SISTEMI TERRITORIALI S.p.A.

# Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2021 - 2023

**Documentazione allegata e parte integrante del presente PTPCT:**

- **Criteri valutazione rischio 2019**
- **Valutazione rischio 2019**
- **Regolamento accesso civico 2017**
- **Regolamento segnalazioni – Whistleblower 2019**
- **Procedura pubblicazioni documenti trasparenza 2019**
- **Procedura flusso informativo all'organo di vigilanza 2019**
- **Procedura gestione rapporti PA 2019**
- **Regolamento per l'utilizzo dei beni aziendali**
- **Procedura segnalazione illeciti**
- **Codice etico 2019**
- **Sistema disciplinare 2019**
- **Regolamento in materia di accesso ai documenti amministrativi**
- **Regolamento per la disciplina delle assunzioni, dei requisiti di accesso e delle procedure selettive**
- **Disciplina per la progressione orizzontale di carriera**
- **Regolamento di acquisti sotto soglia**
- **Regolamento nomina componenti Commissioni Giudicatrici**
- **Regolamento Albo fornitori**

# Sommario

**TITOLO I** ..... **4**

**DISPOSIZIONI PRELIMINARI** ..... **4**

1 Premessa ..... 4

2 Contenuto e finalità del Piano ..... 5

3 Classificazione delle attività e organizzazione ..... 6

4 Analisi del contesto ..... 7

5. Gestione del rischio ..... 23

**TITOLO II** ..... **28**

**MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE** ..... **28**

6 Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione ..... 28

7 Strumenti di controllo e prevenzione della corruzione ..... 32

8 Formazione e Comunicazione ..... 36

9 Sistema Disciplinare ..... 37

**TITOLO III** ..... **41**

**PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ** ..... **41**

10 Obblighi di trasparenza ..... 41

11 Il principio della Trasparenza e la politica per la Trasparenza ..... 41

12 I compiti del Responsabile perla Trasparenza ..... 42

13 Procedura - Ruoli e responsabilità ..... 43

14 La sezione Società Trasparente ..... 44

15 Accesso civico ..... 48

16 Whistleblowing ..... 50

**TITOLO IV** ..... **51**

**PIANO FORMATIVO ANTICORRUZIONE** ..... **51**

17 Gli Obiettivi del Piano della Formazione sull'Anticorruzione ..... 51

18 Quadro normativo ..... 51

19 Individuazione dei soggetti target della formazione ..... 52

20 Individuazione delle posizioni a rischio e predisposizione delle metodologie e degli argomenti della formazione ..... 54

**TITOLO V** ..... **55**

**DISPOSIZIONI FINALI** ..... **55**

21 Cronoprogramma e azioni conseguenti all'adozione del Piano ..... 55

22 Il Calendario formativo ..... 58

23 Adeguamento del Piano e clausola di rinvio ..... 59

24 Entrata in vigore ..... 60

# TITOLO I

# DISPOSIZIONI PRELIMINARI

## 1 Premessa

1. La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.D. legge anticorruzione) prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali ed anche negli enti di diritto privato in controllo pubblico, quale è Sistemi Territoriali S.p.a.

2. La nozione di analisi del rischio di corruzione, come introdotta dall'art. 1 della Legge 190/2012, è intesa in senso molto ampio e non limitato al mero profilo penalistico, ovvero come possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possano verificarsi comportamenti corruttivi. La Legge non contiene, infatti, una definizione di corruzione che viene data per presupposta; il concetto deve essere qui inteso 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. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319, 319 ter c.p., e sono tali da comprendere l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II Capo I del codice penale, l'art.2635 del codice civile, il D. Lgs. 231/2001 e le altre disposizioni applicabili. La Determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015 definisce la "*maladministration*" come l'assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.
L'Azienda deve perciò avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

3. La legge ha individuato l'Autorità nazionale anticorruzione nella CIVIT - Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, prevista dall'art. 13 del D.Lgs. n. 150 del 2009 (ora ANAC a seguito della Legge n. 135/2013), ed attribuisce a tale Autorità compiti di vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione, nelle singole Amministrazioni, delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa: alla medesima autorità compete inoltre l'approvazione del Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

4. Con delibera n. 72/2013, CIVIT (oggi ANAC – Autorità Nazionale AntiCorruzione) ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione come predisposto dal DFP e trasmesso dal Ministero della Pubblica Amministrazione e Semplificazione: il predetto P.N.A., diversamente da quanto previsto nel testo letterale della legge 190/2012 prevede che "*I contenuti del presente P.N.A. sono inoltre rivolti alle società partecipate ed a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari*" (paragrafo 1.3 P.N.A., intitolato "Destinatari").

5. Sistemi Territoriali S.p.a. (di seguito anche "la Società o ST S.p.a."), ritiene di adottare un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (di seguito anche PTPCT e/o "Piano") che contiene anche il Piano per la trasparenza e l'integrità ed il relativo Piano formativo, e di individuare un dirigente con funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (di seguito anche "RPCT"): tale soggetto collabora alla predisposizione del Piano

triennale, svolge attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione e promuove la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

6. In sede di prima applicazione della legge n. 190 del 2012 e con il compito di coordinare l'attività di elaborazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Piano per la trasparenza e l'integrità, il Direttore Generale (a seguire anche "DG") di ST S.p.a. ha individuato a mezzo Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 22 luglio 2016 (a seguire anche "CdA") la **Dr.ssa Stefania Sorze**, quale Responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile della Trasparenza della Società.

7. Il presente Piano è adottato ai sensi della legge n. 190 del 2012 ed in conformità alle indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione (di seguito anche P.N.A.) approvato con Delibera della CIVIT (ora ANAC) n. 72 dell'11 settembre 2013, nonché delle determinazioni ANAC n.12 del 28 ottobre 2015 (Aggiornamento 2015 al P.N.A.) e n.831 del 03 agosto 2016 (P.N.A. 2016), limitatamente alle parti in cui le società partecipate sono espressamente indicate quali destinatarie dei contenuti del P.N.A., nonché all'Intesa della Conferenza Unificata n. 79 del 24 luglio 2013.

8. Con gli aggiornamenti P.N.A. 2017 e P.N.A. 2018, ANAC ha dato conto degli elementi di novità previsti dal D.Lgs. 97/2016 valorizzandoli, in sede di analisi dei PTPCT di numerose amministrazioni, per formulare indicazioni operative nella predisposizione dei PTPCT. Nella parte speciale sono stati affrontati, invece, questioni proprie di alcune amministrazioni.

9. Considerato che nel tempo ANAC è dovuta tornare più volte sugli stessi temi, vuoi per adeguare gli indirizzi alle novità legislative, vuoi per tenere conto delle problematiche rilevate in sede consultiva e di vigilanza, per il P.N.A. 2019-2021 il Consiglio dell'Autorità ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del P.N.A., rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Proprio per questo il P.N.A. contiene rinvii continui a delibere dell'Autorità che, ove richiamate, si intendono parte integrante del P.N.A. L'obiettivo è quello di rendere disponibile nel P.N.A. uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

10. Al fine di dare applicazione alle disposizioni delle suddette normative, è stato costituto un gruppo di lavoro a supporto di RPCT, con compiti istruttori e di analisi e valutazione del rischio corruzione, formato da Dirigenti e Capi Ufficio della Società con professionalità sia amministrative che tecniche e coadiuvato da una consulenza esterna. Il presente Piano costituisce documento programmatico della Società ed in esso confluiscono le finalità, gli istituti e le linee di indirizzo che il Responsabile della prevenzione della corruzione ha elaborato congiuntamente con i componenti del richiamato gruppo di lavoro.
Lo schema del presente Piano sarà oggetto di condivisione con i vertici di ST S.p.a., di informazione alle Organizzazioni sindacali e di consultazione tramite pubblicazione nella sezione "Società Trasparente" del sito web della Società.

## 2 Contenuto e finalità del Piano

1. In osservanza a quanto stabilito dalla legge n. 190 del 2012 e dal P.N.A. 2019 - 2021, il Piano contiene anzitutto una mappatura delle attività di ST S.p.a. maggiormente esposte al rischio di corruzione ed inoltre la previsione degli strumenti che l'ente intende adottare per la gestione di tale rischio.

2. Il presente Piano verrà trasmesso alla Regione Veneto, quale Ente vigilante sulla Società e alle società controllate (Veneto Sviluppo S.p.A. – Ferrovie Venete S.r.l.). Il Piano è inoltre pubblicato sul sito istituzionale di ST S.p.a. nella sezione "Società Trasparente"; ai dipendenti e 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 dovrà loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi.
Il presente Piano verrà altresì consegnato ai nuovi assunti ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto.

3. Le disposizioni concernenti le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza si applicano a diverse categorie di soggetti pubblici e privati, come individuati nell'art. 1, co. 2-bis, 2 della legge 190/2012 e nell'art. 2-bis3 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. In ragione della diversificata natura giuridica di tali categorie di soggetti, le disposizioni richiamate prevedono regimi parzialmente differenziati. Per le società in controllo pubblico, le associazioni, fondazioni ed altri enti di diritto privato e altri enti di diritto privato si rinvia alla **delibera n. 1134**.

4. Il Piano è soggetto ad aggiornamento e i relativi contenuti potranno subire modifiche ed integrazioni a seguito delle eventuali indicazioni provenienti dagli organi nazionali o locali competenti secondo le modalità indicate nel successivo § 13.

## 3 Classificazione delle attività e organizzazione

1**.** Sistemi Territoriali S.p.A. ha come oggetto sociale:
**"Progettazione ed erogazione del servizio di trasporto pubblico locale su rete ferroviaria. Erogazione del servizio di manutenzione e formazione treni per conto terzi".**
La Società svolge la propria attività in via prevalente a favore dell'ente pubblico affidante, ovverosia la Regione Veneto ed è strutturata come segue:

2. La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri effettivi, compreso il Presidente.
L'Assemblea dei Soci, con Socio unico la Regione del Veneto, ai sensi dell'art. 2449 c.c., ha diritto a procedere alla nomina diretta di un numero di amministratori proporzionale all'entità della propria partecipazione.
Cessazione, decadenza, revoca e sostituzione degli amministratori sono regolate a norma di legge e dello Statuto; la revoca o la sostituzione di amministratori nominati dai Soci è di esclusiva spettanza degli stessi ai sensi dell'art. 2449 c.c.
I consiglieri durano in carica per il periodo di 3 esercizi e sono rieleggibili.
Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, essendo ad esso demandato di compiere tutti gli atti opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che – per legge ed in base allo statuto, siano riservati all'Assemblea dei soci.
Al Direttore Generale è attribuita la rappresentanza della Società, anche in giudizio, nei limiti della delega conferita.
Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti.
L'Assemblea dei Soci ha diritto di procedere alla nomina diretta dei sindaci e del Revisore Contabile.

# 4 Analisi del contesto

L'Allegato 1 al P.N.A. al paragrafo B.1.1.1 "Individuazione delle aree di rischio" specifica che "Le aree di rischio variano a seconda del contesto esterno ed interno e della tipologia di attività istituzionale svolta dalla specifica amministrazione".
La Determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015 al paragrafo 6.3 "Analisi del contesto" afferma che "La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne."
La Delibera ANAC n. 831 del 03/08/2016 al paragrafo 2 "Esiti della valutazione dei PTPC 2016 - 2018" richiama la necessità di procedere all'analisi del contesto esterno interpretando i dati raccolti alla luce delle dinamiche del rischio corruttivo della propria organizzazione, e per il contesto interno segnalando la complessità organizzativa dell'amministrazione attraverso l'esame della struttura organizzativa, dei ruoli e delle responsabilità interne, così come delle politiche, degli obiettivi e strategie dell'ente.

## 4.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'azienda opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione o azienda, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.
Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta, consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.
La Determinazione, nell'aggiornamento del PTPCT, suggerisce a tal fine di avvalersi "degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati" o del supporto tecnico della Prefettura territorialmente competente.
In mancanza di Relazioni da parte della Prefettura di Padova che, al momento, non ha ancora ricevuto indicazioni dall'ANAC, il RPCT si è avvalso della seguente documentazione:

### 4.1.1 Contesto territoriale, economico, culturale e sociale

**Camera di Commercio di Padova "Conoscere Padova" (2018) - Estratto**
*La provincia nel suo complesso* raggiunge i *936.740 abitanti* (dato al 31.12.2017) dato che la colloca al primo posto in regione (con il 19,1% su un totale Veneto di 4.905.037 unità) e al 13° nella graduatoria delle province italiane. La popolazione della *città di Padova* alla stessa data è di *210.440 abitanti* e risulta il 3° capoluogo del Veneto dopo Venezia e Verona, oltre a collocarsi al 14° posto tra tutti i comuni italiani. Il nucleo urbano del capoluogo negli ultimi decenni ha registrato una diminuzione del numero degli abitanti a vantaggio dei comuni della cintura circostante, anche se questo fenomeno si è in parte attenuato negli ultimi anni. Si può quindi individuare *un'area metropolitana*, in un raggio di circa 10 km attorno al capoluogo, con *circa 438 mila abitanti*, pari al 46,8% della popolazione dell'intera provincia, area che, indicativamente, può essere collocata tra i primi dieci comuni italiani per entità demografica.
Quest'area, e la parte settentrionale del territorio padovano, risultano fortemente integrate con il sistema economico delle province di Venezia, Vicenza e Treviso, formando con esse il nucleo centrale dell'economia veneta.

