



Azienda speciale per l'igiene ambientale (in sigla, ASIA).
Comune di Lavis (TN) e consorzio di Comuni trentini

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)

Triennio 2015 - 2017

**Approvato con delibera n. 18 del Consiglio di Amministrazione
del 20/03/2015**

Sommario

1. ASIA e la sua organizzazione.....	3
2. Il contesto giuridico di riferimento.....	3
3. Oggetto e finalità del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.).	4
4. Forme di consultazione in sede di elaborazione del P.T.P.C.	4
5. Individuazione delle funzioni con il più elevato rischi di corruzione (c.d. "Mappatura del rischio")	5
5.1. Identificazione dei rischi e delle misure correttive	6
6. Codice di comportamento	6
7. Il responsabile della Prevenzione della corruzione di ASIA.....	7
8. Presidi e procedure specifiche	8
8.1. Attività di controllo e obblighi di informazione ad essa collegati	8
8.2. Osservanza dei termini.....	8
8.3. Conoscenza da parte dei dipendenti delle norme del Codice Etico	9
8.4. Conflitti di interessi.....	9
8.5. Meccanismi di rotazione del personale	9
8.6. Procedura di segnalazione e meccanismi di tutela (c.d. Whistleblowing)	10
8.7. Svolgimento di incarichi d’ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali	11
9. Sistema di monitoraggio sull’implementazione del P.T.P.C.	12
10. Trasparenza	12
11. Misure necessarie all’effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti	13
12. La formazione del personale di ASIA	13
13. Pianificazione triennale	15
14. Scheda di controllo	17

Allegati:

1. Matrice di valutazione del rischio
2. Codice di comportamento degli amministratori, dipendenti e collaboratori (riaggiornato a seguito della delibera n.90 del 2 febbraio 2015 della Provincia Autonoma di Trento);
3. Procedura di segnalazione di eventi corruttivi e altre irregolarità (“whistleblowing”)
4. Modulistica per dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e dichiarazioni sostitutive da utilizzare nell’ambito di affidamento di incarichi (assenza di conflitti di interessi, dichiarazione relativa ai gradi di parentela e alla sussistenza di cariche e/o incarichi in aziende enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione.
5. Modulistica d.33/2013 relativa a sussistenza di cariche e/o incarichi in aziende enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione

Altre procedure anticorruzione: cfr. i protocolli e le procedure del MOG 231/01 di prossima adozione.

1. ASIA e la sua organizzazione

L'Azienda Speciale per l'Igiene Ambientale (in sigla ASIA) è stata istituita ai sensi dell'Art. 41 bis della legge regionale Trentino del 4 gennaio 1993 n. 1 e dell'Art. 25 della legge 8 giugno 1990, n. 142 e s.m. (L.R. n. 10 d.d. 23.10.98) e L.P. 3/06, con le funzioni di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti e la pulizia delle aree pubbliche e la tutela dell'ambiente dagli inquinamenti.

ASIA è un Consorzio-Azienda costituito fra i Comuni di Albiano, Aldeno, Andalo, Calavino, Cavedago, Cavedine, Cembra, Cimone, Faedo, Fai della Paganella, Faver, Garniga Terme, Giovo, Grauno, Grumes, Lavis, Lisignago, Lona Lases, Mezzocorona, Mezzolombardo, Molveno, Nave San Rocco, Padergnone, Roverè della Luna, San Michele all'Adige, Segonzano, Sover, Spormaggiore, Terlago, Valda, Vezzano, Zambana.

L'Azienda Speciale è dotata di personalità giuridica e di autonomia imprenditoriale, per la gestione del servizio di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti e la pulizia delle aree pubbliche e la tutela dell'ambiente dagli inquinamenti.

Per ulteriori dettagli relativi all'organizzazione, organigramma e riferimenti di contatto di ASIA si fa rimando al Modello Organizzativo e Gestionale di cui al d.lgs. 231/01 in corso di approvazione di ASIA, del quale questo Piano triennale anticorruzione costituisce presidio e parte integrante e sostanziale.

2. Il contesto giuridico di riferimento

La legge n. 190/2012 riguarda la lotta al fenomeno corruttivo, attraverso importanti interventi relativi alla corruzione. Connesso alla legge citata si deve riportare il d.lgs. 33/2013 relativo alla trasparenza e integrità, “braccio operativo” delle norme anticorruzione. Per quanto attiene quest'ultimo, ASIA riporta inoltre la recente norma entrata in vigore il 19 novembre 2014 tramite legge regionale n. 10 del 29 ottobre 2014 del Trentino Alto Adige, in materia di pubblicità e diffusione di informazioni degli enti a ordinamento regionale e declinazione degli obblighi di trasparenza e integrità del d.lgs. 33/2013 nel territorio trentino; essa innova rispetto ai doveri e adempimenti da compiere rispetto alla normativa nazionale, rendendo obbligatoria la pubblicazione su portale istituzionale di diverse fattispecie rispetto al d.lgs. 33/2013.

