulli e introduce le sanzioni nei confronti dei componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli, prevedendo la responsabilità per le conseguenze economiche degli atti adottati e la sospensione del potere di conferire gli incarichi di loro competenza, per la durata di tre mesi.

Tra i numerosi interventi dell'ANAC in proposito si segnala la determinazione n. 833 del 3 agosto 2016, contenente le Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.

Le Linee guida forniscono chiarimenti in merito all'obbligo, gravante in capo al R.P.C.T. che venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme del d.lgs. n. 39/2013 o di una situazione di incompatibilità, di avviare un procedimento di accertamento, nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico e del soggetto cui l'incarico è stato conferito.

Secondo quanto specificato dalle Linee guida, l'attività svolta dal R.P.C.T., si compone di due distinti accertamenti:

- uno, di tipo oggettivo, avente ad oggetto la violazione delle disposizioni sulle inconferibilità;

- un secondo, destinato a valutare l'elemento psicologico della colpevolezza in capo all'organo che ha conferito l'incarico, ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione interdittiva di cui all'art. 18 del decreto.

Accertata, quindi, la sussistenza della causa di inconferibilità dell'incarico, il R.P.C.T. dichiara la nullità della nomina e procede alla verifica dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa, anche lieve, in capo ai soggetti che all'atto della nomina componevano l'organo che ha conferito l'incarico, ai fini della applicazione della sanzione inibitoria prevista all'art. 18 del D.lgs. n. 39/2013.

### **Modalità di attuazione della misura**

La verifica delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità rappresenta un elemento di criticità per l'ARST, determinato dall'elevato numero delle dichiarazioni rese e dalla difficoltà di effettuare le verifiche da parte degli uffici in parte dovuta a difficoltà organizzative ma anche alla complessità della normativa, come peraltro emerge dai numerosi interventi dell'ANAC in questa materia.

All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato deve presentare una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità e incompatibilità previste dal decreto nonché annualmente, per la durata dell'incarico, una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito dell'amministrazione che conferisce l'incarico, nella sezione Amministrazione Trasparente.

Le proposte di nomina dovrebbero essere trasmesse corredate dal curriculum del candidato e dall'attestazione da parte del medesimo dell'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità ai sensi della normativa vigente, previa verifica della suddetta documentazione da parte degli uffici competenti (art. 9 All. D.G.R. n. 6/10 del 2016).

Considerato che le Linee guida dell'ANAC ribadiscono che tali dichiarazioni non valgano ad esonerare chi conferisce l'incarico dal dovere di accertare, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità di cui all'art. 97 Cost., i requisiti necessari alla nomina, ovvero l'assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità in capo al soggetto che si intende nominare, devono risultare da apposita dichiarazione.

In particolare, sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC, è stato previsto che alle dichiarazioni da rendere venga allegata un'ulteriore dichiarazione contenente l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si intende nominare, nonché l'indicazione delle eventuali condanne da questo subite per reati contro la pubblica amministrazione. Pertanto per il 2020 si dovrà procedere ad un controllo sulla totalità delle dichiarazioni rese.

Al fine di consentire un controllo più efficace si valuterà durante il 2020 di estendere anche alle dichiarazioni rese dai dirigenti la dichiarazione contenente l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal dirigente.

### **7.2.1 Conflitto di interessi. Individuazione e gestione del conflitto di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici e nella formazione delle commissioni di gara.**

Il conflitto di interessi è una situazione giuridica che si concretizza quando un interesse secondario, privato o personale, patrimoniale o meno interferisce o potrebbe tendenzialmente interferire con il dovere del pubblico dipendente di agire in conformità all'interesse primario a tutela della collettività.

Nell'ordinamento giuridico italiano il conflitto di interessi dei dipendenti pubblici è disciplinato dall'art. 6 bis della legge 8 agosto 1990 n. 241, introdotto dalla legge n. 190 del 2012, nonché dagli artt. 6, 7 e 13 del D.P.R. n. 62/2013. L'ordinamento giuridico regionale ha recepito la disciplina sul conflitto di interessi normandola nelle disposizioni di cui agli artt. 6 e 7 e 14 del Codice di comportamento del personale della Regione Autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie e delle società partecipate, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 3/7 del 31 gennaio 2014.

L'ANAC nel PNA 2013 (Allegato 1, paragrafo B6) ha precisato che la disposizione persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione della partecipazione alla decisione, sia essa endoprocedimentale o meno, del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e i controinteressati.