Padova è la prima provincia del Veneto per numero di imprese operative ed occupa il nono posto in Italia (il decimo, escludendo le attività agricole, con un totale di imprese industriali e terziarie che raggiunge le 76.036 unità).
Nel 2017 gli *occupati medi* totali stimati dall'Istat (indagine Forze di lavoro) ammontano a circa 403 mila unità (pari al 19% del totale regionale) collocando Padova al 2° posto nel Veneto e al 11° in Italia.
La *struttura settoriale dell'occupazione* della provincia riflette la prevalenza delle attività terziarie.
Gli addetti nel terziario costituiscono, infatti, la parte prevalente dell'occupazione (260 mila unità pari al 64,5% del totale) con una prevalenza degli occupati nei servizi (175 mila unità, 43,5%) rispetto al commercio-turismo (84 mila unità per un 21% sempre sul totale degli occupati nella provincia).
Gli addetti all'industria raggiungono le 138 mila unità (34,5% del totale) di cui 114 mila unità nell'industria in senso stretto (28,4% manifatturiero, energia, estrattive) e 24 mila nelle costruzioni (6,1%). L'occupazione agricola risulta marginale (poco più di 4 mila addetti pari all' 1,1% del totale).
*Il tasso di occupazione,* come rapporto tra occupati e popolazione in età lavorativa (oltre i 15 anni) è del 65,6%, valore notevolmente superiore alla media nazionale (58%), su cui, come è noto, influiscono i valori particolarmente bassi delle regioni meridionali, anche se in parte al di sotto della media regionale (66%) e dell'Unione Europea (9) a 28 paesi (67,2%).
*Il tasso di disoccupazione* (dato dal rapporto tra disoccupati e forze di lavoro) risulta mediamente nel 2017 dell'8,5% valore quindi più contenuto se confrontato con il dato nazionale (11,2%), pur se la percentuale delle persone in cerca di occupazione nella provincia appare meno favorevole rispetto alla media dei paesi dell'Unione Europea (7,6%) e del Veneto (6,3%).
Da segnalare anche la rilevanza della *componente straniera dell'occupazione*, con una incidenza sul totale delle assunzioni effettuate nel 2017 nella provincia del 24,8%.
La ricchezza prodotta nella provincia, misurata dall'indicatore del *reddito lordo (valore aggiunto)*, riferita all'ultima stima disponibile per il 2016, è pari a 27,5 miliardi di euro.
Mediamente il peso dell'economia padovana sul totale Veneto si aggira attorno al 18% con una incidenza superiore sul totale regionale delle imprese operative (20,3% con un 21,6% delle sole imprese dei servizi), del reddito prodotto (19,7%) e degli occupati (19%).

**Regione del Veneto - Bollettino socio-economico del Veneto - I principali dati congiunturali Ottobre 2019**

A settembre 2019 si stima una ripresa dell'indice del clima di fiducia dei consumatori; con riferimento alle imprese, l'indice di fiducia cresce esclusivamente nelle costruzioni e nei servizi di mercato. Ad agosto 2019 si stima che il fatturato dell'industria si contragga in termini congiunturali dello 0,3%; segnali positivi invece dagli ordinativi, che registrano una variazione congiunturale superiore all'1%. Le vendite al dettaglio ad agosto 2019 sono in contrazione rispetto al mese precedente (-0,6%). Si stima che l'indice nazionale dei prezzi al consumo a settembre 2019 si contragga dello 0,6% rispetto al mese precedente. Si stima che il PIL veneto nel 2018 cresca dell'1,5%, un tasso superiore alla media nazionale. La domanda interna continua a muoversi: i consumi delle famiglie salgono dello 0,7% e per gli investimenti si stima un rialzo del 4,3%. Il risultato del 2018 è attribuibile ad una buona performance dell'industria veneta, che registra una crescita del valore aggiunto di tre punti percentuali su base annua, e del settore edilizio (+1,9%). Torna a crescere, dopo un 2017 non entusiasmante, il comparto agricolo (+4,4%) e si conferma contenuta la crescita del terziario (+1%). Nelle previsioni del 2019 la ripresa dovrebbe proseguire con una variazione dello 0,4%. La dinamica imprenditoriale nel secondo trimestre del 2019 mostra una leggera ripresa congiunturale: Veneto e Italia chiudono entrambi il trimestre con un +0,4% rispetto al trimestre precedente. Tutti i comparti fanno registrare variazioni congiunturali positive, in particolare i servizi (+0,6% in Veneto, +0,5% in Italia). La dinamica è invece leggermente negativa a livello tendenziale (Veneto e Italia chiudono il secondo trimestre del 2019 rispettivamente con un -0,5% e -0,2% sullo stesso trimestre del 2018). Segnali poco incoraggianti sul fronte dei fallimenti d'impresa: nei primi 6 mesi del 2019 crescono del 10% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Nei primi sei mesi del 2019 il valore delle

esportazioni venete di beni è stato pari a 32,2 miliardi di euro, registrando un incremento del +1,8% rispetto al dato del primo semestre 2018. La performance manifestata dalle esportazioni regionali resta inferiore sia al +2,8 con il quale si era chiuso il 2018 che al +2,7% registrato in ambito nazionale nei primi sei mesi dell'anno in corso. A trainare l'export veneto sono i settori dei mezzi di trasporto, delle produzioni ottiche e agroalimentari. Tra i mercati di destinazione, si segnala il sensibile aumento delle vendite verso Stati Uniti, Francia e Spagna. Nel I trimestre 2019 le convenzioni notarili di compravendite di unità immobiliari in Veneto registrano una sensibile crescita rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (+9,9%), quasi due punti percentuali in più rispetto al dato medio nazionale. Le crescite tendenziali del primo trimestre dell'anno hanno interessato sia le transizioni ad uso abitativo che quelle ad uso economico. Risultano in crescita anche le convenzioni notarili per mutui con costituzione di ipoteca immobiliare, che registrano un +2,4% rispetto al dato dello stesso trimestre del 2018. Continua la buona performance del mercato del lavoro veneto già iniziata nei primi mesi di quest'anno. Secondo gli ultimi dati disponibili, in Veneto nel II trimestre 2019 l'occupazione cresce ancora in modo significativo, mentre la disoccupazione scende in un contesto di calo anche dell'inattività. Rispetto ad un anno fa, nel II trimestre del 2019 i lavoratori nella nostra regione aumentano dello 0,9%, mentre le persone in cerca di lavoro diminuiscono del 3,6%, quasi esclusivamente per effetto della componente maschile. Di conseguenza il tasso di occupazione veneto passa dal 67,2% rilevato nel II trimestre 2018 al 67,0% registrato a metà dell'anno in corso, mentre il tasso di disoccupazione scende dal 5,9% al 5,6%. Pochi i lavoratori equivalenti in CIG, il 5,2% in meno del secondo trimestre 2018. L'Europa, il cosiddetto "vecchio continente", è sempre più un continente vecchio e l'Italia detiene il primato con la percentuale più alta di anziani: 22,8%. In Veneto gli ultra64enni sono il 22,9% della popolazione, in aumento nel tempo e le previsioni demografiche ne indicano un ulteriore incremento (35 anni fa erano il 12% e si stima saranno il 34% tra 35 anni). Il progressivo invecchiamento della popolazione porta a uno squilibrio sempre maggiore fra giovani e anziani, con ripercussioni sul mercato del lavoro, sul sistema sanitario, di assistenza e previdenza. Le politiche per l'invecchiamento attivo mirano a mantenere gli anziani in una condizione di benessere e di autonomia affinché possano continuare a esprimere al meglio le proprie potenzialità e fornire apporto alla società. Secondo l'indice di invecchiamento attivo, che considera il livello di partecipazione delle persone anziane con in diversi ambiti, l'Italia si posiziona un po' sotto alla media europea. In Veneto gli anziani godono di buona salute e di condizioni economiche dignitose, si dimostrano attivi in famiglia e nella società, impegnandosi anche nel volontariato, e sono soddisfatti delle loro amicizie e del tempo libero. Seppur in recupero, rispetto alla media europea, partecipano meno al mercato del lavoro e hanno qualche difficoltà nell'uso delle nuove tecnologie. I giovani veneti si confermano ottimi studenti: nelle prove Invalsi dell'anno scolastico 2017/2018 il 48% dei ragazzi di seconda superiore ha raggiunto i livelli cognitivi più alti in italiano, rispetto al 35% della media nazionale, mentre in matematica vengono raggiunti dal 52% (36% in Italia). Nonostante queste buone performance, la nostra regione, come il resto d'Italia e gran parte delle regioni dell'Europa meridionale, presenta una percentuale limitata di persone in età 25-64 con almeno il diploma: in Veneto questa quota si ferma al 65% rispetto ad altre regioni dei paesi nordici dove supera il 90%. Eppure il vantaggio dell'istruzione è evidente: al crescere del titolo di studio diminuisce il tasso di disoccupazione e aumenta il reddito; i laureati guadagnano in media 160 euro in più delle persone con la licenza media e hanno un tasso di disoccupazione più che dimezzato.

**Effetti su Sistemi Territoriali S.p.A.:** si rileva in generale per la regione Veneto una situazione di contrazione economica che tuttavia è contenuta rispetto ad altre aree d'Italia. Questo induce a pensare che nel settore di attività della società il TPL rimane un asset strategico utile per una eventuale uscita dalla momentanea recessione.

**Prefettura di Padova – Dati statistici dei reati relativamente all'anno 2017**

Con riferimento ad alcuni reati, il Referente per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza della Prefettura di Padova, con Prot. Uscita N.0093963 del 21/12/2018 offre un quadro dello stato dell'ordine e della sicurezza pubblica nella Provincia di Padova per l'anno 2017.

La Prefettura sottolinea che non sono stati accertati tentativi di infiltrazione mafiosa nel settore della Pubblica Amministrazione, né si sono registrati casi di peculato, corruzione e abuso d'ufficio.
Tra la fine del 2017 e l'inizio del 2018 l'Università di Padova è stata al centro di ampia atività di indagine per fatti di corruzione nell'ambito degli appalti, inchiesta conclusasi con l'arresto del dirigente responsabile dell'area edilizia, sicurezza e manutenzione dell'Ateneo e di un imprenditore edile; per le medesime ipotesi di reato di corruzione e turbativa d'asta sono state indagate altre 17 persone tra le quali un dipendente della provincia.
La Prefettura segnala l'assenza nella Provincia di Padova di reati dai quali derivi una responsabilità amministrativa di enti ex D.Lgs. 231/2001.
Per contro si sono registrati i delitti contro la P.A. di seguito elencati:

a) Truffa aggravata ai danni dello Stato (art. 640 c.p.) n. 1 reato;
b) Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) n. 7 reati;
c) Peculato (art. 314 c.p.) n. 6 reati;
d) Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) n. 8 reati;
e) Rifiuto di atti d'ufficio – omissione (art. 328 c.p.) n. 2 reati;
f) Interruzione di servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.) n. 5 reati;
g) Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 331 c.p.) n. 7 reati;
h) Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 335 c.p.) n. 4 reati;
i) Corruzione (artt. 318,0319,0319-bis, 320, 321, 322-bis c.p.) n. 1 reato;
j) Concussione (art. 317 c.p.) n. 1 reato;
k) Rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio (art. 326 c.p.) n. 1 reato;
l) Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.) n. 1 reato;

Non si sono registrati, invece, i seguenti delitti:

a) Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o della Comunità Europea (art. 316-ter c.p.);
b) Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

**Effetti su Sistemi Territoriali S.p.A:** da quanto sopra riportato non sembra emergere, nell'anno in questione, un quadro di particolare allarme per quanto attiene ai reati analizzati. In ogni caso i punti che più interessano l'attività e i fini istituzionali della società riguardano i reati contro la Pubblica amministrazione e l'indebita percezione di contributi o finanziamenti. Per quanto riguarda il primo punto, ST ha adottato una Procedura appalti e contratti che presenta i correttivi richiesti da ANAC, mentre per il secondo punto, si ritiene debba essere adottata una specifica procedura che rilevi ed evidenzi le modalità di richiesta dei contributi con relativo flow chart e correttivi.

**Corte dei Conti – Sezioni Giurisdizionale Regionale per il Veneto – Inaugurazione dell'anno giudiziario 2019 - Estratto**

La legge 9 gennaio 2019, n.3 ("Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici") si innesta nel cD. filone della normativa anticorruzione. Pur promulgata nel 2019 è stata però oggetto di discussione ed esame nel corso del 2018 e rappresenta un punto di compromesso tra diverse visioni del fenomeno "lotta alla corruzione". Destinatari principali di tali previsioni sono le Procure della Repubblica ed Erariali che dovranno applicare, con la specifica tempistica transitoria indicata dal legislatore, nuovi istituti e nuove sanzioni che solo in un secondo momento saranno portate all'attenzione del magistrato giudicante per cui ogni commento è, allo, stato rinviato. Giudizi nelle materie di contabilità pubblica Nel corso del 2018, la Sezione ha tenuto n. 23 udienze collegiali (24 nel 2017) per la trattazione dei giudizi di responsabilità amministrativa, celebrati con il rito ordinario, e dei giudizi di conto. Sono state tenute n. 16 udienze camerali per i riti speciali e per altri procedimenti. Ad inizio anno erano pendenti 40 giudizi (36 di responsabilità e 4 di conto); nel corso dell'anno ne sono stati aperti 133 (59 di responsabilità, in misura pari alle citazioni depositate dalla

Procura regionale, 2 a istanza di parte, 65 di conto, in misura corrispondente alle relazioni di deferimento dei magistrati della Sezione e 7 per resa di conto); sono stati definiti 120 giudizi, di cui 58 di responsabilità, 60 di conto e 2 ad istanza di parte. Per i giudizi di responsabilità amministrativa sono state emesse n. 45 sentenze (49 nel 2017) nei confronti di 106 convenuti. Quanto agli esiti, sono state emesse n. 27 sentenze di condanna, n. 6 di assoluzione e n. 12 con altra formula. L'importo delle condanne ammonta ad € 12.461.210,83 (€ 19.285.632,74 nel 2017), a fronte di richieste risarcitorie, da parte della Procura regionale, di € 19.660.151,67 (€ 28.248.405,73 nel 2017).