Il Piano triennale anticorruzione di seguito illustrato costituisce, inoltre, parte integrante e sostanziale dei modelli organizzativi e gestionali (MOG) che ASIA ha predisposto ai sensi del d.lgs. 231/01, al fine di attuare tutti i presidi e difese possibili, che possano scongiurare il compimento di “reati presupposto”, ivi compresi in primis quelli riconducibili a fattispecie di concussione / corruttive, anche tra privati.

Il presente PTPC è pertanto una versione aggiornata rispetto alla prima emissione, in quanto recepisce talune modifiche apportate a seguito della legge regionale in materia di trasparenza e integrità.

La fase di prevenzione dalla corruzione è stata sviluppata su due distinti e coordinati livelli operativi; il primo “generale”, in cui hanno partecipato la Commissione per la valutazione, la trasparenza delle amministrazioni pubbliche, di seguito CIVIT (o ANAC), quale Autorità Nazionale Anticorruzione, il Dipartimento della funzione pubblica per la promozione delle stesse strategie di prevenzione e il coordinamento della loro concretizzazione, la Scuola Nazionale di Amministrazione con compiti formativi, un Comitato Interministeriale con il compito di fornire indirizzi attraverso l'elaborazione di

linee guida. Il secondo livello è invece affidato alle singole pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001, e al Responsabile della prevenzione della corruzione da queste ultime nominato. In detto livello è prevista l'adozione di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione i cui contenuti minimi sono definiti dalla stessa legge n.190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Relativamente a tale documento normativo, è doveroso segnalare che l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato in data 11 settembre 2013 un corposo e complesso testo, proposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. Oggetto e finalità del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.).

Lo strumento dei Piani di Prevenzione, sia a livello nazionale sia a livello decentrato, non costituiscono una attività da svolgersi una *tantum*, ma si configurano come un processo ciclico in cui le strategie e gli strumenti vengono via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al *feedback* ottenuto della loro applicazione.

In particolare il presente P.T.P.C. ingloba tutte le misure previste dalla normativa in tema di prevenzione della corruzione, nella sua più ampia accezione, nonché quelle ulteriormente stabilite nei MOG 231/01 in corso di approvazione ai quali si fa rimando.

Nella specifica programmazione del Triennio 2015-2017 l'Azienda Speciale ASIA intende procedere con le seguenti attività di prevenzione:

- attivare strumenti di partecipazione per la predisposizione del P.T.P.C. successivo;
- attivare le procedure per la costante mappatura dei processi, per la loro valutazione e per l'individuazione delle misure idonee al loro successivo trattamento;
- monitorare l'applicabilità del deliberato Codice di Comportamento per il personale dell'Azienda Speciale;
- attivare le consultazioni per la definizione dei criteri da seguire per la rotazione del personale, qualora si riscontri un rischio di corruzione medio/alto in taluni processi;
- definire i criteri generali per il conferimento di incarichi, nonché i criteri per l'autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali, in adesione a quanto verrà stabilito dai Regolamenti di cui all'articolo 53, comma 3 bis, del d.lgs. n. 165/2001;
- avviare forme di monitoraggio, anche informatiche, sull'implementazione del P.T.P.C.

4. Forme di consultazione in sede di elaborazione del P.T.P.C.

Il P.N.A prescrive che le pubbliche amministrazione realizzino forme di consultazione per la predisposizione del proprio Piano Triennale, per giungere a una massima diffusione e coinvolgimento nelle strategie di prevenzione. In ottemperanza alle suddette disposizioni del Piano Nazionale, il Responsabile della prevenzione concorderà specifici incontri con il Direttore Generale (ove le figure non siano coincidenti), i

dirigenti/addetti alle aree amministrative, componenti del Nucleo di Valutazione in veste di OIV, ove presenti, il Revisore/Collegio dei revisori legali. Il Responsabile della prevenzione della corruzione avvierà inoltre la raccolta, via web, dei contributi dei componenti della comunità locale.

5. Individuazione delle funzioni con il più elevato rischi di corruzione (c.d. "Mappatura del rischio")

La mappatura dei processi consente l'individuazione di quelle aree che per la tipologia delle attività che in esse vengono svolte, sono esposte in misura maggiore al rischio di corruzione e pertanto richiedono una speciale attenzione nell'attuazione delle misure di prevenzione.

In base ai criteri indicativi del **Piano Nazionale Anticorruzione**, l'Azienda Speciale ha svolto una analisi del proprio quadro organizzativo e ha individuato le funzioni/processi, elencati nell'allegato 1 (Tabella 1), potenzialmente più esposti al rischio di corruzione, assegnando agli stessi un fattore di rischio scelto tra una scala di valori in cui:

- 1 equivale a un **basso** rischio di corruzione;
- 2 equivale a un **moderato** rischio di corruzione;
- 3 equivale a un **elevato** rischio di corruzione.

Le operazioni di valutazione sono effettuate in base all'analisi della **probabilità** che si verifichi un caso di corruzione e dell'**impatto** dello stesso.

In particolare la **probabilità** è stata parametrata sui seguenti indici di valutazione:

- Discrezionalità (D.1.)
- Rilevanza esterna (D.2.)
- Complessità del processo (D.3.)
- Valore economico (D.4.)
- Frazionabilità del processo (D.5.)
- Controlli (D.6.)