Le norme in questione impongono due distinti comportamenti, da un lato l'obbligo di astensione dall'altro un dovere di segnalazione che si pongono quindi come misure della prevenzione della corruzione.

In generale il conflitto di interesse può essere sia attuale, quando l'interesse secondario di un dipendente tende ad interferire con l'interesse primario della collettività, che potenziale quando il dipendente, può trovarsi, in un momento successivo, in una situazione di conflitto di interessi reale.

L'ANAC si è soffermata sul punto anche con gli Orientamenti n. 95 del 7 ottobre 2014 e n. 78 del 23 settembre 2014 «nel caso in cui sussista un conflitto di interessi anche potenziale, l'obbligo di astensione dei pubblici dipendenti di cui all'art. 6 bis, della legge n. 241/1990 costituisce una regola di carattere generale che non ammette deroghe ed eccezioni».

Conformemente a quanto richiesto dalla legge n. 190 del 2012, ARST spa 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. Le singole attività a rischio di corruzione nelle attività maggiormente esposte sono dettagliatamente elencate al paragrafo 5.

Dall'analisi sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione adottate dalle diverse strutture dell'amministrazione, è emerso che, tra le misure preventive introdotte dai responsabili di processo per la mitigazione del rischio corruttivo, l'acquisizione della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi è stata tra le misure di prevenzione maggiormente adottate.

L'art. 6 del Codice di comportamento regionale "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", prevede che il dipendente regionale rilasci le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi nei seguenti casi:

- a) al momento dell'assunzione;
- b) all'atto dell'assegnazione a nuovo ufficio/servizio/struttura regionale;
- c) ogniqualvolta le sue condizioni personali si modificano in modo tale da configurare un'ipotesi di conflitto di

interesse. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. Si considerano potenziali quei conflitti nei quali gli interessi finanziari e non di un dipendente potrebbero confliggere o interferire con l'interesse pubblico connesso alle attività e funzioni allo stesso assegnate

Pertanto è richiesto a ciascun dipendente di segnalare le eventuali situazioni di conflitto di interesse esistenti con riferimento alle attività dallo stesso svolte e avendo riguardo anche a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013 e dai codici disciplinari: la dichiarazione deve essere redatta per iscritto e inviata al proprio dirigente sovraordinato.

Una particolare ipotesi di conflitto di interesse è disciplinata dall'art. 42 del d. lgs 50/2016, introdotta nell'ambito delle procedure di affidamento dei contratti pubblici, la cui ratio va inquadrata nella volontà di disciplinare il conflitto di interesse in un'area particolarmente esposta al rischio di interferenze, a tutela del principio di concorrenza e prestigio della Pubblica Amministrazione.

L'art. 42 disciplina, infatti, le ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, prevedendo che le stazioni appaltanti adottino misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici.

Si configura un conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione.

In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62. Il personale che versa nelle ipotesi di conflitto di interesse è tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione costituisce, comunque, fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico. La disposizione in esame va coordinata con l'articolo 80, comma 5, lett. d) del codice dei contratti pubblici secondo cui l'operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interesse

ai sensi dell'articolo 42, comma 2, del codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile.

Nel corso del corrente anno 2020, al fine di accrescere la consapevolezza e la tutela dei dipendenti in materia di conflitto di interesse, rispetto a un eventuale addebito per mancata comunicazione dello stesso e al fine di favorire la regolarità delle procedure di gara, la standardizzazione dei comportamenti e la diffusione delle buone pratiche, verranno elaborate specifiche Linee guida sull'individuazione e gestione dei conflitti di interesse nell'ambito delle procedure di affidamento dei contratti pubblici.

### **7.2.2 Conflitto di interesse Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con la Direzione Centrale ed il Servizio Risorse Umane e con i Dirigenti/Responsabili competenti all'adozione degli atti di riferimento, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo a dipendenti della Società o a soggetti anche esterni a cui l'ente intende conferire l'incarico di membro di commissioni di affidamento o di commesse, di incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 39 del 2013.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione di autocertificazione resa dall'interessato conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. n. 39 del 2013.

### **8. Obblighi di informazione**

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

I dipendenti che svolgono attività potenzialmente a rischio di corruzione segnalano al Dirigente/Referente presso Sede di appartenenza qualsiasi anomalia accertata indicando, se a loro conoscenza, le motivazioni della stessa.

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

### **9. Formazione e Comunicazione**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si coordinerà con la Direzione Centrale ed il Servizio Gestione 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.