**La giurisprudenza in materia di responsabilità Amministrativa**

Le questioni affrontate hanno evidenziato, nei vari ambiti della pubblica amministrazione, un variegato quadro di illeciti, taluni caratterizzati dalla propensione alla realizzazione di profitti di carattere personale nella gestione della cosa pubblica, altri, i più numerosi, da grave negligenza nell'espletamento degli obblighi di servizio, agevolata da carenze nei controlli da parte degli organi a ciò preposti. Sono state pronunciate, condanne per il considerevole importo di € 12.461.210,83 pari al danno addebitato non solo ad amministratori e dipendenti pubblici che, in spregio degli obblighi di servizio, hanno arrecato pregiudizio alle amministrazioni di appartenenza ma altresì a soggetti privati che indebitamente hanno percepito o utilizzato illegalmente risorse pubbliche. Sono emersi infatti:

a) Danni erariali da reato
b) Illeciti nella gestione del rapporto di impiego o di servizio
c) Illeciti nelle procedure di appalto e nelle forniture
d) Illeciti in materia di sanità
e) Danni al patrimonio pubblico
f) Illeciti nella riscossione di entrate
g) Illeciti nella gestione di contributi e finanziamenti pubblici

Nell'anno trascorso, gli illeciti derivanti da condotte corruttive hanno costituito una delle cause più significative di grave pregiudizio per gli interessi pubblici, nonostante le misure di contrasto introdotte dal legislatore e le molteplici azioni avviate dal pubblico ministero penale e, per quanto di competenza specifica, dal pubblico ministero contabile.

**Al danno prodotto dalla corruzione e perseguibile in giudizio, va sommato l'enorme danno per la collettività determinato dalla distrazione di ingenti disponibilità finanziarie erariali che avrebbero potuto essere destinate a fini pubblici e che comporta effetti devastanti sul contesto organizzativo delle amministrazioni danneggiate e inevitabili battute d'arresto per la regolarità dei servizi resi e conseguentemente per la crescita economica del territorio**.

Sono state emesse, tra le altre, sentenze per il danno derivato da attività libero professionale non autorizzata, arrecato in violazione della normativa di settore (art. 7 del D.Lgs. 165/2001) che disciplina, in modo assolutamente chiaro e comprensibile, la materia in esame, nel rispetto dei precetti costituzionali di cui agli articoli 97 e 98 della Costituzione che sanciscono il principio del buon andamento della Pubblica Amministrazione e dell'esclusività del rapporto di pubblico impiego al servizio della collettività. Inoltre, a seguito dei mutamenti degli assetti operativi della pubblica amministrazione, sono sempre più frequenti le ipotesi in cui il perseguimento di fini pubblici viene affidato a soggetti privati, destinatari di finanziamenti o contribuzioni pubbliche.

La Corte di cassazione, da oltre un decennio, ha reso stabile il proprio orientamento giurisprudenziale (sopra illustrato) secondo cui il soggetto privato che gestisce fondi pubblici e che, per sua scelta, incida negativamente sul modo d'essere del programma imposto dalla P.A., determinando uno sviamento dalle finalità perseguite, è sottoposto alla giurisdizione contabile.

**Effetti su Sistemi Territoriali S.p.A.:** da tale stralcio è evidente che la corruzione nel Veneto, nonostante l'introduzione di norme molto stringenti, è ancora molto presente, pertanto l'Azienda deve dare impulso alla formazione e ai controlli; particolare attenzione dovrà essere posta agli incarichi extraistituzionali non autorizzati, per i quali non è presente una procedura anche se storicamente non ci sono stati casi di richiesta e assegnazione di incarichi extraprofessionali, ma necessitano controlli a campione più forti e regolamentati.

**ANAC – La corruzione in Italia (2016-2019) – Estratto**

Nell'ambito del Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020", finanziato dall'Unione europea, ANAC sta lavorando a un ambizioso progetto che punta a definire un set di indicatori in grado di individuare il rischio di corruzione nella Pubblica amministrazione. Nello specifico, con il supporto del personale della Guardia di Finanza impiegato presso ANAC, sono stati analizzati i provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nell'ultimo triennio. Fra agosto 2016 e agosto 2019 sono state 117 le ordinanze di custodia cautelare per corruzione spiccate dall'Autorità giudiziaria in Italia e correlate in qualche modo al settore degli appalti: esemplificando è quindi possibile affermare che sono stati eseguiti arresti ogni 10 giorni circa. Si tratta in ogni caso di una approssimazione per difetto rispetto al totale, poiché ordinanze che ictu oculi non rientravano nel perimetro di competenza dell'ANAC non sono state acquisite. In linea con questa cadenza temporale sono anche i casi di corruzione emersi analizzando i provvedimenti della magistratura: 152, ovvero uno a settimana (solo a considerare quelli scoperti). A essere interessate sono state pressoché tutte le regioni d'Italia, a eccezione del Friuli Venezia Giulia e del Molise. Dal punto di vista numerico, spicca il dato relativo alla Sicilia, dove nel triennio sono stati registrati 28 episodi di corruzione (18,4% del totale) quasi quanti se ne sono verificati in tutte le regioni del Nord (29 nel loro insieme). A seguire, il Lazio (con 22 casi), la Campania (20), la Puglia (16) e la Calabria (14). Il 74% delle vicende (113 casi) ha riguardato l'assegnazione di appalti pubblici, a conferma della rilevanza del settore e degli interessi illeciti a esso legati per via dell'ingente volume economico. Il restante 26%, per un totale di 39 casi, è composto da ambiti di ulteriore tipo (procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari, ecc.). Il settore più a rischio si conferma quello legato ai lavori pubblici, in una accezione ampia che comprende anche interventi di riqualificazione e manutenzione (edifici, strade, messa in sicurezza del territorio): 61 gli episodi di corruzione censiti nel triennio, pari al 40% del totale. A seguire, il comparto legato al ciclo dei rifiuti (raccolta, trasporto, gestione, conferimento in discarica) con 33 casi (22%) e quello sanitario con 19 casi (forniture di farmaci, di apparecchiature mediche e strumenti medicali, servizi di lavanolo e pulizia), equivalente al 13%. Quanto alle modalità "operative", **è degna di nota la circostanza che - su 113 vicende corruttive inerenti l'assegnazione di appalti - solo 20 riguardavano affidamenti diretti (18%), nei quali l'esecutore viene scelto discrezionalmente dall'amministrazione**. In tutti gli altri casi sono state espletate procedure di gara: ciò lascia presupporre l'esistenza di una certa raffinatezza criminale nell'adeguarsi alle modalità di scelta del contraente imposte dalla legge per le commesse di maggiore importo, evitando sistemi (quali appunto l'assegnazione diretta) che in misura maggiore possono destare sospetti.

Spesso si registra inoltre una strategia diversificata a seconda del valore dell'appalto: per quelli di importo particolarmente elevato, prevalgono i meccanismi di turnazione fra le aziende e i cartelli veri e propri (resi evidenti anche dai ribassi minimi rispetto alla base d'asta, molto al di sotto della media); per le commesse di minore entità si assiste invece al coinvolgimento e condizionamento dei livelli bassi dell'amministrazione (ad es. il direttore dei lavori) per intervenire anche solo a livello di svolgimento dell'attività appaltata. A seguire, alcune delle principali peculiarità riscontrate nelle vicende di corruzione esaminate, che potrebbero essere assunte come indicatori di ricorrenza del fenomeno:

- illegittimità gravi e ripetute in materia di appalti pubblici: affidamenti diretti ove non consentito, abuso della procedura di somma urgenza, gare mandate deserte, bassi anomali, bandi con requisiti funzionali all'assegnazione pilotata, presentazione di offerte plurime riconducibili ad un unico centro di interesse;
- inerzia prolungata nel bandire le gare al fine di prorogare ripetutamente i contratti ormai scaduti (in particolare nel settore dello smaltimento rifiuti);
- assenza di controlli (soprattutto nell'esecuzione di opere pubbliche);
- assunzioni clientelari;
- illegittime concessioni di erogazioni e contributi; μ concorsi svolti sulla base di bandi redatti su misura;

- illegittimità nel rilascio di licenze in materia edilizia o nel settore commerciale.
- illiceità in procedimenti penali, civili o amministrativi, al fine di ottenere provvedimenti di comodo

Nel periodo in esame sono stati 207 i pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio indagati per corruzione. Indicativo è il tasso relativo all'apparato burocratico in senso stretto, che annoverando nel complesso circa la metà dei soggetti coinvolti si configura come il vero dominus: 46 dirigenti indagati, ai quali ne vanno aggiunti altrettanti tra funzionari e dipendenti più 11 RUP (responsabile unico del procedimento). Ancillare risulta invece il ruolo dell'organo politico. I numeri appaiono comunque tutt'altro che trascurabili, dal momento che nel periodo di riferimento sono stati 47 i politici indagati (23% del totale). Di questi, 43 sono stati arrestati: 20 sindaci, 6 vice-sindaci, 10 assessori (più altri 4 indagati a piede libero) e 7 consiglieri. L'analisi dell'ANAC ha consentito di dare riscontro fattuale al cD. fenomeno della "smaterializzazione" della tangente, che vede una sempre minor ricorrenza della contropartita economica. Il denaro continua a rappresentare il principale strumento dell'accordo illecito, tanto da ricorrere nel 48% delle vicende esaminate, sovente per importi esigui (2.000-3.000 euro ma in alcuni casi anche 50-100 euro appena) e talvolta quale percentuale fissa sul valore degli appalti.
A fronte di questa "ritirata" del contante, stante anche la difficoltà di occultamento delle somme illecitamente percepite, si manifestano nuove e più pragmatiche forme di corruzione. In particolare, il posto di lavoro si configura come la nuova frontiera del pactum sceleris: soprattutto al Sud l'assunzione di coniugi, congiunti o soggetti comunque legati al corrotto (non di rado da ragioni clientelari) è stata riscontrata nel 13% dei casi. A seguire, a testimonianza del sopravvento di più sofisticate modalità criminali, si colloca l'assegnazione di prestazioni professionali (11%), specialmente sotto forma di consulenze, spesso conferite a persone o realtà giuridiche riconducibili al corrotto o in ogni caso compiacenti. Le regalie sono presenti invece nel 7% degli episodi.
**A conferma delle molteplici modalità di corruzione, vi è il dato relativo alle utilità non rientranti nelle summenzionate fattispecie, più di un quinto del totale (21%). Oltre a ricorrenti benefit di diversa natura (benzina, pasti, pernotti) non mancano singolari ricompense di varia tipologia (ristrutturazioni edilizie, riparazioni, servizi di pulizia, trasporto mobili, lavori di falegnameria, giardinaggio, tinteggiatura) comprese talvolta le prestazioni sessuali. Tutte contropartite di modesto controvalore indicative della facilità con cui viene talora svenduta la funzione pubblica ricoperta.**
**Effetti su Sistemi Territoriali S.p.A.:** la corruzione, benché all'apparenza scomparsa dal dibattito pubblico, rappresenta un fenomeno radicato e persistente, verso il quale tenere costantemente alta l'attenzione. Al tempo stesso, occorre rilevare come la prevalenza degli appalti pubblici nelle dinamiche corruttive giustifichi la preoccupazione nei confronti di meccanismi di deregulation quali quelli di recente introdotti, verso i quali l'ANAC ha già manifestato perplessità.
La sfida rappresentata dalla corruzione è tuttavia di entità tale da richiedere un armamentario variegato, non limitato alla sola repressione.
L'indispensabilità della prevenzione quale strumento aggiuntivo (ma nient'affatto alternativo) rispetto alla sanzione penale, risulta del resto rafforzata proprio dalle evidenze del rapporto. Si pensi, a titolo di esempio, alla predominanza dell'apparato burocratico negli episodi di corruzione, che comprova l'assoluta utilità di prevedere adeguate misure organizzative (in primis in tema di conflitti d'interesse e rotazione periodica del personale) che riducano a monte i fattori di rischio. Rilevante è l'incremento esponenziale delle segnalazioni riguardanti gli illeciti avvenuti sul luogo di lavoro (whistleblowing), verso le quali nel 2017 sono state introdotte nell'ordinamento particolari tutele per evitare ritorsioni e discriminazioni: nei primi nove mesi dell'anno l'ANAC ne ha ricevute oltre 700, un dato indicativo - al netto delle segnalazioni improprie - della crescente propensione a denunciare reati e irregolarità.
La trasparenza, intesa quale strumento di monitoraggio civico dell'azione amministrativa, allo stato rappresenta un patrimonio consolidato e soprattutto diffuso, come dimostrano tutte le rilevazioni svolte nel tempo dall'Autorità. Parimenti, la diffusione fra le amministrazioni dell'istituto della

vigilanza collaborativa, che consente di sottoporre la documentazione di gara al vaglio preventivo dell'ANAC, ha consentito lo svolgimento di grandi eventi e di bandire appalti di particolare entità senza le infiltrazioni mafiose e criminali che hanno costellato il passato recente.
**Ciò non significa affatto che la corruzione pulviscolare di oggi non sia pericolosa: spesso la funzione è svenduta per poche centinaia di euro e ciò, unitamente alla facilità con cui ci si mette a disposizione, consente una forte capacità di penetrazione al malaffare.**
Quindi è necessario porre l'attenzione su: - Appalti pubblici (controlli non solo su affidamenti diretti, ma anche procedure di gara) - Conflitto d'interesse - Rotazione periodica del personale - Whistleblowing - Trasparenza - Procedimenti di modico valore.