L'**impatto** è stato invece riferito a:

- Livello organizzativo (D.7.)
- Livello economico (D.8.) e Precedenti pronunce giudiziarie
- Livello reputazionale (D.9.) Articoli di stampa/mezzi comunicazione
- Impatto organizzativo economico e sull'immagine (D.10.)

Dall'analisi condotta (e periodicamente aggiornata), alla quale hanno partecipato i soggetti coinvolti nei processi aziendali, sono emersi dati significativi in relazione ai livelli di rischio connessi ad ogni singola area/processo di ASIA. Nel dettaglio è emerso che l'area esposta ad un rischio più elevato è l'area "provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario - Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato"; ci si riferisce specificamente al caricamento sul "sistema internet gestionale" delle caratteristiche dell'utente ai fini di determinazione della tariffa, in quanto l'utente deve dichiarare l'ammontare delle superfici adibite a produzione e quella ad uso uffici, che hanno tariffe diverse; il dipendente di ASIA addetto all'uso del

software gestionale-Tia (come anche il funzionario pubblico del Comune) potenzialmente potrebbe variare dette informazioni sul sistema informatico, consentendo sconti di tariffa non dovuti in base alla legge e alle delibere comunali (valutazione rischio pari a **9,6**). Secondariamente, il maggior rischio riguarda l'**Affidamento di lavori, servizi e forniture**, con processi che oscillano tra un valore del rischio minimo di **3,75** (Valutazione delle offerte, Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte e Revoca del Bando) e un valore massimo di **5,5** (Requisito di qualificazione e Affidamento diretto).

L'area **Acquisizione del personale e progressione carriera, del pari, presenta** tre processi con valori del rischio relativamente bassi: Reclutamento personale (2,25), Progressione di carriera (2,75) e Conferimento di incarichi di collaborazione (3,25), che emerge come area meno esposta al rischio che possano verificarsi eventi di corruzione.

Considerando che la valutazione del rischio di corruzione utilizza una scala Likert i cui valori portano ad un range finale che può variare da un minimo di zero a un massimo di 25 punti, si ritiene che nelle aree (1) e (2) il rischio sia “basso”.

L'area (1) corrisponde a “Acquisizione del personale e progressione carriera”.

L'area (2) corrisponde a “Affidamento di lavori, servizi e forniture”.

Quanto alle aree (3) **Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario** e (4) **Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**, l'Azienda Speciale presenta un rischio di livello medio. Generalmente ASIA non mette in atto provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, sebbene in ambito TIA/Tariffa è astrattamente possibile, come sopra indicato, che si configuri un rischio maggiore relativamente all'uso del software gestionale.

5.1. Identificazione dei rischi e delle misure correttive

Per i processi sopra indicati sono stati identificati in primo luogo quali sono i rischi, fra quelli proposti dal P.N.A., ipoteticamente verificabili all'interno dell'Azienda e, secondariamente, gli Uffici più esposti ai suddetti. Inoltre per ciascuno di detti processi sono state individuate le misure idonee a diminuirne l'esposizione, sia fra quelle prescritte come obbligatorie dal P.N.A, sia ulteriori misure che l'Amministrazione sta già effettuando o che intende attuare nel triennio in esame.

La mappatura dei processi allegata al presente Piano Triennale sarà comunque integrata e/o dettagliata, a conclusione delle operazioni di mappatura del rischio in occasione di variazione dei processi o funzioni aziendali e secondo le indicazioni del P.N.A.

6. Codice di comportamento

Con il D.P.R. n. 62/2013 è stato emanato il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, in attuazione dell'articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'articolo I, comma 44, della legge n. 190/2012. Tale Codice va ad integrare quel processo di rafforzamento della legalità nelle pubbliche amministrazioni, avviato appunto con la legge n. 190/2012 e proseguito con il D.lgs. n. 33 e 39 del 2013 in tema di trasparenza, incompatibilità e inconfiribilità di incarichi pubblici.

Il Codice, che rinnova i contenuti del precedente di cui al decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 28 novembre 2000, si applica ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 e costituisce una linea guida di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.

Il suddetto art. 54 del D.lgs. n. 165/2001 prevede che ogni pubblica amministrazione adotti un proprio Codice di Comportamento a integrazione e specificazione delle disposizioni del sopra richiamato DPR. n. 62/2013 e in adesione alle linee guida (delibera n. 75/2013) della ANAC.

L'Azienda Speciale per l'Igiene Ambientale (ASIA), in ottemperanza delle disposizioni legislative, ha predisposto detto documento, allegato al presente PTPC. Tale codice comportamentale recepisce anche le disposizioni della Provincia autonoma di Trento che a sua volta, con la delibera n.90 del 2 febbraio 2015, ha inteso suggerire alle partecipate locali come redigere tale documentazione, in connessione agli altri presidi anti-rischio, indicando specificamente i MOG 231/01. Il codice così deliberato costituisce “presidio” e difesa dai rischi, *addendum* contrattuale per ogni dipendente e dirigente e si affianca al “codice etico” allegato al modello organizzativo di cui al d.lgs.231/01 (attualmente in fase di imminente approvazione da parte del CdA, dopo la scrittura di parte generale e test delle procedure delle parti speciali). Anche quest'ultimo documento si applica ai dipendenti di ASIA (e infatti si è cercato di uniformarne le prescrizioni), sebbene il “codice etico” allegato al MOG 231/01 in corso di approvazione è rivolto anche agli amministratori del CdA, ai clienti, ai fornitori, alla pubblica amministrazione e comunità locale; in una parola, a tutti gli “stakeholder” di ASIA.