ARST 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 ARST 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 ARST S.p.A. non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in

condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui ARST S.p.A. intende attenersi. 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:

- a) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Piano;
- b) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- c) 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, ARST S.p.A. 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.

Ai dipendenti ed ai nuovi assunti viene garantita la possibilità di consultarli direttamente sull'Intranet aziendale in un'area dedicata; è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di presa visione e conoscenza ed osservanza dei principi del presente Piano.

In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete Intranet, tale documentazione dovrà loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi.

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.

La Società potrà valutare l'opportunità di predisporre un questionario da trasmettere in formato elettronico tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e percezione, le eventuali anomalie e criticità nella gestione dei processi e l'applicazione dei principi etici contenuti nei Principi di riferimento del Piano e nel Codice Etico.

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

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).

A tal fine, la Società fornirà ai soggetti terzi più significativi, il Piano.

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.

## **10. Sistema Disciplinare**

ARST S.p.A., mutuerà il sistema disciplinare, in ossequio al Dlgs 231/2001, al fine di assicurare la rispondenza ai contenuti minimi dettati dalla Normativa Anticorruzione.

Conformemente al Dlgs 231/2001, la Società, ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione ricoperta dall'eventuale autore dell'illecito.

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, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management della Società.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dal R.D. n. 148/1931.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nel Regolamento All. A) al R.D. 148/1931.

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 (ai sensi dell'art. 37 del citato Regolamento):

- a) la censura;
- b) la multa;
- c) la sospensione dal servizio;
- d) la proroga del termine normale per l'aumento dello stipendio o della paga;
- e) la retrocessione;
- f) la destituzione.

È fatta in ogni caso salva la facoltà per la Società di agire per il risarcimento dei danni ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 38 Regolamento All. A) al R.D. 148/1931.

### **10.1 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 Piano e nella Normativa Anticorruzione.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute 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 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 all'adempimento degli obblighi di cui al Piano, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficaci il Piano con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni 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, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Piano, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Piano, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni ex D.lgs. n. 231/2001 ed ex Normativa Anticorruzione.

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

### **10.2 Misure nei confronti degli amministratori**

Le misure nei confronti degli amministratori che violano le disposizioni delle regole di comportamento del Piano e della Normativa Anticorruzione, sono le medesime stabilite per il D.lgs. n. 231/2001.

### **10.3 Misure nei confronti dei sindaci**

Le misure nei confronti dei sindaci che violano le disposizioni delle regole di comportamento del Piano e della Normativa Anticorruzione, sono le medesime stabilite nel Modello predisposto e da implementare ex D.lgs. n. 231/2001.

### **10.4 Misure nei confronti del RPTC**

In ipotesi di negligenza e/o imperizia del RPTC 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 Direttore Centrale 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.

### **10.5 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 dal Piano e della Normativa Anticorruzione agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati 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 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 Piano e dalla normativa Anticorruzione da parte dei suddetti soggetti terzi.

### **ACCESSO CIVICO, CIVICO GENERALIZZATO E DOCUMENTALE**

In materia di trasparenza, la disciplina degli accessi (civico e civico generalizzato) è stata profondamente innovata attraverso il d. lgs 97/2016.

Per quanto attiene all'istituto dell'accesso civico, l'art. 6 del d. lgs 97/2016 ha sostituito l'art. 5 del d.lgs. 33/2013, ora rubricato "accesso civico a dati e documenti".

Le modifiche apportate sono di notevole rilevanza si apprezza, infatti, un cambio di prospettiva del legislatore, laddove si passa da mere forme di pubblicazione di informazioni da parte delle Amministrazioni, a garantire una vera e propria libertà di accesso a dati e documenti detenuti dalle stesse.

Il d. lgs 97/2016 ha, altresì, introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, l'istituto dell'accesso civico "generalizzato" - che si aggiunge a quello "semplice" previsto dal comma 1 del citato art. 5 - riconoscendo a chiunque il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti non ponendo, pertanto, alcun limite alla legittimazione soggettiva del richiedente e senza alcun obbligo di motivazione. Il diritto di accesso civico generalizzato può essere esercitato non più nei confronti dei soli dati e documenti per i quali esistono specifici obblighi di pubblicazione, ma anche rispetto a quelli per i quali non è prevista alcuna specifica pubblicità.

Unico limite posto all'esercizio del diritto è il necessario temperamento con gli interessi pubblici e privati di cui all'art. 5-bis del medesimo decreto legislativo n. 33.