**ISTAT – La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie 2017 – Estratto**
Nell'indagine sulla sicurezza dei cittadini 2015-2016, l'Istat ha introdotto un modulo volto a studiare il fenomeno della corruzione. Si tratta di un approfondimento che per la prima volta vuole offrire una stima del numero di famiglie coinvolte nel corso della propria vita in dinamiche corruttive: sono state intervistate 43mila persone tra i 18 e gli 80 anni di età a cui è stato chiesto **se a loro stessi o ad un familiare convivente sia stato suggerito o richiesto di pagare, fare regali o favori in cambio di facilitazioni nell'accesso a un servizio o di un'agevolazione**. L'attenzione è quindi rivolta alle esperienze concrete: è stato anche chiesto se vi sia stato uno scambio, in quale modo sia avvenuto, la sua entità e il suo esito, il comportamento di denuncia. Al contempo è stata anche rilevata la conoscenza indiretta di casi di corruzione, cioè se si è venuti a conoscenza, nel proprio ambiente, di persone - come amici, colleghi e familiari - che abbiano ricevuto richieste di denaro, favori o regali in cambio di servizi.
Si stima che il 7,9% delle famiglie nel corso della vita sia stato coinvolto direttamente in eventi corruttivi quali richieste di denaro, favori, regali o altro in cambio di servizi o agevolazioni (2,7% negli ultimi 3 anni, 1,2% negli ultimi 12 mesi).
La situazione sul territorio appare notevolmente diversificata. L'indicatore complessivo di corruzione stimato varia tra il 17,9% del Lazio e il 2% della Provincia autonoma di Trento. Valori particolarmente elevati presentano anche l'Abruzzo e la Puglia, rispettivamente 11,5% e 11%, la Basilicata e il Molise, mentre all'opposto si collocano alcune regioni del Nord come la provincia autonoma di Bolzano, il Piemonte e la Valle d'Aosta, il Friuli Venezia Giulia e le Marche. In ambito lavorativo i casi di corruzione sono più segnalati nel Lazio (7,4%) e in Puglia (6,3%), seguono Liguria (4,2%), Sardegna (4,2%) e Basilicata (4,1%). Nel Lazio (5,7%) e in Puglia (4,8%) è presente la percentuale più alta di famiglie che hanno avuto richieste di denaro quando si sono rivolte a uffici pubblici (Comune, Provincia, Regione, aziende sanitarie locali, vigili del fuoco, ecc.).
Le famiglie che vivono nei centri dell'area metropolitana hanno ricevuto una richiesta di denaro o favori in cambio di servizi in proporzione quasi doppia rispetto a chi vive nei comuni più piccoli fino a 10 mila abitanti (rispettivamente 11,3% e 6%); le percentuali sono elevate anche nei comuni delle periferie delle aree metropolitane (9,4%). Tuttavia i settori riflettono la diversa esposizione ad eventi di possibile corruzione: in sanità sono maggiori nei comuni periferici alle aree metropolitane mentre nelle grandi città è più elevata la percentuale di famiglie che hanno avuto richieste di denaro o regali al momento della ricerca del lavoro.
Rispetto al quadro generale il panorama degli ultimi 3 anni è leggermente diverso. Il Sud detiene il primato di casi di corruzione, seguono il Centro e le Isole; tra le regioni emergono Abruzzo, Lazio e Puglia. Negli ultimi 3 anni le famiglie che hanno avuto richieste di denaro o regali/favori in cambio di servizi è maggiore nei comuni delle periferie delle aree metropolitane con un sorpasso netto dei comuni centro delle aree stesse (4,1% le prime, 3,6% le secondo contro la media del 2,7%).
La corruzione ha riguardato in primo luogo il settore lavorativo (3,2% delle famiglie), soprattutto nel momento della ricerca di lavoro, della partecipazione a concorsi o dell'avvio di un'attività lavorativa (2,7%). La richiesta di denaro o scambi ha coinvolto il 2,7% delle famiglie che nel corso della vita hanno fatto domanda di benefici assistenziali come contributi, sussidi, alloggi sociali o popolari, pensioni di invalidità e il 2,1% delle famiglie che si sono rivolte agli uffici pubblici. In particolare si

stima all'1,5% la percentuale delle famiglie a cui è accaduto quando si sono recate presso uffici pubblici comunali, della Regione o della Provincia. Richieste di denaro o favori in cambio di facilitazioni da parte di forze dell'ordine o forze armate e nel settore dell'istruzione hanno riguardato rispettivamente l'1% e lo 0,6% delle famiglie.
La stima più bassa di corruzione riguarda le public utilities: sono soltanto 0,5% le famiglie che al momento di richiedere allacci, volture o riparazioni per energia elettrica, gas, acqua o telefono hanno avuto richieste di pagamenti in qualsiasi forma per ottenere o velocizzare i servizi richiesti. Nella maggior parte dei casi di corruzione c'è stata una richiesta esplicita da parte del diretto interessato (la stima è pari al 38,4%) o questi lo ha fatto capire (32,2%); è invece meno frequente la richiesta da parte di un intermediario (13,3%). In altri casi gli intervistati riportano che non vi è stata una vera e propria richiesta dal momento che "si sa che funziona così" (9,4%) e in un residuale 1,5% è il cittadino ad avere offerto di propria iniziativa denaro o regali. Tuttavia, a questa domanda l'8,1% degli intervistati si è rifiutato di rispondere mentre il 6,2% ha detto di non ricordare o di non sapere come si fosse svolto il fatto. Le circostanze sono molto diversificate negli ambiti presi in considerazione.
La richiesta da parte di un intermediario è più frequente nel settore lavorativo (17,7% dei casi), la convinzione che "funzioni così" è maggiormente diffusa negli uffici pubblici e nell'assistenza. Per quest'ultima è più elevata anche la quota di chi si è offerto di pagare o fare regali di propria iniziativa. La richiesta esplicita caratterizza di più il Centro e il Nord-ovest (rispettivamente 47,8% e 47,6%) e raggiunge il punto massimo nei comuni centro delle aree metropolitane (60,6%). La modalità "è stato fatto capire" si verifica di più nel Nord-est (43,5%), così come la presenza di un intermediario è più frequente in quest'ultima ripartizione (29,8%) e nelle Isole (27,1%). "Non vi è stata alcuna richiesta esplicita perché si sa che funziona così" si associa di più al Meridione (13,2% contro il 2,8% del Nord e il 10,9% del Centro) e ai piccoli comuni (18,3% in quelli da 10mila a 50mila abitanti e 10,4% nei comuni fino a 10mila abitanti). Per la corruzione nel settore assistenziale, nel 23,5% dei casi i protagonisti sono stati i medici e nel 22,1% i dipendenti degli enti locali (comune, provincia e regione) e altri dipendenti pubblici o del patronato. Nell'ambito dei contatti con le public utilities la corruzione si manifesta attraverso richieste di dipendenti delle aziende della distribuzione elettrica (44,6%) e del gas (31,3%).
L'oggetto di scambio più frequente nella dinamica corruttiva è il denaro (60,3%), soprattutto per ciò che attiene i settori dell'assistenza (65,7%), dei contratti con le compagnie di elettricità, gas, acqua e telefoni (63,6%) e della sanità (61,2%); seguono il commercio di favori, nomine, trattamenti privilegiati (16,1%), che caratterizzano di più il comparto uffici pubblici (22,9%), e i regali (9,2%). In misura minore il contenuto dello scambio è una prestazione sessuale (4,6%) o altri favori (7,6%).
Lo scambio di denaro viene indicato in percentuale più alta dagli abitanti del Centro (72,2%), delle Isole (64%) e, soprattutto, da chi vive nei grandi comuni (83,1%); favori e trattamenti privilegiati sono stati richiesti di più nelle Isole (20,9%) e nei comuni fino a 10mila abitanti (23,2%).
Sono il 35,6% le famiglie che hanno accettato di corrispondere alla richiesta di denaro o di fare regali: la percentuale è massima nel settore delle public utilities (54,6%), seguono gli uffici pubblici (37,4%), l'ambito sanitario (36,4%), quello dell'assistenza (24,2%) e il lavoro (18,2%). Elevate anche in questo caso le non risposte per i settori giustizia e forze dell'ordine. In più di un caso su due (52,8%) l'ammontare versato non supera i 500 euro mentre per il 12,7% la cifra corrisposta è oltre tale soglia. Il 15,2% non ricorda e il 19,4% ha preferito non rispondere.
Se l'accordo contempla un regalo, nella maggior parte dei casi il suo valore non ha superato i 150 euro previsti dalla legge n.190 del novembre 2012, che stabilisce in tale somma il valore minimo consentito per non essere considerato un caso di corruzione.
Tra le famiglie che hanno accettato lo scambio, l'85,2% ritiene che aver pagato sia stato utile per ottenere quanto desiderato: in particolare nell'ambito dei singoli settori, il rendimento è totale per le public utilities (99,1%) e particolarmente elevato per ottenere un lavoro (92,3%) o una prestazione sanitaria (82,8%).
Pur di ottenere un servizio il 51,4% delle famiglie ricorrerebbe di nuovo all'uso del denaro, dei favori o dei regali (73,8% nel caso di una prestazione sanitaria). Per contro, il 30,9% delle famiglie non lo

rifarebbe: il 37,8% perché lo ritiene un comportamento scorretto che danneggia la collettività, mentre una quota analoga, ragionando in termini di utilità, non si reputa soddisfatta di quanto ottenuto. Il 25,2% riconosce di aver pagato per un servizio che gli sarebbe spettato di diritto. La quota di famiglie che hanno avuto richieste di corruzione denunciando l'episodio è solo del 2,2%, la quasi totalità non lo ha fatto (95,7%), il 3,3% preferisce non rispondere e l'1,9% non sa o non ricorda. Tra i motivi della non denuncia viene evidenziata soprattutto la sua inutilità (39,4% dei casi) e la consuetudine della pratica per raggiungere i propri obiettivi (14%); seguono il non sapere chi denunciare (12,5%) e la paura delle rappresaglie e delle conseguenze, anche giuridiche, della denuncia (12,4%). Altri invece ribadiscono l'utilità del vantaggio avuto a seguito della transazione corruttiva (9,2%). Altre motivazioni interessanti, ma residuali, della scelta di non denunciare sono la convinzione che l'aver dato denaro/regali è stato un segno di gratitudine (1,3%) e la consapevolezza che non essendoci prove o una richiesta esplicita, comunque le autorità non avrebbero potuto fare nulla (3,8%).
Non sporgere denuncia perché inutile e perché non interesserebbe a nessuno è la modalità più segnalata nei casi di corruzione per ottenere i benefici assistenziali; nel settore della sanità viene accentuato anche l'aspetto dell'utilità e della normalità della corruzione. Sempre con riferimento alla corruzione, inoltre, il 13,1% dei cittadini conosce direttamente qualcuno fra parenti, amici, colleghi o vicini a cui è stato richiesto denaro, favori o regali per ottenere facilitazioni in diversi ambiti e settori ed ammonta al 25,4% la popolazione che conosce persone che sono state raccomandate per ottenere privilegi. Agli occupati e a coloro che hanno lavorato in passato è stato chiesto se hanno mai assistito, nel loro ambiente di lavoro, a scambi di favori o di denaro che hanno considerato illeciti o inopportuni. È capitato a oltre 1 milione e 900 mila persone (5,0%). Le regioni con i tassi stimati più elevati sono Lazio (7,5%), Veneto (7,2%), Liguria (6,9%), Sardegna (5,9%), Emilia Romagna (5,8%) e Lombardia (5,5%). I settori di attività economica in cui più di frequente si assiste a questi scambi sono quelli delle intermediazioni monetarie e finanziarie (13,6%), sanità e altri servizi sociali (8,8%) e costruzioni (7,4%). Nel 55% dei casi, tuttavia, le persone che hanno assistito a questi scambi illeciti non hanno preso alcuna iniziativa, il 17,3% ne ha parlato soltanto con persone al di fuori dell'ambito lavorativo come familiari o amici, il 13,9% con colleghi fidati e il 9,4% direttamente con la persona coinvolta. Solo l'11,8% lo ha segnalato a un superiore e appena l'1,9% al responsabile anticorruzione presente sul luogo di lavoro anche se, al riguardo, va segnalato che questa figura è prevista solo nell'ambito della Pubblica Amministrazione e da pochi anni a questa parte (Legge n° 190/2012). Nel nostro Codice penale il voto di scambio è classificato fra i reati contro l'ordine pubblico con la denominazione di "scambio elettorale politico-mafioso" (art. 416ter del Codice Penale). Pur con una diversa classificazione giuridica rispetto alla corruzione – che è un reato contro la P.A. - il voto di scambio ne condivide, per alcuni aspetti, la fenomenologia. In questo caso il pactum sceleris avviene fra un elettore e un politico, o un suo intermediario, che trasformano in oggetto di scambio quel voto che secondo la nostra Costituzione (art. 48) dovrebbe essere "eguale, libero e segreto". Si stima che ad oltre 1 milione 700mila cittadini (3,7% della popolazione fra i 18 e gli 80 anni) sono stati offerti denaro, favori o regali per avere il loro voto alle elezioni amministrative, politiche o europee. Il voto di scambio è più frequente in caso di elezioni amministrative e raggiunge i picchi più alti al Sud e nelle Isole, dove ne ha avuto qualche esperienza, rispettivamente, il 6,7% e l'8,4% della popolazione. Tutte le regioni del Sud, fatta eccezione per il Molise, presentano tassi sensibilmente più elevati rispetto alla media Italia, con il massimo del 9,7% in Basilicata. In cambio del voto sono stati offerti o promessi soprattutto favori o trattamenti privilegiati (34,7% dei casi), nomine o posti di lavoro (32,8%) o addirittura denaro (20,6%).
A imprenditori, lavoratori autonomi e lavoratori in proprio che a livello personale non hanno ricevuto alcuna richiesta di denaro, regali o altra utilità per ottenere servizi o facilitazioni in ambiti attinenti alla loro attività lavorativa, è stato chiesto quale fosse la loro percezione sulla corruzione. Il dato stimato è elevato: il 32,4% dichiara che nel settore in cui opera succede sempre o spesso di essere obbligati a pagare per ottenere licenze e concessioni o contratti con la P.A. o permessi per l'import e l'export, o per agevolare pratiche fiscali o velocizzare procedure giudiziarie. Un ulteriore 19%

afferma che succede almeno qualche volta. Questa percezione è più diffusa nel caso si tratti della richiesta di licenze e concessioni.
Con riferimento, invece, ai diversi settori di attività economica, nella percezione degli imprenditori e dei lavoratori autonomi intervistati il settore delle costruzioni è quello più esposto (il 37% dichiara che si è costretti a pagare sempre o spesso nei diversi ambiti) seguito dall'industria in senso stretto (34,7%) e dai servizi (32,5%). Il sistema delle raccomandazioni è così ampio, in Italia e non solo, da essere spesso considerato una pratica quasi normale. In ambito lavorativo, nel nostro Paese il canale di intermediazione più utilizzato e anche il più efficace per la ricerca di lavoro è quello informale in ambito familiare e amicale: lo ha utilizzato circa il 60% degli attuali occupati e per oltre il 33% ha rappresentato anche il canale d'ingresso nell'attuale lavoro.
Si stima che quasi 12 milioni di italiani (25,4% della popolazione fra i 18 e gli 80 anni) conosce personalmente qualcuno che è stato raccomandato: per ottenere un posto di lavoro (21,5%), una licenza, un permesso o una concessione (7,5%), per farsi cancellare multe o sanzioni (7,5%), per benefici assistenziali (6,8%), per l'ammissione o la promozione a scuole e università (4,9%) o per essere favorito in cause giudiziarie (1,9%).
L'8,3% degli italiani (10,5% degli uomini e 6,1% delle donne) ha ricevuto personalmente la richiesta di raccomandazioni, favori o di fare da intermediario con altri. Le richieste di raccomandazioni sono rivolte soprattutto agli uomini della fascia d'età 55-59 anni (16,2%), alle persone con titolo di studio universitario (15,7%) e in posizione lavorativa di dirigente (28,4%) o quadro (19,7%).
Questo malcostume appare più diffuso nelle regioni del Centro Italia (11,3%) e al Nord-est (10,8%), in particolare in Emilia Romagna, Lazio, Umbria e Veneto, e nei comuni centro dell'area metropolitana (9,2%).
**Effetti su Sistemi Territoriali S.p.A.:** è più che evidente che la corruzione è percepita come presente anche nel NordEst e nel Veneto; da rilevare che le famiglie si sono trovate coinvolte in fatti di corruzione anche nell'ambito dell'edilizia popolare. E' necessario rafforzare la formazione e far capire ai dipendenti che i comportamenti devono essere trasparenti e lineari per far cadere il pensiero che "le cose vanno così"; informare maggiormente il sistema delle segnalazioni e gli interventi conseguenti al fatto illecito.