7. Il responsabile della Prevenzione della corruzione di ASIA

Il responsabile della Prevenzione della corruzione di ASIA per il triennio in esame ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge n. 190/2012 è stato nominato dall'Assemblea consorziale che ha designato *ad interim* il dott. ing. G. Bonmassari, in quanto unico dirigente.

I compiti del responsabile, così come meglio definiti dalla legge n. 190/2012 e delibere ANAC, sono:

1. l'elaborazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione, p. 1. per l'adozione da parte del Consiglio di Amministrazione;
2. la definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti operanti in settori esposti alla corruzione, in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione;
3. la redazione di una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella dedicata sezione del sito web istituzionale;
4. la trasmissione della relazione di cui al punto precedente al consiglio di amministrazione;
5. la verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità;
6. la proposta di eventuali modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione di ASIA;
7. la verifica, d'intesa con il direttore generale e il dirigente competente, della rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;

8. il coordinamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, di cui al D.lgs. n.33/2013 e ss.mm.ii, ivi comprese le disposizioni regionali del Trentino Alto Adige (L.R. 10/2014).

Il direttore individua le adeguate risorse umane, strumentali e finanziarie, in conformità agli atti organizzativi e nei limiti della disponibilità di bilancio, da assegnare quale supporto al responsabile della prevenzione della corruzione.

Tale provvedimento è pubblicato a cura del responsabile nella dedicata sezione del sito web istituzionale.

8. Presidi e procedure specifiche (integrative del MOG 231/01 in corso di approvazione)

8.1. Attività di controllo e obblighi di in formazione ad essa collegati

Tra i compiti del responsabile della prevenzione della corruzione rientra l'attività di controllo, con particolare riferimento:

- a) all'osservanza dei termini previsti dalla legge nazionale e regionale o da disposizioni regolamentari specifiche per la conclusione dei procedimenti amministrativi;
- b) alla corretta attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- c) alla conoscenza da parte dei dipendenti delle norme del Codice Etico allegato e presidio del MOG 231/01 di ASIA e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- d) ai rapporti tra ASIA e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a eventuali procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela, coniugio o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e il direttore, i membri del consiglio di amministrazione;
- e) all'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione, di concerto con il dirigente competente;
- f) all'adempimento degli obblighi di trasparenza e al rispetto del principio di imparzialità.

8.2. Osservanza dei termini previsti per la conclusione dei procedimenti amministrativi, adempimento degli obblighi di trasparenza

I responsabili dei processi devono comunicare al responsabile della prevenzione incaricato, entro il 31 gennaio di ogni anno, i procedimenti amministrativi conclusi dopo i termini previsti dalla legge o da disposizioni regolamentari specifiche, o conclusi senza l'adozione di un provvedimento espresso. Devono altresì segnalare situazioni di conflitto e/o ricorsi giurisdizionali relativi all'adempimento degli obblighi di trasparenza e al rispetto del principio di imparzialità. I responsabili del procedimento segnalato, su richiesta del responsabile della prevenzione della corruzione (e nel termine perentorio di 30 giorni), comunicano per iscritto le ragioni che hanno determinato la conclusione oltre le scadenze temporali imposte, o la mancata adozione di un provvedimento espresso o la mancata osservanza degli obblighi di trasparenza.

Il responsabile della prevenzione della corruzione trasmette immediatamente alle competenti autorità le segnalazioni in cui ritiene sussistano profili di responsabilità penale e/o amministrativo contabile.

8.3. Conoscenza da parte dei dipendenti delle norme del Codice Etico di ASIA, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e della normativa sulla corruzione

Il responsabile della prevenzione della corruzione assicura la massima divulgazione del Codice Etico fra la comunità aziendale e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici fra il personale tecnico e amministrativo della stessa ASIA.

Il responsabile della prevenzione della corruzione sottopone, a conclusione del primo intervento di formazione e successivamente con cadenza periodica, dei questionari per testare il grado di conoscenza delle norme relative alla corruzione e dei sopra citati Codici, nonché l'atteggiamento del personale nei confronti di situazioni in cui si è manifestata o si potrebbe manifestare una disfunzione dell'amministrazione.

I risultati dei suddetti questionari non saranno utilizzati per la valutazione dei singoli, ma costituiranno uno strumento per la progettazione e l'organizzazione di iniziative finalizzate a rafforzare la diffusione della cultura della legalità.