Il nuovo accesso civico generalizzato ricomprende, almeno potenzialmente, tutti i documenti detenuti dalle Amministrazioni soggetti a trasparenza e non a pubblicità.

Con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, l'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.AC.) ha adottato, ai sensi dell'art. 5, c. 2, del d.lgs. n. 33/2013, le "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico".

Questo documento fornisce una prima serie di indicazioni, riguardanti prevalentemente le esclusioni e i limiti all'accesso civico generalizzato disciplinati dall'art. 5-bis, c. 1-3, del d.lgs. n. 33/2013. Inoltre, il Ministro per la semplificazione e la pubblica Amministrazione, in raccordo con l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ha adottato la circolare n.2 del 30 maggio 2017, al fine dell'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA).

In ottemperanza alle sopracitate Linee guida dell'ANAC, alla circolare n.2/2017 e alla Direttiva regionale in materia di accesso, questo Ufficio ha effettuato il monitoraggio annuale sulle istanze di accesso pervenute alle diverse strutture regionali. L'ARST S.p.A. favorisce la circolazione e la diffusione delle informazioni in proprio possesso, garantisce la conoscenza degli atti e dei documenti amministrativi nei modi previsti dalla normativa vigente e conformemente a quanto disposto dal D.lgs. 33/2013 così come modificato dal D.lgs. n. 97/2016.

L'ARST accoglie le richieste di visione e di rilascio delle copie dei documenti aventi carattere generale che sono per loro natura pubblici e divulgabili

L'ARST promuove l'esercizio del diritto di accesso civico semplice e dell'accesso civico generalizzato, attraverso una disciplina semplice organica, coordinata e uniforme, al fine di garantire completa attuazione del principio della trasparenza e la correttezza nella valutazione delle richieste stesse.

Allo stato attuale, vista la complessità dell'organizzazione dell'amministrazione dell'ARST S.p.A. e la necessità di formare personale ad hoc che possa presidiare un ufficio per la gestione delle richieste di accesso, si ritiene opportuno che le istanze continuino ad essere gestite direttamente dal Servizio Risorse Umane e Formazione come avveniva in precedenza per l'accesso documentale ex legge 241/90.

Il registro dell'Accesso Civico istituito dal R.P.C.T. è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" - altri contenuti.

L'adozione di tale registro in una logica di trasparenza e semplificazione consente la consultazione delle informazioni e degli elementi rilevanti per la formulazione di eventuali nuove richieste di accesso da parte degli interessati.

In particolare, lo scopo è quello di favorire l'esercizio del diritto di accesso civico semplice e dell'accesso civico generalizzato, quale strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione all'attività amministrativa, favorendo forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

#### **Accesso documentale**

Disciplinato dagli artt. 22 - 28 della legge 241/90, prevede il diritto da parte di chi ha un interesse diretto, concreto e attuale e corrispondente ad una situazione giuridicamente rilevante e collegata ai documenti richiesti, con obbligo di motivazione, ad accedere ai medesimi.

#### **Accesso civico semplice**

Previsto dall'art. 5 comma 1 del decreto legislativo n. 33/2013, come modificato dall'art. 6 del decreto legislativo 97/2016, riconosce a chiunque il diritto di richiedere la pubblicazione di documenti per cui vige l'obbligo di pubblicazione qualora non siano stati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell'ARST, ai sensi del decreto legislativo 33/2013.

#### **Accesso civico generalizzato**

Disciplinato dall'art. 5, comma 2 del decreto legislativo 33/2013, come modificato dal decreto legislativo 97/2016, consente a chiunque di accedere ai documenti, informazioni e dati detenuti dalla Pubblica Amministrazione "ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria"; tale istituto è volto a consentire forme diffuse di controllo sull'operato dell'amministrazione.

## 11. La Trasparenza

Contestualmente e parallelamente all'elaborazione di disposizioni sempre più stringenti per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, il legislatore ha prodotto, nel tempo, norme di particolare valenza per assicurare, anche nel rispetto del principio fondamentale della legalità dell'azione amministrativa, la più ampia conoscibilità all'esterno delle attività svolte dalle Aziende imponendo forme di pubblicità e trasparenza in linea con gli standard europei e capaci di offrire a cittadini ed utenti un'informazione completa ed aggiornata al riguardo, pur nel rispetto dei principi posti a tutela della privacy. Tale percorso normativo prende le mosse dalla legge n. 241 del 1990 e passa attraverso la legge n. 15 del 2005 ed il decreto legislativo n. 150 del 2009, per approdare ad una più compiuta ed articolata disciplina nel decreto legislativo n. 33 del 2013, a sua volta resa più incisiva dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (G.U. 8 giugno 2016, n. 132)". Quest'ultimo provvedimento ha in particolare posto l'accento su alcuni aspetti che hanno notevolmente rafforzato e consolidato l'impianto normativo che regola la materia.