**ANAC – Delibera n. 1074 del 21/11/2018 "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al P.N.A." – Estratto**

In tale Delibera ANAC ha proceduto ad esaminare alcune realtà tra le quali:

- Agenzie fiscali
- Procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione
- Gestione dei rifiuti

Dalla lettura di tali valutazioni sono emerse delle criticità che possono essere oggetto di analisi anche per Sistemi Territoriali S.p.a. quali:

| Attività sottoposta a controllo | Criticità | Soluzione prospettata da ANAC |
|---|---|---|
| Svolgimento di incarichi esterni da parte dei dipendenti | L'elevata specializzazione di alcune professionalità può dar luogo a opportunità di incarichi in conflitto di interessi con l'esercizio delle funzioni istituzionali | 1) Applicazione della disciplina di cui all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e relativo regime autorizzatorio; 2) Fissazione di criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento o per l'autorizzazione di incarichi; 3) Assicurare la trasparenza degli incarichi |
| Incarichi ai dirigenti | Contemporaneo esercizio di funzioni di indirizzo e di funzioni gestorie, derivante conflitto di interessi | 1) autodichiarazione sull'assenza di incompatibilità e di conflitto di interesse; 2) Verifiche da compiere da parte dell'Amministrazione in ordine alle stesse; 3) Disciplina nel Codice Etico |
| Possibilità che i dipendenti, pur essendo abilitati, si inseriscano nel sistema informatico (banche dati) per scopi o finalità estranee a quelle per le quali la facoltà di accesso è stata loro attribuita | Accessi indebiti al sistema informatico con lo scopo di carpire alcuni dati e portarli a conoscenza di terzi o per conseguire finalità illecite | 1) Monitoraggio e controllo sull'uso improprio delle banche dati |
| Mediazioni/conciliazioni le quali comportano la valutazione della convenienza a proseguire o meno il giudizio | Rischi di condizionamenti che possono indurre il personale a trattare in modo compiacente la contestazione; conclusione dell'accordo di mediazione/conciliazione in assenza dei presupposti giuridici o della documentazione prescritta | 1) Separazione degli uffici per l'espletamento delle funzioni attinenti le verifiche, il contenzioso, i pagamenti rateizzati e la liquidazione delle spese e delle somme stabilite nelle sentenze; 2) verifica del rispetto dei criteri fissati per l'assegnazione delle procedure protocollate ai funzionari incaricati dell'attività istruttoria; 3) predisposizione misure di trasparenza sugli orientamenti dell'Azienda su questioni interpretative per rendere maggiormente conoscibili gli esiti dei contenziosi e favorire una applicazione omogenea delle norme |

| Attività sottoposta a controllo | Criticità | Soluzione prospettata da ANAC |
|---|---|---|
| Rimborsi dei crediti | Acquisizione di istanze indebite; omissione di controlli documentali più stringenti; dilatazione dei tempi dell'istruttoria, tipo sospensioni ingiustificate o richieste di integrazioni documentali non necessarie per esercitare pressioni sull'utente | 1) elaborazione di una check list delle operazioni; 2) rotazione dei funzionari tra fase istruttoria e fase di controllo; 3) controllo delle dichiarazioni di incompatibilità rese dai funzionari; 4) affiancamento casuale, senza preavviso, del responsabile dell'ufficio ai funzionari nella fase dell'eventuale contraddittorio con l'utente; 5) verifiche periodiche delle abilitazioni informatiche; 6) formazione specifica del personale |
| Aggiornamento dei dati e delle rendite nelle banche dati catastali | Il dipendente interno incaricato potrebbe, in accordo con il professionista o con l'utente, agevolare terzi a danno degli interessi pubblici; valutazione errata da parte del professionista | 1) tecnico verificatore, deputato a fare i sopralluoghi, sia un soggetto diverso da chi deve evadere la pratica; 2) rotazione dei tecnici nelle zone da sottoporre a sopralluogo; 39 rotazione del personale addetto alle procedure; |
| Rateizzazione dei debiti | Possibilità per il dipendente, in cambio di denaro o favori, di ritardare la trattazione dei rigetti delle istanze di rateizzazione o delle revoche dei provvedimenti di dilazione oggetto di decadenza, concedere una dilazione in assenza delle condizioni previste, per impedire l'attivazione delle azioni coattive e favorire così il debitore | 1) individuazione di una soglia massima di concessione della dilazione su semplice richiesta dell'utente; 2) sopra tale soglia individuazione della documentazione e requisiti per l'ottenimento della dilazione; 3) Individuazione di una check listi di controllo e delle fasi di concessione con relativa segregazione delle competenze; 4) per importi superiori ad una data soglia controlli analitici da parte dei dirigenti; 5) Regolamenti dettagliati che limitino la discrezionalità dell'operatore; 6) automazione dei processi per eliminare interventi manuali nella trattazione; 7) attività di controllo a campione dei provvedimenti di accoglimento a cadenza periodica da parte dei responsabili, e mensilmente da parte dei dirigenti; 8) autorizzazioni da parte dei dirigenti per importi di un certo valore con soglia identificata; |

| Attività sottoposta a controllo | Criticità | Soluzione prospettata da ANAC |
|---|---|---|
| sospensione della riscossione ove si ritenga che il pagamento richiesto non sia dovuto su istanza dell'utente | Comportamento del dipendente che ritardi la trattazione dell'istanza, con conseguente annullamento del debito; alterazione dei dati per agevolare l'utente a fronte di utilità personali | 1) Regolamenti dettagliati che limitino la discrezionalità dell'operatore; 2) informatizzazione per garantire la tracciabilità e la trasparenza; 3) Controlli settimanali da parte dei responsabili e mensili da parte dei dirigenti |
| Gestione del patrimonio immobiliare: valutazioni estimative ai fini della vendita; determinazione della congruità del canone nelle locazioni; valutazioni congruità del prezzo nei casi di acquisti | rischio che i rapporti di prossimità con un determinato ambito territoriale possano pregiudicare l'imparzialità del personale preposto; favorire interessi di soggetti privati coinvolti negli acquisti e nelle locazioni; documenti forniti artefatti e/o no più attuali comportando valutazioni errate; documentazione grafica che non rappresenti fedelmente lo stato dell'immobile; nel caso non siano presenti dati oggettivi per la valutazione, rischio di scelte soggettive; criteri non trasparenti di valutazione; documento estimale redatto in modo tale da non permettere di ripercorrere l'iter logico; | 1) attuazione della rotazione del personale assegnato a tali attività; 2) adozione di regole di condotta per la gestione del conflitto di interessi; 3) formazione diffusa in tema di anticorruzione; 4) potenziamento del livello di standardizzazione del processo estimativo; 5) intensificazione delle verifiche sulla correttezza delle informazioni; 6) chiara indicazione degli atti e/o offerte di mercato prese a riferimento |
| sistema dei controlli | Posizione del soggetto controllore in conflitto di interessi con il controllato; composizione del team di verifica limitata a un solo dipendente; mancata rotazione dei componenti del team di verifica; inerzia del controllore e decadenza dei termini per l'esercizio dell'attività di controllo; mancata pianificazione dei controlli; mancato rispetto dei protocolli di sicurezza informatica | 1) emanazione di linee guida, regolamenti, circolari; 2) rotazione del personale addetto alle verifiche; Integrazione del team con dipendenti di altri uffici; 3) verifiche a campione delle situazioni di conflitto di interesse; 4) pubblicazione di regolamenti e linee guida al fine di garantire la trasparenza; |

| Attività sottoposta a controllo | Criticità | Soluzione prospettata da ANAC |
|---|---|---|
| Autorizzazioni/concessioni | Concessione di autorizzazioni in mancanza di requisiti; ritardo nell'esame della proroga in prossimità della scadenza dell'autorizzazione per agevolate l'utente; mancato addebito delle competenze per la concessione dell'autorizzazione | 1)informatizzazione dei processi per assicurare la tracciabilità; 2) Adozione di regolamenti e linee guida per limitare comportamenti soggettivi; 3) Segregazione delle competenze tra fase istruttoria e fare decisoria; 4) presenza del visto di più funzionari nei procedimenti ritenuti più sensibili; |
| Custodia delle merci abbandonate | La mancata, incompleta o errata registrazione dei beni in custodia potrebbe celare indebite sottrazioni da parte dei dipendenti, anche nella fase di distruzione dei beni stessi | 1) adozione di modelli di deposito; 2) costante attività ispettiva; 3) foto identificative dei beni per garantirne la tracciabilità;4) adozione di procedure di distruzione dei beni, ponendo anche a carico del titolare i costi di custodia e distruzione |
| Impiego di finanziamenti europei e nazionali | Limitata qualità della progettazione di alcuni interventi; selezione di progetti "non maturi"; Ritardi, accelerazioni e rimodulazioni a causa di carenze nei progetti; ritardi nelle fasi di affidamento ed esecuzione degli interventi; estrema frammentazione dei progetti; | 1) Definire adeguati livelli di progettazione; 2) creazione di stazioni appaltanti qualificate fra più enti; 3) attenta programmazione; 4) utilizzo di adeguati sistemi informatici gestionali |

Tali criticità e soluzioni prospettate, saranno poste all'esame della direzione, dei dirigenti e dei Capi ufficio ai fini di una contestualizzazione nella realtà di Sistemi Territoriali S.p.a., nel corso dell'esercizio 2021 e già in sede di analisi del presente Piano

### 4.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno si sviluppa attraverso una approfondita analisi dell'organizzazione e gestione operativa della Società con l'intento di evidenziare in maniera analitica i ruoli e il conseguente sistema delle responsabilità. E' obiettivo del RPCT, che in azienda svolge anche la funzione di Responsabile del Sistema Integrato di Gestione della Qualità certificata ISO 9001/2015 e della Sicurezza certificata ISO 45001/2018, approfondire la mappatura dei processi aziendali per integrare le "aree a rischio obbligatorie" con le ulteriori attività contemplate dalla determinazione ANAC n.12 del 28 ottobre 2015 individuando le cosiddette "aree generali" nonché introdurre un processo di analisi per l'identificazione delle ulteriori aree di rischio che rispecchiano le specificità funzionali e di contesto ("aree di rischio specifiche").
Nel corso del 2017 è stata avviata dalla Procura della Repubblica di Rovigo una indagine ai sensi degli artt. 110 e 356 c.p. In relazione a tale evento l'Organismo di Vigilanza (ODV) ha attivato un approfondimento in relazione alle attività oggetto di indagine finalizzato a verificare, più in generale, la correttezza della procedura contratti e la corretta applicazione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.. L'ODV non ha ravvisato comportamenti illeciti, fraudolenti o difformi rispetto all'applicazione delle procedure richiamate dal Modello e delle norme di legge vigenti. E' stato poi conferito specifico incarico ad un Consulente legale sterno, esperto in diritto amministrativo affinché