Il dovere di effettuare test di ingresso, test di uscita e di conservare la tracciabilità dello svolgimento dei test e dei soggetti che li hanno compilati, costituisce peraltro procedura e presidio del MOG 231/01 in corso di approvazione di ASIA ove la corruzione è uno dei reati presupposto monitorati costantemente dall'organo di vigilanza (OdV).

8.4. Conflitti di interessi

Monitoraggio dei Rapporti tra ASIA e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati ai procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela, coniugio o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e il direttore, i membri del consiglio di amministrazione e eventuali dirigenti delle aree aziendali.

Al fine di procedere al monitoraggio dei rapporti indicati dal legislatore, si introduce l'obbligo di presentazione, da parte dei soggetti destinatari dei procedimenti in argomento, di un'apposita dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000 nella quale deve essere indicata l'eventuale relazione di parentela, coniugio o affinità sussistente tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e il personale prima elencato.

In caso di omessa presentazione della dichiarazione di cui al punto precedente, il provvedimento comunque adottato può determinare la responsabilità disciplinare del dirigente che l'ha disposto. I dirigenti trasmettono al responsabile della prevenzione, entro il 31 marzo di ogni anno, un elenco contenente i nominativi di soggetti con i quali sono stati stipulati contratti o che sono stati interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, con la specifica indicazione di eventuali rapporti di parentela, coniugio o affinità sussistente tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i soggetti di cui sopra.

Il responsabile, qualora ravvisi delle anomalie nel suddetto elenco adotta le iniziative ritenute opportune per verificare l'osservanza dei principi di imparzialità dell'attività amministrativa.

8.5. Meccanismi di rotazione del personale

La legge n. 190/2012 ha individuato nella rotazione del personale preposto alle aree a più elevato rischio di corruzione, lo strumento indispensabile per la prevenzione del fenomeno corruttivo.

Il Piano Nazionale Anticorruzione, ribadendo tale impostazione, decreta che *"l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e della gestione delle procure, infatti, riduce il rischio che*

possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni e utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione" e indica le fasi da seguire per procedere all'attuazione della misura.

L'Azienda Speciale ASIA, in conformità a quanto disposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ha avviato e continuerà a monitorare la suddetta misura con operazioni di mappatura, necessarie per l'identificazione costante delle aree più esposte al rischio di corruzione, facendo ruotare –se del caso- il personale addetto a funzioni al alto rischio.

8.6.Procedura di segnalazione e meccanismi di tutela (c.d. Whistleblowing)

ASIA ritiene che per poter dare efficace e concreta attuazione alle disposizioni del legislatore e alla *ratio* sottesa alla normativa anti-corruzione, sia necessaria l'istituzione di una procedura che consenta, attraverso una regolamentazione specifica, la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima.

Il contrasto alla corruzione in termini preventivi può essere infatti affrontato sotto diversi aspetti. Tra questi le segnalazioni assumono grande rilevanza. Esse non solo consentono un'efficace repressione, ma manifestano soprattutto un coinvolgimento eticamente corretto e un'impostazione culturale che costituisce essa stessa il primo deterrente al fenomeno corruttivo. Si pone particolare attenzione al c.d. **whistleblowing**, che è definito come “la denuncia da parte di membri (passati o attuali) di un'organizzazione di pratiche illegali, immorali o illegittime sotto il controllo dei loro datori di lavoro, individui o organizzazioni che hanno la facoltà di agire in merito”. Esso costituisce un sistema di segnalazione già presente nel mondo anglosassone e introdotto, senza non poche critiche, nell'ordinamento giuridico nazionale.

Ispirandosi all'articolo 33 della Convenzione di Merida contro la corruzione e in attuazione dell'articolo 9 della Convenzione Civile sulla corruzione, la legge n. 190/2012 ha infatti introdotto nel D.lgs. n. 165/2001 l'articolo 54 bis, di cui si riporta il testo per opportuna diffusione:

1. *Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per 1. lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*
2. *Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.*
3. *L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.*

4. *La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7.08.1990, n.241, e successive modificazioni.*

ASIA ha adottato un modello di procedura in cui sono identificati:

- le tipologie di segnalazioni ricevibili;
- canali di comunicazione utilizzabili per la trasmissione della segnalazione, anche da parte dei superiori gerarchici a cui il dipendente si è rivolto in prima istanza;
- meccanismi di tutela dell'anonimato per il segnalatore;
- le attività istruttorie (verifica preliminare, accertamento, audit, monitoraggio azioni correttive);
- archiviazione e conservazione della documentazione, tracciabilità;
- modalità di trattamento dei dati personali ai fini del D.lgs n. 196/2003;
- l'organo con responsabilità e potere di ricevere ed esaminare le denunce di ritorsione e/o di indagini improprie.

ASIA coglie l'occasione dell'adozione del presente Piano per ricordare ai dipendenti e amministratori il diritto/dovere di denunciare o riferire, in buona fede e sulla base di ragionevoli motivazioni, azioni e/o omissioni illecite o irregolarità di cui si è a conoscenza nelle attività della pubblica amministrazione.