La legge 190/2012 ha dettato disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, prevedendo tra l'altro (art. 1, c. 8-9) l'obbligo di adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il *Piano triennale per la prevenzione della corruzione* e ha individuato la trasparenza quale asse portante per il conseguimento dell'obiettivo.

Il comma 35 ha inoltre delegato il Governo ad emanare un decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

Il Governo emanando il d.lgs. 33/2013 ha attuato la delega, confermando all'art. 11 per le società partecipate la limitazione agli obblighi di cui all'art. 1, c. 15-33, della l. 190/2012. L'art. 24bis l. 11 agosto 2014 n. 114, di conversione del D.L. 90/2014, ha modificato l'art. 11 d.lgs. 33/2013, estendendo la medesima disciplina stabilita per le Pubbliche Amministrazioni, limitatamente alle attività di pubblico interesse, alle società da esse interamente controllate e che gestiscono servizi pubblici, quale è l'ARST S.p.A.

A tali società dunque si applica l'intera disciplina contenuta nel d.lgs. 33/2013, compreso l'obbligo di adozione del *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*.

L'ambito soggettivo d'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione è stato ulteriormente ampliato dal decreto legislativo 97/2016, il cd. "Freedom of Information Act" (o più brevemente "Foia"). Le modifiche introdotte dal Foia hanno delineato un ambito di applicazione della disciplina della trasparenza diverso, e più ampio, rispetto a quello che individua i soggetti tenuti ad applicare le misure di prevenzione della corruzione. Questi ultimi sono distinti tra soggetti tenuti ad approvare il PTPC e soggetti che possono limitarsi ad assumere misure di prevenzione della corruzione integrative rispetto a quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 231/2001. Il nuovo articolo 2-bis del decreto delegato 33/2013 (articolo aggiunto proprio dal decreto legislativo 97/2016) individua tre le categorie di soggetti obbligati tutte le società a partecipazione pubblica ed enti di diritto privato (articolo 2-bis comma 3).

Il comma 3 del nuovo articolo 2-bis del "decreto trasparenza" dispone che alle società partecipate, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, si applichi la stessa disciplina in materia di trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni "in quanto compatibile", ma limitatamente a dati e documenti "inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea".

Si ricorda tuttavia che proprio Il D.lgs. 97/2016 ha abolito l'obbligo di predisposizione del Piano triennale per la trasparenza; precisando, però, che la promozione di maggiori livelli di trasparenza "costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione".

La trasparenza costituisce strumento di prevenzione e contrasto della corruzione ed è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Società allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

In fase di prima applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, la Società si impegna a dare

attuazione agli adempimenti di pubblicità anche mediante l'adeguamento del sito istituzionale all'articolazione richiesta dalla normativa vigente, nell'apposita sezione denominata "Società Trasparente".

La Società dà attuazione alle norme in materia di accesso ai documenti amministrativi e alle informazioni ambientali di cui, rispettivamente, alla legge 241/1990 e al Dlgs.195/2005 mediante l'applicazione di un proprio Regolamento interno nel quale sono individuati i soggetti competenti a fornire riscontro alle istanze dei cittadini.

La pubblicità di alcune tipologie di Dati deve tuttavia rispettare i limiti imposti dall'ordinamento attraverso il bilanciamento dei valori che rappresentano l'obbligo di trasparenza e quello del rispetto della Privacy, separando le possibili Aree di sovrapposizione.

Il programma in argomento rispetta le disposizioni contenute nel Regolamento UE 679/2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati che abroga la Direttiva 95/46/CE "Regolamento generale sulla protezione dei dati" (di seguito RGPD) e nel D.lgs. 101/2018 di adeguamento in materia di dati personali.

Il programma segue altresì, le Direttive contenute nella Deliberazione del 2/03/2011 adottata dal Garante per la protezione dei dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, eseguito da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione sul web.

L'ARST ha predisposto, di concerto con il Responsabile della Protezione Dati, un programma al fine di consentire l'adeguamento al nuovo Regolamento Europeo sulla Privacy.