redigesse un parere legale sullo svolgimento della procedura di gara relativa alle opere oggetto di indagine, nel loro affidamento e nella relativa esecuzione, al fine di verificare eventuali violazioni di legge o anomalie. Il parere del Legale incarico dell'approfondimento sopraddetto è stato condiviso con il RPCT. All'esito degli approfondimenti effettuati dall'Avvocato è emerso che l'operato della Commissione Giudicatrice di gara non può essere criticato, come pure dall'analisi dell'operato del Responsabile del Procedimento e della Direzione Lavori nella gestione delle varie fasi di esecuzione delle opere non si ravvisano illeciti o pregiudizi per la Stazione Appaltante.
Ad oggi nell'ambito di ST S.p.A. non sono state adottate misure organizzative di prevenzione e contrasto alla corruzione che interessino la rotazione delle funzioni aziendali. Si deve peraltro tenere in considerazione che nel corso del 2020 sono state improntate significative evoluzioni organizzative conseguenti all'applicazione del D.Lgs. 15/07/2015 n.112 che ha imposto l'obbligo di separare l'attività di gestione dell'infrastruttura da quella di trasporto ferroviario. In particolare, il citato decreto ha previsto la necessità di garantire l'autonomia gestionale delle imprese ferroviarie e l'autonomia e l'indipendenza del gestore dell'infrastruttura ferroviaria, mediante la costituzione di imprese separate per la gestione della rete e delle infrastrutture ferroviarie, da una parte, e per l'esercizio delle attività di trasporto a mezzo ferrovia, dall'altra. In data 24 ottobre 2019, in attuazione di quanto disposto dalla LR n.40 del 14 novembre 2018, con atto a rogito Notaio Nicola Cassano, n. repertorio 194.120 n. raccolta 49.583, Sistemi Territoriali Spa, ha formalizzato la propria scissione parziale proporzionale in favore della società Infrastrutture Venete Srl, con decorrenza degli effetti giuridici dal 01/01/2020. Ad Infrastrutture Venete Srl sono state attribuite tutte le competenze relative alla gestione delle infrastrutture ferroviarie e di navigazione interna, comprensive di tutti gli immobili, gli accessori e le relative pertinenze di proprietà della Regione del Veneto, nel mentre la Sistemi Territoriali S.p.A. continuerà a svolgere il servizio di TPL ferroviario sulle tratte affidate (RO-Chioggia, RO-VR, Adria-Mestre). Per effetto della Scissione, tutti i rapporti in essere, al 01/01/2020, e ogni nuova attività inerenti le competenze trasferite faranno capo alla società Infrastrutture Venete Srl.
La società Infrastrutture Venete S.r.l., infatti, è succeduta ex art. 2056 e ss CC nei rapporti giuridici ricompresi nel patrimonio oggetto del trasferimento ed originariamente facenti capo alla società Sistemi Territoriali S.p.a..
La Scissione, inoltre, ha comportato il trasferimento anche dei dati personali, anagrafici, patrimoniali e reddituali contenuti nei documenti e nelle evidenze informatiche di tutti i soggetti interessati, intesi quali clienti e fornitori oggetto della Scissione
Il CdA di Sistemi Territoriali S.p.A., nella seduta del 20 giugno 2019, ha approvato gli organigrammi delle due società conseguenti alla scissione, alle ulteriori competenze attribuite ad Infrastrutture Venete Srl. ed agli indirizzi vincolanti contenuti nella DGR n. 806 del 11 giugno 2019.
Conseguentemente, il nuovo modello organizzativo approvato ha previsto il passaggio ad Infrastrutture Venete S.r.l. di tutto il personale amministrativo della sede di Padova e di parte di quello di Piove di Sacco. Pertanto si è reso necessario garantire a Sistemi Territoriali S.p.A. la continuità dei servizi amministrativi, in particolare per quanto concerne la gestione del personale, dei contratti, della contabilità e degli adempimenti societari. Perciò Sistemi Territoriali S.p.a. ed Infrastrutture Venete S.r.l. sono addivenuti alla definizione di un accordo convenzionale, nelle more degli adempimenti di cui alla DGR 806/2019, per quanto concerne la gestione dei predetti servizi.
Alla data del 31/03/2021 in ambito Dirigenziale sono presenti due figure: il Direttore Generale, ed il Direttore Impresa Ferroviaria la cui nomina è conforme al DPR 753 dell'11 luglio 1980. I sopraelencati Dirigenti presentano peculiarità in termini di competenze specifiche nonché autorizzative allo svolgimento delle proprie funzioni che rendono impraticabile la rotazione della funzione in quanto implicherebbero non solo percorsi di formazione particolarmente onerosi e complessi ma soprattutto processi autorizzativi esterni alla Società di difficile perseguimento.
La figura del Direttore dell'Impresa Ferroviaria è attualmente ricoperta da un dirigente di Infrastrutture Venete S.r.l. in totale distacco a ST S.p.A.
Per quanto riguarda i funzionari – Quadri par. 250 - sono presenti le seguenti funzioni:

Responsabile Ufficio Societario e Responsabile dell'Ufficio Personale, Responsabile dell'Ufficio Contratti ed il Responsabile Ufficio Amministrazione ; tali funzioni sono attualmente svolte da dipendenti di Infrastrutture Venete Srl in distacco al 30%.
Si segnala peraltro che le procedure operative presenti in Sistemi Territoriali prevedono in ogni ambito le cosiddette "Misure alternative" volte a sopperire la mancata rotazione che, come detto, si riferisce a solo taluni ambiti. Nella fattispecie la responsabilità del procedimento ricade sempre su figura diversa dal DG cui compete l'adozione del provvedimento finale, inoltre il funzionario istruttore è sempre affiancato da altri funzionari che condividono la valutazione degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria (vedasi valutazione del rischio nell'ambito del MOG.231).
Non sono state ricevute segnalazioni da parte di dipendenti in relazione a supposti fatti illeciti o alla mancata applicazione delle procedure e nemmeno sono pervenute richieste di accesso civico (semplice o generalizzato).

## 5. Gestione del rischio

1. In osservanza a quanto disposto dalla legge n. 190 del 2012 e dal P.N.A., il gruppo di lavoro, come indicato al § 1 Premessa, procederà all'aggiornamento della mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione nonché all'individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo, le strutture coinvolte oltre che la ricognizione delle misure di prevenzione già adottate e quelle ulteriori da adottare per ridurre il verificarsi del rischio: le aree di rischio comprenderanno quelle individuate come aree sensibili dall'art.1, comma 16 della legge n. 190 del 2012 e riprodotte **nell'Allegato 2 al P.N.A.** per quanto riferibili alla Società, nonché quelle ulteriori specificamente connesse alle attività istituzionali della Società.
Per ciascuna attività si individuerà la probabilità del verificarsi di tali rischi nonché l'impatto economico, organizzativo e di immagine che l'Amministrazione potrebbe subire nell'ipotesi del verificarsi degli stessi. In sede di primo aggiornamento del Piano si procederà all'indicazione anche del rischio residuo, cioè il grado di rischio stimato a seguito dell'applicazione delle ulteriori misure di prevenzione indicate.
L'analisi del rischio e l'individuazione delle misure di prevenzione sarà realizzata dai membri del gruppo di lavoro per le aree di rispettiva competenza con il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione.
Salvo che non sia diversamente stabilito, l'attuazione delle ulteriori misure di prevenzione deve essere assicurata entro la scadenza del triennio di vigenza del Piano.
In questa sede, occorre precisare che l'analisi di gestione del rischio è stata effettuata prendendo a riferimento la mappatura completa dei processi, già consolidata, attraverso la redazione dei "Principi di riferimento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" (a seguire anche "Modello 231") di ST S.p.a., come peraltro previsto dalla **delibera n. 1134**.

Al fine di realizzare un'azione di prevenzione più mirata e delineata specificatamente sulle possibili attività soggette a rischio corruzione l'art. 1 comma 16 della L. 190/2012 elenca le seguenti aree di rischio:
***a) autorizzazione o concessione;***
***b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;***
***c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;***
***d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009.***

A seguire nell'Allegato 2 al P.N.A. 2013 le aree di rischio vengono ulteriormente declinate in:

- **Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.** Aree di rischio generali - Allegato 2 del P.N.A. 2013, corrispondente ad autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)
- **Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**. Aree di rischio generali - Allegato 2 del P.N.A. 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)
- **Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)**. Aree di rischio generali - Legge 190/2012 – P.N.A. 2013 e Aggiornamento 2015 al P.N.A., con particolare riferimento al paragrafo 4. Fasi delle procedure di approvvigionamento
- **Acquisizione e gestione del personale** (ex acquisizione e alla progressione del personale). Aree di rischio generali - Legge 190/2012 – P.N.A. 2013 e Aggiornamento 2015 al P.N.A. punto b, Par. 6.3, nota 10
- **Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio.** Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al P.N.A. (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
- **Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.** Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al P.N.A. (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
- **Incarichi e nomine.** Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al P.N.A. (Parte generale Par. 6.3 lettera b)
- **Affari legali e contenzioso**. Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al P.N.A. (Parte generale Par. 6.3 lettera b)

Si riportano a seguire le attività sensibili, con le relative descrizioni a maggior rischio corruzione per l'azienda, come identificate in sede di valutazione rischio ex D. lgs 231.

1) ***Negoziazione/stipulazione/esecuzione di contratti con soggetti pubblici, ai quali si perviene, mediante gare, per la vendita di servizi***: si tratta dell'attività di vendita a soggetti pubblici italiani di servizi di mobilità, di gestione/manutenzione di infrastrutture di proprietà di terzi, di consulenze/*know how*, di abbonamenti servizi di trasporto e parcheggi, etc.
Le attività riguardano le fasi precedenti all'offerta (ad esempio, con dimostrazioni tecniche di servizi a potenziali clienti pubblici e proposte di opportunità commerciali), la predisposizione di offerte, la partecipazione a gare pubbliche (anche in *partnership* con soggetti esterni), la negoziazione, l'acquisizione e la verifica degli ordini/contratti e la gestione dei rapporti durante l'esecuzione di tali contratti (con riferimento, ad esempio, alle varianti in corso d'opera, ai collaudi, esecuzione di attività amministrative quali la gestione dello stato avanzamento lavori e dei crediti, etc.).

2) ***Negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti per l'approvvigionamento di beni/servizi mediante gare***: si tratta dell'attività propedeutica all'espletamento delle gare, alla qualificazione e selezione dei fornitori di beni (es. materiale rotabile, impianti, attrezzature, servizi, ecc.), della negoziazione/stipulazione dei contratti e della gestione dell'esecuzione degli stessi nel rispetto della normativa vigente.

3) ***Negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti per la vendita di beni/servizi mediante gare:*** si tratta dell'attività propedeutica all'espletamento delle gare, alla qualificazione e selezione degli acquirenti di beni (es. rottami, beni/materiale obsoleto, autobus usati, ecc.), della negoziazione/stipulazione dei contratti e della gestione dell'esecuzione degli stessi nel rispetto della normativa vigente.

4) ***Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di provvedimenti amministrativi necessari per l'esercizio delle attività aziendali***: si tratta dell'attività di richiesta e ottenimento di provvedimenti amministrativi necessari allo svolgimento delle attività aziendali e della gestione degli adempimenti relativi ai beni mobili registrati della Società (ad esempio, la richiesta di immatricolazione e la revisione dei veicoli su gomma presentata al Pubblico Registro Automobilistico).

5) ***Gestione dei rapporti con soggetti pubblici e gestione degli adempimenti, delle verifiche e delle ispezioni a fronte:***
a. ***dell'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata***, con particolare riferimento all'attività relativa alla negoziazione e alla stipulazione di convenzioni con la Pubblica Amministrazione aventi tale oggetto;
b. ***degli adempimenti in materia previdenziale e assicurativa***, con particolare riferimento alla gestione delle verifiche/ispezioni svolte dalle autorità competenti e della cura degli adempimenti connessi;
c. ***degli adempimenti fiscali e tributari (ad esempio, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, uffici doganali***), con particolare riferimento agli accertamenti/verifiche/ispezioni relativi a tali adempimenti;
D. ***della produzione di rifiuti solidi, liquidi o gassosi, ovvero dell'emissione di fumi o della produzione di inquinamento acustico/ elettromagnetico soggette a controlli da parte di soggetti pubblici***, con particolare riferimento alla gestione delle verifiche/ispezioni in materia ambientale svolte dalle autorità competenti e della cura dei relativi adempimenti;
e. ***delle previsioni contenute nella normativa vigente in materia di sicurezza e dell'igiene sul lavoro e del rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni***, con particolare riferimento alla gestione delle verifiche/ispezioni svolte dalle autorità competenti e della cura dei relativi adempimenti.

6) ***Gestione precontenzioso e contenziosi giudiziali***: si tratta dell'attività relativa alla gestione del precontenzioso e dei contenziosi giudiziali che coinvolgono la Società (aventi ad oggetto, ad esempio, rapporti commerciali con clienti pubblici, rapporti di lavoro, la liquidazione dei sinistri, l'accertamento di imposte/tasse/tributi, accordi transattivi, ecc.) nonché della selezione e remunerazione di eventuali consulenti legali esterni.

7) ***Acquisizione e/o gestione di contributi/sovvenzioni/finanziamenti concessi da soggetti pubblici***: si tratta dell'attività di richiesta, gestione e rendicontazione di finanziamenti, contributi o altre agevolazioni concesse dallo Stato, dall'Unione europea o da altri soggetti pubblici (quali quelli concessi, ad esempio, dal Fondo Sociale Europeo per la formazione, quelli per la realizzazione di progetti speciali, quelli per l'ampliamento/rinnovo delle infrastrutture, etc.).

8) ***Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per lo svolgimento di attività strumentali a quelle tipiche aziendali***: si tratta dei rapporti istituzionali con soggetti pubblici quali, ad esempio, quelli con le autorità o gli enti di controllo del trasporto ferroviario in relazione alle decisioni in tema di adeguamenti sulle tariffe dei servizi per accordi sul servizio; per proposte, approfondimenti, documenti in tema di orientamento delle politiche sulla mobilità, ai rapporti con soggetti pubblici proprietari di beni (es. infrastrutture, spazi) da acquisire per lo svolgimento delle attività aziendali.

9) ***Rapporti con autorità di vigilanza relativi allo svolgimento di attività disciplinate dalla legge***: si tratta della gestione delle relazioni con i principali organi di vigilanza (es. Autorità di Vigilanza sui Lavori Pubblici, Corte dei Conti, Garante Privacy, ecc.).

10) ***Tenuta della contabilità, redazione del bilancio di esercizio, di relazioni e comunicazioni sociali in genere, nonché relativi adempimenti di oneri informativi obbligatori in base alla normativa vigente***: riguarda le operazioni relative alla rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività d'impresa nelle scritture contabili, nei bilanci, nelle relazioni e in qualsiasi altro prospetto relativo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società richiesto da disposizioni di legge e degli adempimenti legislativi legati alla tenuta dei registri contabili e dei libri sociali.

11) ***Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale, la Società di revisione e il socio; redazione, tenuta e conservazione dei documenti su cui gli stessi potrebbero esercitare il controllo***: si tratta dei rapporti con il Collegio Sindacale, la Società di revisione e il socio con riferimento alle attività di controllo che possono essere da questi esercitate.

12) ***Attività relative alle riunioni assembleari***: si tratta delle attività di preparazione, di svolgimento e di verbalizzazione delle riunioni assembleari.

13) ***Gestione delle incombenze societarie relative a operazioni sul capitale e su partecipazioni***: trattasi degli adempimenti connessi alla gestione delle attività in oggetto al fine di salvaguardare il patrimonio della società (aumenti e riduzioni di capitale; operazioni su partecipazioni; acconti su dividendi; conferimenti, fusioni e scissioni; distribuzione utili e riserve).