8.7.Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali

La legge n. 190/2012, individuando quali situazioni ipoteticamente prodromiche di fatti corruttivi sia il cumulo in capo a un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dalla pubblica amministrazione, sia lo svolgimento da parte degli stessi di incarichi extra istituzionali è intervenuta sulla norma regolatrice di tale materia, ovvero l'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001.

Il legislatore ha delegato il Governo ad adottare appositi regolamenti che, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, individuino gli incarichi vietati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001.

Ha inoltre previsto che ciascuna pubblica amministrazione proceda alle autorizzazioni di cui sopra secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto di tutti i molteplici profili di incompatibilità e di conflitto di interesse, anche potenziale, che possa pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Sul più specifico tema della conferibilità e della compatibilità degli incarichi dirigenziali, di cui al d.lgs. n. 39/2013 si segnala che l'Azienda Speciale ASIA ha già effettuato le operazioni di controllo sulle posizioni dirigenziali del proprio apparato amministrativo.

In ottemperanza delle disposizioni di cui al già citato articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001 e in considerazione dei numerosi interventi in materia, il Responsabile della prevenzione della corruzione designato ha ritenuto utile riassumere e integrare in un unico modello le diverse norme in materia, anche al fine di fornire un documento di più agevole lettura al personale dell'Azienda. A tal proposito è possibile fare riferimento al MOG 231/01 in corso di approvazione e ai singoli modelli e procedure anticorruzione ivi contenute.

9. Sistema di monitoraggio sull'implementazione del P.T.P.C.

Il P.N.A. ha prescritto che i Piani Triennali di Prevenzione della corruzione prevedano, nel limite delle risorse disponibili, un sistema di reportistica informatico, che consenta al Responsabile della prevenzione della corruzione di monitorare costantemente l'attuazione del Piano e di intraprendere celermente le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti.

In relazione a quanto sopra, il Responsabile designato avvierà opportuni incontri con i responsabili del Servizio Telematico e informatica, per la predisposizione del sistema prima esposto.

10. Trasparenza

La trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, costituisce un fondamentale mezzo di prevenzione della corruzione; il suo perseguimento impone infatti forme diffuse di controllo sul raggiungimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, limitando quindi il rischio che si realizzi una corruzione sistemica. Nel D.lgs. n. 33/2013 il legislatore ha introdotto l'obbligo per ogni pubblica amministrazione di dotarsi di un Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, nel quale devono essere definite le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

La legge regionale Trentino Alto Adige n. 10/2014, peraltro, determina specificità e semplificazioni amministrative in merito, sebbene resta sottesa la ratio del programma sulla trasparenza, ontologicamente connesso al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Il responsabile per la trasparenza svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti sul sito internet istituzionale, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV) ove nominato, all'OdV 231/01, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

ASIA ha nominato quale responsabile della trasparenza ad interim l'ing. G. Bonmassari, con l'intento di affidare successivamente la medesima funzione all'OdV 231/01 o ad altro professionista; a tal proposito si ricorda che la scelta di unificare in un unico soggetto le competenze delle figure di responsabile, introdotte dal legislatore, è stata fatta in conformità alle linee direttive contenute nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Si segnala che ASIA sta procedendo, nelle more dell'elaborazione delle modifiche al suddetto Programma derivanti dalla norma regionale, alla riorganizzazione del proprio sito internet istituzionale e sezione “amministrazione trasparente”, in ottemperanza del già citato D.lgs. n. 33/2013 e L.R. 10/2014.

11. Misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti

In caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel Piano triennale, si fa rimando alla sezione sanzionatoria e disciplinare compresa nel MOG 231/01 in corso di approvazione.

12. La formazione del personale di ASIA

In linea con la Convenzione delle Nazioni unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2003, la l. n. 190 ha attribuito particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio.

Il punto imprescindibile per una prevenzione realmente efficace è senza dubbio l'attività di formazione del personale dipendente e amministrativo e dirigenziale, che consenta la diffusione e il rafforzamento di una cultura della legalità e dei valori connessi all'etica decisionale.

La strategia formativa di ASIA si sviluppa su diversi livelli operativi.

I° livello: in considerazione del delicato compito affidato al responsabile della prevenzione della corruzione, l'amministrazione assicura allo stesso un adeguato e costante sostegno per la partecipazione a corsi specializzati, seminari, convegni e incontri di confronto con figure istituzionali analoghe presenti in altri Enti.

II ° livello: il responsabile della prevenzione della corruzione cura la massima divulgazione del Codice Etico aziendale e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, fra il personale dipendente. Lo stesso responsabile progetta, in collaborazione con il Consiglio e competenti soggetti del mondo accademico o comunque deputati alla formazione permanente, un intervento di tipo formativo rivolto alla totalità del personale e diretto a portare a conoscenza dei destinatari:

- la portata applicativa della legge n.190/2012, e il concetto di corruzione in essa contenuto;
- la procedura da seguire per le segnalazioni di comportamenti connessi al fenomeno corruttivo;
- le sanzioni previste per chi commette l'illecito o per colui che omette la segnalazione al responsabile della prevenzione.