### **11.1 Il Responsabile della Trasparenza**

In ottemperanza alla L. 190/2012 ed al D.lgs. 33/2013, l'Amministratore Unico di ARST S.p.A. con delibera n. 504 del 29 ottobre 2015 ha nominato l'Avv. Salvatore Perra Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (nel seguito anche "RPCT").

Egli che è anche il soggetto preposto (RASA) all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe Unica delle stazioni appaltanti (AUSA) e preposto (RASA) anche per la Centrale Unica di Committenza. La figura del responsabile anticorruzione è stata l'oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore del decreto legislativo 97/2016.

La rinnovata disciplina: ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT); ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività. Il Responsabile della Trasparenza:

- svolge un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Azienda degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 garantendo la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento dei dati;
- elabora e propone all'Amministratore Unico, per l'approvazione, il Programma per la Trasparenza e l'Integrità;
- ha la responsabilità dell'aggiornamento annuale del Programma;
- comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPC) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- garantisce la regolare attuazione dell'accesso civico. Riguardo all'"accesso civico", il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza: 1. ha facoltà di chiedere agli uffici informazioni sull'esito delle domande di accesso civico; 2. per espressa disposizione normativa, si occupa dei casi di "riesame" delle domande rigettate (articolo 5 comma 7 del decreto legislativo 33/2013);
- ha il potere di segnalare all'ufficio disciplinare i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

In particolare il Responsabile della Trasparenza può disporre controlli interni tramite strutture di audit, strutture che curano la predisposizione del piano delle performance.

- Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)
- Il Regolamento europeo 2016/679 adottato il 27 aprile 2016 (GDPR) è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Europea il 4 maggio 2016 ed è entrato in vigore a partire dal 25 maggio 2018. Il testo affronta anche il tema dell'esportazione di dati personali al di fuori dell'UE e obbliga tutti i titolari del trattamento dei dati (anche con

sede legale fuori dall'Unione europea) che trattano dati di residenti nell'Unione europea ad osservare e adempiere agli obblighi previsti. Gli obiettivi principali della Commissione europea nel GDPR sono quelli di restituire ai cittadini il controllo dei propri dati personali e di semplificare il contesto normativo che riguarda gli affari internazionali unificando e rendendo omogenea la normativa privacy dentro l'UE. Dalla sua entrata in vigore, il GDPR ha sostituito i contenuti della direttiva sulla protezione dei dati (Direttiva 95/46/CE) e, in Italia, ha abrogato gli articoli del codice per la protezione dei dati personali (d. lgs. n. 196/2003) con esso incompatibili. Pertanto, risulta necessario aggiornare la modulistica secondo la normativa vigente, alla luce del regolamento europeo per la tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679) rilasciata in formato aperto, per una più agevole compilazione e consultazione. 102 Informatizzazione dei flussi Proseguiranno gli interventi finalizza

## 12. Disposizioni finali

Cronoprogramma e azioni conseguenti all'adozione del Piano:

ATTIVITA' DA ESEGUIRE	INDICAZIONE TEMPORALE	STRUTTURE COMPETENTI
Diffusione del presente Piano	Entro il 31.03.2020	RPCT
Adeguamento del sito della Società agli obblighi previsti dalla normativa sulla Trasparenza	Entro il 31.12.2020	RPCT Servizio ISAT
Ricognizione dei procedimenti di competenza della Società e dei relativi termini di conclusione	Entro il 31.12.2020	RPCT Dirigenti Responsabili di Sede e di Servizio
Formazione	Entro il 31.12.2020	RPCT

### Rapporti con la Pubblica Amministrazione

L'ARST nel corso del 2019 ha favorito la partecipazione a diverse iniziative promosse dall'Amministrazione Regionale volte ad attivare importanti sinergie con Istituzioni pubbliche operanti nel territorio regionale allo scopo di potenziare ed arricchire la gamma di interventi finalizzati a promuovere la legalità e l'etica, sia pubblica che privata, nonché a garantire trasparenza e accessibilità alla più estesa molteplicità di utenti. Per il 2020 continuerà inoltre la fruttuosa collaborazione con la Regione Autonoma della Sardegna e Transparency International Italia, che scaturisce dalla sottoscrizione del Protocollo del 9 febbraio del 2015, e in tale ambito saranno realizzate iniziative congiunte volte a divulgare territorialmente le modalità e gli strumenti adottati dalla Regione per promuovere la prevenzione della corruzione.