14) ***Gestione dei flussi finanziari***: l'attività si riferisce alla gestione ed alla movimentazione delle risorse finanziarie relative all'attività di impresa *(L'art. 6, comma 2, lettera c) del D.Lgs. n. 231/2001 prevede infatti che i modelli organizzativi devono, fra l'altro, "individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati").*

15) ***Assegnazione e gestione di incarichi per consulenze:*** si tratta dell'attività di gestione del processo di procurement relativamente a consulenze e prestazioni professionali e della gestione dei relativi rapporti.

16) ***Selezione e gestione dei Partner:*** si tratta dell'attività di scelta dei Partner per la realizzazione di joint venture/A.T.I. e della gestione dei relativi rapporti.

17) ***Gestione delle assunzioni del personale e del sistema premiante***: si tratta dell'attività relativa al processo di selezione, assunzione, retribuzione e valutazione dei dipendenti e dei meccanismi di incentivazione del personale.

18) ***Gestione di iniziative socio/culturali, omaggi, attività promozionali e pubblicitarie, utilizzo di beni o servizi tipici dell'azienda a scopo di promozione dell'immagine e pubblicità***: si tratta della gestione di iniziative sociali/liberalità e dell'attività di gestione degli omaggi e attività promozionali/pubblicitarie, di organizzazione/sponsorizzazione di eventi divulgativi a scopo di promozione dell'immagine della Società (es. convegni, fiere, congressi, ecc,), anche utilizzando beni o servizi tipici dell'azienda a scopo di promozione dell'immagine e pubblicità nonché dell'attività di gestione delle spese di rappresentanza.

19) ***Selezione e gestione dei fornitori di beni e di servizi***: si tratta dell'attività di selezione e di gestione del processo di *procurement* di beni e servizi.

20) ***Gestione dell'attività di liquidazione dei sinistri***: si tratta delle attività relative alla liquidazione dei sinistri gestita direttamente dalla Società.

21) ***Negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti per la vendita/locazione di beni a soggetti privati:*** si tratta dell'attività di selezione degli acquirenti di beni (es. rottami, beni/materiale obsoleto, autobus usati, ecc.) locatari di spazi pubblicitari e locali commerciali, della negoziazione/stipulazione dei contratti e della gestione dell'esecuzione degli stessi nel rispetto della normativa vigente.

3. Standard di controllo relativi ad attività sensibili affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi.
Nel caso in cui una delle sopra elencate attività sensibili sia affidata, in tutto o in parte, a soggetti terzi in virtù di appositi contratti di servizio, in essi è prevista, fra le altre:
– la sottoscrizione di una dichiarazione con cui i terzi attestano di conoscere e si obbligano a rispettare, nell'espletamento delle attività per conto di ST S.p.a., i principi contenuti nel Codice Etico, nella Normativa Anticorruzione e gli standard di controllo specifici del Modello;
– la comunicazione (in caso di società di diritto italiano) circa l'avvenuta adozione o meno, da parte dello stesso fornitore, di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e del rispetto della Normativa Anticorruzione;
– l'obbligo da parte della società che presta il servizio di garantire la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società beneficiaria;
– la facoltà a ST S.p.a. di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.

4. Sistema di controllo in essere.
ST S.p.a. ha implementato un sistema di controllo composto da Politiche e Procedure. Di seguito si riportano le principali politiche/procedure che compongono il sistema di controllo con riferimento ai processi strumentali e alle attività sensibili individuate.

- Codice Etico 231;
- Procedura gestione dei rapporti con la PA;
- Regolamento per l'approvvigionamento di beni e servizi;
- Regolamento per l'affidamento dei contratti;
- Procedura flussi informativi da e verso gli Organismi di Vigilanza;
- Procedura Bilancio;
- Regolamento per il reclutamento del personale;
- Procedura trasparenza e pubblicazione documenti e informazioni.

5. Criteri adottati per la valutazione del rischio
In generale, l'approccio utilizzabile per stimare l'esposizione delle organizzazioni ai rischi può essere qualitativo, quantitativo o misto. Nell'approccio qualitativo, l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione finale in termini numerici. Diversamente, nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare l'esposizione dell'organizzazione al rischio in termini numerici. Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, viene adottato un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza. Di conseguenza, anche a seguito dei non positivi risultati riscontrati in sede di monitoraggio dei PTPCT dall'ANAC, si specifica che l'**allegato 5 del P.N.A. 2013** è superato dalla metodologia indicata nell'**allegato 1 al P.N.A. 2019 – 2021** e solo a questo ultimo si dovrà fare riferimento.
Facendo riferimento alla Mappa dei processi aziendali e mediante l'analisi dei rischi effettuata con le funzioni apicali interessate, sono state analizzate e valutate per ciascun processo individuato la presenza di aree di rischio e relative attività sensibili.

# TITOLO II

# MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

**6 Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione**

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

2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è individuato con Delibera del Consiglio di Amministrazione. L'incarico è stato affidato a tempo indeterminato fino a successive determinazioni.
Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità.

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

4. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza ai sensi dell'Allegato 3 del P.N.A. 2019.
*Istituzione della figura del RPCT*

- La figura del RPCT è stata istituita dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 che stabilisce che ogni amministrazione approvi un PTPC che valuti il livello di esposizione degli uffici al rischio e indichi gli interventi organizzativi necessari per mitigarlo. La predisposizione e la verifica dell'attuazione di detto Piano sono attribuite ad un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. La previsione di tale nuova istanza di controllo ha posto problemi di coordinamento con gli Organi deputati ai controlli interni già presenti nella P.A.

*Criteri di scelta del RPCT*

- L'art 1, co. 7, l. 190/2012, stabilisce che il RPCT è individuato dall'organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

*Compiti e poteri:*

- L'art 1, co. 8, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT predispone – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il PTPCT e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.
- L'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT segnali all'organo di indirizzo e all'OIV le "disfunzioni" (così recita la norma) inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.
- L'art. 1, co. 9, lett. c), l. 190/2012 dispone che il PTPC preveda «obblighi di informazione nei confronti del RPC chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano», con particolare riguardo alle attività ivi individuate.
- L'art 1, co. 10, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT verifichi l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di

verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione.

- L'art. 1, co. 14, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT rediga la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC.
- L'art. 43, D.Lgs. 33/2013 assegna al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale soggetto "un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione".
- L'art. 5, co. 7, D.Lgs. 33/2013 attribuisce al RPCT il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico: "Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni".
- L'art. 5, co. 10, D.Lgs. 33/2013 precisa poi che nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina di cui all'art. 43, co. 5 del D.Lgs. 33/2013.
- L'art. 15, co. 3, D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 stabilisce che il RPCT curi la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione ad ANAC dei risultati del monitoraggio

*Il supporto conoscitivo ed informativo a RPCT:*

- L'art. 1, co. 9, lett. c), l. 190/2012, con particolare riguardo ai contenuti del PTPC stabilisce che in esso debbano essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPC e alle misure di contrasto del rischio di corruzione.
- L'art. 16, co. 1-ter, D.Lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a "fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione" 1.
- L'art. 8, D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 stabilisce che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a "rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione".

*Rapporti con l'organo di indirizzo:*

- L'art. 1, co. 8, l. 190/2012 stabilisce che "l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC". Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPC nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso Piano.
- L'art. 1, co. 14, l. 190/2012 stabilisce l'obbligo per il RPCT di riferire all'Organo di indirizzo politico sull'attività, con la relazione annuale sopra citata, da pubblicare anche nel sito web dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda, il RPCT è tenuto a riferire sull'attività svolta.
- L'art. 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce l'obbligo da parte del RPCT di segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.

- La medesima disposizione, al fine di garantire che il RPCT abbia poteri all'interno di tutta la struttura tali da poter svolgere con effettività i propri compiti, stabilisce che "l'organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività".

*I rapporti con ANAC:*

- L'art. 43, D.Lgs. 33/2013 stabilisce che al RPCT spetti il "controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione".
- L'art 15, D.Lgs. 39/2013, analogamente, stabilisce che il RPCT segnali i casi di possibile violazione delle disposizioni del richiamato decreto, tra gli altri anche all'Autorità nazionale anticorruzione.
- La medesima norma, al co. 3, prevede l'intervento di ANAC sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione. La richiamata disposizione si inserisce in un sistema più ampio di tutela e garanzia del RPCT messo in atto dal legislatore che prevede l'intervento di ANAC su misure discriminatorie anche diverse dalla revoca, perpetuate nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni (art. 1, co. 7, l. 190/2012). L'Autorità ha ritenuto opportuno disciplinare il proprio intervento sia con riferimento alla revoca, sia con riferimento alle altre misure discriminatorie nei confronti del RPCT con "Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione" adottato dal Consiglio dell'Autorità in data 18 luglio 2018.
- L'art. 15, co. 3, D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, stabilisce che il RPCT comunichi ad ANAC i risultati del monitoraggio annuale dell'attuazione dei Codici di comportamento.
- L'art. 45, co. 2, D.Lgs. 33/2013 stabilisce che ANAC controlli l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni.

*Le garanzie della posizione di indipendenza di RPCT:*

- Stante il difficile compito assegnato al RPCT, il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela di tale soggetto (cui si è accennato sopra), al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni (art. 1, co. 7 e co. 82, l. n. 190/2012, art. 15, co. 3, D.Lgs. 39/2013).

*In tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi*

- Ai sensi dall'art. 15, D.Lgs. n. 39/2013 al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni ad ANAC. A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, ha precisato che spetta al RPCT "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità). Il procedimento avviato dal RPC è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPC irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del D.Lgs. n.

39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza."

*In tema di responsabilità del RPCT*

- A fronte dei compiti attribuiti, la l. 190/2012 prevede (artt. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al RPCT. In particolare, l'art. 12 stabilisce che "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima 6 della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". L'art. 14 stabilisce altresì che "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile […] risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, […] nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare".

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

6. Al fine di favorire la collaborazione operativa con il RPCT e promuovere il rispetto delle disposizioni del presente Piano, ciascun Dirigente/Responsabile/Capo Servizio individua il Referente per la prevenzione della corruzione nell'ambito della struttura di riferimento (Sede Padova e Piove di Sacco).
Nell'atto di conferimento dell'incarico (Referente) sono stabilite la durata dello stesso e le eventuali modalità di rinnovo.

7. I Referenti collaborano con il RPCT 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.

8. Il RPTC 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.

9. Oltre che con i Referenti, per il corretto esercizio delle proprie funzioni il RPCT si relaziona con l'Ufficio per i procedimenti disciplinari (Ufficio Personale), gli organismi di controllo interno (compreso l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs 231) 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 Etico 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.

10. 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.

11. Gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) rivestono un ruolo importante nel coordinamento tra sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. Il quadro delle competenze ad essi dapprima attribuite dall'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, n. 150, è stato successivamente modificato ed integrato dal D.l. 90/2014 e dal D.P.R. del 9 maggio 2016, n. 105 «Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle amministrazioni pubbliche» e, più recentemente, dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74. Specifici compiti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sono stati conferiti agli OIV dal D.Lgs. 33/2013 e dalla l. 190/2012. Le funzioni già affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione dal D.Lgs. 33/2013 sono state rafforzate dalle modifiche che il D.Lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012. La nuova disciplina, improntata su una logica di coordinamento e maggiore comunicazione tra OIV e RPCT e di relazione dello stesso con l'ANAC, prevede un maggiore coinvolgimento degli OIV chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

## 7 Strumenti di controllo e prevenzione della corruzione

In relazione alla loro portata, le misure possono definirsi "generali" quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente; "specifiche" laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e pertanto devono essere ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento.
Si descrivono di seguito le principali misure "generali" individuate dal legislatore.

*1 Conflitto di interesse*
La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi. La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.
Conformemente a quanto richiesto dalla legge n. 190 del 2012, ST S.p.a. adotta misure finalizzate alla prevenzione della corruzione con riferimento sia alla fase di formazione che di attuazione delle decisioni relative alle attività maggiormente esposte a rischio.
Le singole attività a rischio di corruzione nelle attività maggiormente esposte sono dettagliatamente elencate al § 4.

E' 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.

*2 Verifica sulla insussistenza di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.lgs n.39 del 2013*

L'ordinamento ha predisposto, con ritmo crescente, tutele, di tipo preventivo e non sanzionatorio, volte ad impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con la Direzione Generale verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti della Società ai sensi del D.Lgs. n. 39 del 2013.

L'accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato allegata all'atto di conferimento pubblicato sul sito istituzionale di ST S.p.a.. Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti.

*3 La "rotazione straordinaria"*

L'istituto della rotazione c.D. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT dovrà rinviare. L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) D.Lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». Tale misura, c.D. rotazione straordinaria, solo nominalmente può associarsi all'istituto generale della rotazione, di cui si dirà nel § 3. e nell'Allegato n. 2 "Rotazione del Personale" al presente P.N.A..

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

Il RPCT, in collaborazione con la Direzione Generale e con i Dirigenti 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.

*5 I doveri di comportamento*

Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono nella strategia delineata dalla l. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una connessione con i PTPCT. A tal fine l'art. 1, co. 44 della legge. 190/2012, riformulando l'art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001 rubricato "Codice Etico", ha attuato una profonda revisione della preesistente disciplina dei codici di condotta. Tale disposizione prevede:

- un codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici, definito dal Governo e approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, «al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cu ra dell'interesse pubblico.»;

- che ciascuna pubblica amministrazione definisca, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio Codice Etico che integra e specifica il codice di comportamento c.D. generale o nazionale;
- la diretta rilevanza disciplinare della violazione dei doveri compresi nei codici di comportamento, ivi inclusi quelli relativi all'attuazione del PTPCT;
- la definizione da parte dell'ANAC di criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione;
- che la vigilanza sull'applicazione dei codici sia affidata ai dirigenti e alle strutture di controllo interno e agli uffici di disciplina e che la verifica annuale sullo stato di applicazione dei codici compete alle pubbliche amministrazioni.