III ° livello: sono progettati specifici approfondimenti e attività didattiche per il personale, che alla data di conclusione delle operazioni di mappatura, risulta addetto alle funzioni/processi amministrativi con il fattore di rischio più elevato. Nell'ambito di tale livello particolare attenzione è dedicata allo studio del concetto di buona amministrazione, partendo dall'analisi della normativa procedimentale di competenza, per poi proseguire con incontri diretti a chiarire eventuali problematiche operative, nonché ogni altra tematica ritenuta opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.

In ogni caso il responsabile della prevenzione della corruzione può individuare i dipendenti che seguiranno i corsi organizzati in materia dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

IV° livello: una formazione per i dirigenti dell'aree organizzative e strutture fondamentali, con l'obiettivo di fornire linee guida per la gestione del rischio di corruzione, di definire le responsabilità connesse alla suddetta attività di gestione e le procedure da seguire per la segnalazione di episodi di corruzione riscontrati o di situazioni potenzialmente a rischio.

Il responsabile della prevenzione della corruzione presenta le proprie proposte in merito all'organizzazione dei percorsi didattici sopra definiti alla commissione di studio per la formazione, per l'integrazione dei Piani Pluriennali della Formazione di questa Amministrazione.

Tutte le attività di formazione sono connotate dalla periodicità degli incontri didattici, specie nel caso di nuove assunzioni o di assegnazione di nuovo personale alla strutture in cui è maggiormente presente il rischio di corruzione.

Il presente PTPC è aggiornato e flessibile in base all’andamento della normativa e alle modifiche dei processi aziendali, grazie a un costante controllo del responsabile anticorruzione e, a breve, dell’OdV 231/01, funzione deputata al monitoraggio semestrale dei processi aziendali e alla segnalazione al CdA delle modifiche regolamentari e procedurali che si rendessero necessarie.

13. Pianificazione triennale

Di seguito si sintetizzano i principali interventi da attuare nel corso triennio 2015-2017.

2015

31.01.2015	Controllo del Piano Triennale di prevenzione della corruzione, da parte del consiglio di amministrazione
31.01.2015	I dirigenti comunicano al responsabile della prevenzione i procedimenti amministrativi conclusi dopo i termini previsti dalla legge o da disposizioni regolamentari specifiche. Gli stessi devono altresì segnalare situazioni di conflitto e/o ricorsi giurisdizionali relativi all'adempimento degli obblighi di trasparenza e al rispetto del principio di imparzialità.
31.01.2015	Il responsabile della prevenzione della corruzione trasmette la relazione relativa alle attività svolte nel corso del 2014 al Dipartimento della Funzione Pubblica
31.03.2015	Il responsabile della prevenzione della corruzione, individua i dipendenti che dovranno seguire specifici corsi di formazione .
31.03.2015	I dirigenti/ responsabili dei processi trasmettono al responsabile della prevenzione un elenco contenente i nominativi di soggetti con i quali sono stati stipulati contratti o che sono stati interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, con la specifica indicazione di eventuali rapporti di parentela, coniugio o affinità sussistente tra i medesimi e i titolari /soci (Sindaci e/o altri consiglieri comunali dei comuni consorziati), gli amministratori, e i dipendenti dei medesimi.
30.04.2015	Approvazione MOG 231/01 connesso al presente PTPC e inserimento del presente PTPC quale presidio del MOG stesso
31.05.2015	Il responsabile della prevenzione della corruzione organizza un corso di formazione rivolto a tutto il personale sul Codice di comportamento dei dipendenti dell'Azienda Speciale.
30.09.2015	il responsabile della prevenzione della corruzione pubblica sulla sezione del sito internet dedicata alla prevenzione della corruzione, i risultati delle operazioni di consultazioni via web per la predisposizione del nuovo PTPC.
15.12.2015	Conclusione operazioni di rimappatura dei processi.
15.12.2015	Conclusione operazioni di consultazione per eventuale rotazione del personale
31.12.2015	Il responsabile della prevenzione della corruzione predispone una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella sezione del sito web dell'Azienda Speciale dedicata alla Prevenzione della Corruzione.

2016

31.01.2016	Elaborazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione, per l'adozione da parte del consiglio di amministrazione.
31.01.2016	I dirigenti/ responsabili dei processi comunicano al responsabile della prevenzione i procedimenti amministrativi conclusi dopo i termini previsti dalla legge o da disposizioni regolamentari specifiche. Gli stessi devono altresì segnalare situazioni di conflitto e/o ricorsi giurisdizionali relativi all'adempimento degli obblighi di trasparenza e al rispetto del principio di imparzialità.
31.01.2016	Il responsabile della prevenzione della corruzione trasmette la relazione relativa alle attività svolte nel corso del 2015 al Dipartimento della Funzione Pubblica
31.03.2016	I dirigenti/ responsabili dei processi trasmettono al responsabile della prevenzione un elenco contenente i nominativi di soggetti con i quali sono stati stipulati contratti o che sono stati interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, con la specifica indicazione di eventuali rapporti di parentela, coniugio o affinità sussistente tra i medesimi e i titolari /soci (Sindaci e/o altri consiglieri comunali dei comuni consorziati), gli amministratori, e i dipendenti dei medesimi.
15.12.2016	Il responsabile della prevenzione della corruzione promuove l'avvio delle procedure di eventuale rotazione del personale
31.12.2016	Il responsabile della prevenzione della corruzione predispone una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella sezione del sito web dell'Azienda Speciale dedicata alla Prevenzione della Corruzione.

2017

31.01.2017	Elaborazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione, per l'adozione da parte del consiglio di amministrazione.
31.01.2017	I dirigenti/responsabili dei processi comunicano al responsabile della prevenzione i procedimenti amministrativi conclusi dopo i termini previsti dalla legge o da disposizioni regolamentari specifiche. Gli stessi devono altresì segnalare situazioni di conflitto e/o ricorsi giurisdizionali relativi all'adempimento degli obblighi di trasparenza e al rispetto del principio di imparzialità.
31.01.2017	Il responsabile della prevenzione della corruzione trasmette la relazione relativa alle attività svolte nel corso del 2016 al Dipartimento della Funzione Pubblica
31.03.2017	I dirigenti/responsabili dei processi trasmettono al responsabile della prevenzione un elenco contenente i nominativi di soggetti con i quali sono stati stipulati contratti o che sono stati interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, con la specifica indicazione di eventuali rapporti di parentela, coniugio o affinità sussistente tra i medesimi e i titolari /soci (Sindaci e/o altri consiglieri comunali dei comuni consorziati), gli amministratori, e i dipendenti dei medesimi.
15.12.2017	Il responsabile della prevenzione della corruzione promuove l'avvio delle procedure di eventuale rotazione del personale
31.12.2017	Il responsabile della prevenzione della corruzione predispone una relazione contenente i risultati dell'attività svolta, da pubblicare nella sezione del sito web dell'Azienda Speciale dedicata alla Prevenzione della Corruzione.

14. Scheda di controllo

Il contenuto minimo dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione, secondo le Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (d.p.c.m. 16 gennaio 2013)	Riferimento nel PTPC e MOG di ASIA
a) individuazione, tra le attività di competenza dell'amministrazione, di quelle più esposte al rischio di corruzione, a partire dalle attività che la legge n. 190 già considera come tali (quelle previste dal comma 16 (a) autorizzazione o concessione; b) scelta del contraente nell'affidamento di lavori, forniture e servizi; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari; d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale);	5 5.1.
b) coinvolgimento, ai fini di cui al punto precedente, dei dirigenti e di tutto il personale delle amministrazioni addetto alle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano.	Effettuata (cfr. allegati) e costantemente presidiata
c) monitoraggio, per ciascuna attività, del rispetto dei termini di conclusione del procedimento;	8.1; 8.2
d) rilevazione, in rapporto al grado di rischio, delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni ex post dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) già adottate, ovvero l'indicazione delle misure che il Piano prevede di adottare o direttamente adotta;	8. e ss
e) individuazione delle misure di carattere generale che l'amministrazione ha adottato o intende adottare per prevenire il rischio di corruzione, quali:	8. e ss. e MOG 231/01 in corso di approvazione
a. l'introduzione di adeguate forme interne di controllo specificamente dirette alla prevenzione e all'emersione di vicende di possibile esposizione al rischio corruttivo;	8. e ss. e MOG 231/01 in corso di approvazione
b. l'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture. Procedure per evitare che possano consolidarsi delle rischiose posizioni "di privilegio" nella gestione diretta di certe attività correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti;	8. e ss. e MOG 231/01 in corso di approvazione
c. l'attivazione effettiva della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui al comma 51 della legge n. 190, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato;	8. e ss. e MOG 231/01 in corso di approvazione
d. l'adozione di misure che garantiscano il rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al comma 44 della legge n. 190, nonché delle prescrizioni contenute nel Piano Triennale;	8. e ss. e MOG 231/01 in corso di approvazione
e. l'adozione delle misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel Piano triennale;	8. e ss. e MOG 231/01 in corso di approvazione
f. l'adozione di misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconfirabilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (nuovo comma 16-ter dell'articolo 53 del d. lgs. n. 165 del 2001);	8. e ss. e MOG 231/01 in corso di approvazione
g. l'adozione di misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190;	8. e ss. e MOG 231/01 in corso di approvazione
h. l'adozione delle misure in materia di trasparenza come disciplinate dal T.U. trasparenza «Riordino della disciplina sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, da parte delle pubbliche amministrazioni», ivi comprese l'adozione del Piano della Trasparenza (come articolazione dello stesso Piano triennale anticorruzione),	10. e PTTI modificato da L.R. TN-AA n. 10/2014
l'attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell'amministrazione, del sistema delle sanzioni e del diritto di accesso civico;	
i. l'adozione di specifiche attività di formazione del personale, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione dell'amministrazione e ai dirigenti amministrativi competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione.	12.
f) l'individuazione di forme di integrazione e di coordinamento con il Piano triennale della performance;	
g) la previsione di forme di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del Piano Triennale della Prevenzione sia al momento dell'assunzione sia, per quelli in servizio, con cadenza periodica.	12. e MOG 231/01 in corso di approvazione