*6 Gli incarichi extraistituzionali*

L'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, nonché del personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del decreto. In via generale i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitualità e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto stabilito agli articoli 60 e seguenti del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato. La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati è regolata dalle disposizioni dell'art. 53 che prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione. Ciò allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali. La l. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione ove si consideri che lo svolgimento di incarichi extraistituzionali può determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o funzionario.

*7 Divieti post-employment (pantouflage)*

L'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 il co. 16 -ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Si tratta di una disposizione di carattere generale, a differenza di norme speciali, che il legislatore ha introdotto per alcune amministrazioni in ragione di compiti peculiari che le connotano (ad esempio, per le Agenzie fiscali v. D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600, art. 63 e D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43, art. 49; per le Autorità di vigilanza nel settore bancario e assicurativo, Banca d'Italia, Consob e IVASS, v. legge 28 dicembre 2005, n. 262, art. 29-bis). La norma prevede, inoltre, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie che svolgono effetto nei confronti sia dell'atto sia dei soggetti. Così i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti. La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei

compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione 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 alla pensione).

*8 Patti di integrità*

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

*9 Rotazione ordinaria*

La rotazione c.D. ordinaria del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co.10 lett. b). Le amministrazioni sono tenute a indicare nel PTPCT come e in che misura fanno ricorso alla misura della rotazione e il PTPCT può rinviare a ulteriori atti organizzativi che disciplinano nel dettaglio l'attuazione della misura. A tal fine possono essere utili i regolamenti di organizzazione del personale o altri provvedimenti di carattere generale già adottati dalle amministrazioni. È comunque necessario che il PTPCT chiarisca sempre qual è l'atto a cui si rinvia. Il compito di vigilare sull'attuazione della misura è del RPCT. L'istituto generale della rotazione disciplinata nella legge 190/2012, (c.D. rotazione ordinaria) va distinto dall'istituto della c.D. rotazione straordinaria, previsto dal D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (c.D. Testo Unico sul pubblico impiego) all'art. 16, co. 1, lett. l-quater19, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». Tale ultima misura solo nominalmente può associarsi alla rotazione ordinaria. Ad essa sono dedicate le specifiche disposizioni di cui al § 3. e all'Allegato n. 2 "Rotazione del Personale" al presente P.N.A. cui si fa rinvio.
Ove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi. A titolo esemplificativo si ricordano: la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività; l'articolazione delle competenze, c.D. "segregazione delle funzioni".

*10 Obblighi di informazione*

I Referenti informano tempestivamente il RPCT di qualsiasi anomalia accertata che comporti la mancata attuazione del Piano.
I dipendenti che svolgono attività potenzialmente a rischio di corruzione segnalano al Referente presso la Direzione di appartenenza qualsiasi anomalia accertata indicando, se a loro conoscenza, le motivazioni della stessa.
Il RPCT 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.

*11 Standard di controllo relativi ad attività sensibili affidate, in tutto o in parte, a soggetti terzi.*

Nel caso in cui una delle sopra elencate attività sensibili sia affidata, in tutto o in parte, a soggetti terzi in virtù di appositi contratti di servizio occorre che in essi sia prevista, fra le altre:

- la sottoscrizione di una dichiarazione con cui i terzi attestino di conoscere e si obblighino a rispettare, nell'espletamento delle attività per conto di ST S.p.A., i principi contenuti nel

Codice Etico, nella Normativa Anticorruzione e gli standard di controllo specifici del Modello;

- la comunicazione (in caso di società di diritto italiano) circa l'avvenuta adozione o meno, da parte dello stesso fornitore, di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 e del rispetto della Normativa Anticorruzione;
- l'obbligo da parte della società che presta il servizio di garantire la veridicità e completezza della documentazione o delle informazioni comunicate alla società beneficiaria;
- la facoltà a ST S.p.A. di risolvere i contratti in questione in caso di violazione di tali obblighi.

*12 Regolamentazione area di rischio "Contratti pubblici".*
Nella parte speciale "Approfondimenti" della Determinazione ANAC n. 12 sono state fornite precise indicazioni per la predisposizione delle misure di prevenzione della corruzione nell'area di rischio relativa ai contratti pubblici di lavori, servizi e forniture. A tal fine la Società ha adottato il "Regolamento per l'acquisizione di forniture e servizi e per l'esecuzione di lavori mediante affidamento diretto e la "Procedura appalti e contratti"

## 8 Formazione e Comunicazione

1. Il RPCT si coordinerà con la Direzione Generale 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.

2. ST 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 ST 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 ST 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 ST 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 RPCT.

3. 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, ST 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, anche distaccati presso altre società o dipendenti di altre società distaccati presso ST S.p.a., e ai nuovi assunti viene consegnata copia di un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice Etico 231 e del Piano o viene garantita la possibilità di consultarli direttamente sull'*Intranet* aziendale in un'area dedicata; è fatta loro sottoscrivere dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Modello 231 e del 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 § 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 di *selfassessment (autovalutazione)*** 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 Modello e nel Codice Etico 231 e del Piano.
Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia cartacea della versione integrale dei Principi di Riferimento del Modello 231 e 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.

4. 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 ed un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice Etico 231.
La Società, tenuto conto delle finalità del Piano e del Modello 231, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo.

## 9 Sistema Disciplinare

1. ST S.p.a., ha mutuato il sistema disciplinare adottato, all'interno del Modello 231, in ossequio al D.lgs 231/2001, al fine di assicurare la rispondenza ai contenuti minimi dettati dalla Normativa Anticorruzione.

Nel Modello 231, la Società, ha inteso introdurre un sistema sanzionatorio parametrato alla posizione ricoperta dall'eventuale autore dell'illecito.
Il RPCT provvederà alla segnalazione, per gli opportuni provvedimenti, delle violazioni accertate in materia di corruzione.

2. 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 dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

3. Misure nei confronti del personale non dirigente.
I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello, nel Codice Etico 231, nel Piano e nella Normativa Anticorruzione assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.
In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società trova la sua primaria fonte nello Statuto dei Lavoratori e nel CCNL di Settore e nel 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 modalità:
a) richiamo scritto;
b) la multa che può elevarsi fino al massimo di quattro ore;
c) la sospensione dal servizio, per una durata che può estendersi a 10 giorni;
d) licenziamento disciplinare/destituzione.
In particolare, nelle specifiche regole comportamentali inserite allo scopo, il trasgressore incorre:
*a)* nell'applicazione del *richiamo scritto*, il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello e del Piano in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al RPCT, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello e del Piano incorra in una lieve violazione per la prima volta delle loro disposizioni, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere *b), c) d) e)*. Viene ravvisata nel comportamento in questione una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo.
*b)* nell'applicazione della *multa,* il dipendente che violi più volte le prescrizioni previste dal Modello e dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al RPCT, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate come "a rischio" ai sensi e per gli effetti del Modello e del Piano, adotti un comportamento più volte non

conforme a tali prescrizioni prima ancora che le dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere *a), c) d) e)*.
Viene ravvisata nel comportamento in questione una reiterata mancanza nella non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite disposizione organizzativa o altro mezzo idoneo.
*c)* nell'applicazione della *sospensione dal servizio* fino a cinque giorni *e nella proroga del termine per l'aumento dello stipendio o della paga* il dipendente che violi le prescrizioni previste dal Modello e dal Piano in materia di procedure interne, di informazioni all'Organismo di Vigilanza ed al RPCT, di omesso controllo o che, in ogni caso, nell'espletamento di attività nelle aree classificate ai sensi e per gli effetti del Modello e del Piano come "a rischio", adotti un comportamento non conforme a tali prescrizioni, compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali. La presente sanzione è applicabile ogni volta che non trovino applicazione le sanzioni di cui alle lettere *a), b), d) e)*.
Viene ravvisata nel comportamento in questione il compimento di atti contrari all'interesse della Società derivante da una non osservanza a disposizioni aziendali portate a conoscenza del personale dipendente tramite ordine di servizio o altro mezzo idoneo, tale da determinare pregiudizio alla Società e alla integrità dei beni aziendali.
*e)* nell'applicazione del *licenziamento disciplinare/destituzione* il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree classificate come "sensibili" ai sensi e per gli effetti del Modello e del Piano, un comportamento chiaramente non conforme alle prescrizioni del Modello e del Piano, diretto in modo univoco alla commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 riportati nel Modello e/o dalla Normativa Anticorruzione. Viene ravvisato nel comportamento in questione il compimento di atti tali da far venir meno la fiducia della Società nei confronti del dipendente.

4. Misure nei confronti dei dirigenti.
I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello, nel Piano e nella Normativa Anticorruzione.
Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello e nel Piano i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:
- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello e del Piano per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello e al Piano, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficaci il Modello e il Piano con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e di cui alla Normativa Anticorruzione qui richiamata;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza ed al RPCT 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 Modello e del Piano, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello e nel Piano, esponendo così la Società all'applicazione di sanzioni *ex* D.Lgs. n. 231/2001 ed ex Normativa Anticorruzione.
Al fine di regolamentare le conseguenze dell'adozione di comportamenti illeciti, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, viene applicata una sanzione che possa andare dalla censura scritta al licenziamento per giusta causa con preavviso sino al licenziamento per giusta causa senza preavviso.

5. Misure nei confronti degli amministratori

Le misure nei confronti degli amministratori che violano le disposizioni delle regole di comportamento del Modello, del Piano e della Normativa Anticorruzione, sono le medesime stabilite per il Modello 231 di ST S.p.a.

6. Misure nei confronti dei sindaci e revisori.
Le misure nei confronti dei sindaci e revisori che violano le disposizioni delle regole di comportamento del Modello, del Piano e della Normativa Anticorruzione, sono le medesime stabilite per il Modello 231 di ST S.p.a.

7. Misure nei confronti del RPCT.
In ipotesi di negligenza e/o imperizia del RPCT nel vigilare sulla corretta applicazione del Piano e sul suo rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla eliminazione, il DG assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.
Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

8. 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 Modello, dal Piano e della Normativa Anticorruzione agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalla Normativa Anticorruzione da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.
Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello e/o del Piano da parte della Società.
In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.
Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni, delle regole di comportamento previste dal Modello, dal Piano e dalla normativa Anticorruzione da parte dei suddetti soggetti terzi.

# TITOLO III

# PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

## 10 Obblighi di trasparenza

Premessa
Il D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come «accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche». Il legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano alla trasparenza affermando, tra l'altro, che essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino. Oggi, dunque, la trasparenza è anche regola per l'organizzazione, per l'attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia. In tal senso si è espresso anche il Consiglio di Stato laddove ha ritenuto che «la trasparenza viene a configurarsi, ad un tempo, come un mezzo per porre in essere una azione amministrativa più efficace e conforme ai canoni costituzionali e come un obiettivo a cui tendere, direttamente legato al valore democratico della funzione amministrativa» (Cons. St., sez. consultiva per gli atti normativi, 24 febbraio 2016, n. 515, parere reso sullo schema di decreto n. 97/2016).

1. In fase di prima applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, la Società si impegna a dare attuazione agli adempimenti di pubblicità previsti nella Tabella dell'Allegato 1 della Delibera CIVIT (oggi ANAC) n.50/2013 ("Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016") nonché nella Delibera ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti economici", anche mediante l'adeguamento del sito istituzionale all'articolazione richiesta dalla norma suddetta, nell'apposita sezione denominata "Società Trasparente".

2. 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 D.Lgs.195/2005 mediante l'applicazione di un proprio Regolamento per l'accesso civico nel quale sono individuati i soggetti competenti a fornire riscontro alle istanze dei cittadini.

3. Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità, come stabilito dall'art. 10 comma 2 del D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016 costituisce, di norma, una sezione del Piano di Prevenzione della Corruzione.

## 11 Il principio della Trasparenza e la politica per la Trasparenza

Sistemi Territoriali S.p.A. condivide il principio generale, di cui all'art. 1 del D.lgs 33/2013, secondo cui "la trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione

e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."
In tale quadro:

- sono pubblicati nel sito istituzionale dati, informazioni e documenti concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ente;
- chiunque ha diritto di accedere al sito direttamente, immediatamente, senza autenticazione ed identificazione;
- viene assicurata, tra l'altro, l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza delle informazioni.

Sistemi Territoriali S.p.A. intende perseguire la trasparenza definendo come cardini della propria politica in tema di trasparenza:

- la sensibilizzazione della Società alla volontà di conformarsi alla normativa sulla trasparenza favorendo le forme diffuse di controllo attraverso una corretta e facile accessibilità ai dati aziendali;
- l'utilizzo dell'efficienza organizzativa ed operativa acquisita con la implementazione di un sistema di gestione aziendale integrato (Sistema di Gestione per la Qualità ISO 9001; Sistema di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01; Sistema di Gestione della sicurezza e della Salute dei Lavoratori ISO 45001) quale strumento per offrire una migliore possibilità di accesso alle informazioni aziendali da parte delle amministrazioni e della collettività.

Adempimenti eseguiti
La volontà di conformarsi alle indicazioni di legge e la predetta politica aziendale hanno ispirato l'azione di ST S.p.A. fin dall'inizio del percorso applicativo della normativa sulla trasparenza. In tale percorso la Società ha dovuto approfondire le indicazioni di legge per tradurre in adeguate iniziative operative gli adempimenti e le indicazioni di legge con riferimenti tipici della pubblica amministrazione. Le iniziative svolte hanno riguardato:

- nomina con Delibera del CdA del 22 luglio 2016; del responsabile ex art. 43, attribuendogli il compito di assicurare gli adempimenti previsti dalla normativa vigente; la pubblicazione nel sito istituzionale di dati, informazioni e documenti concernenti l'organizzazione e l'attività della Società;
- creazione nell'ambito del sito istituzionale di un'apposita sezione denominata "Società trasparente", ai sensi dell'art. 9 co 1, nella quale vengono specificatamente riportati dati, informazioni e documenti in linea con quanto richiesto dalla normativa, anche attraverso un meccanismo automatico di reindirizzamento alle informazioni già presenti nel sito istituzionale;
- predisposizione di una procedura aziendale che attribuisce compiti e responsabilità nelle modalità di aggiornamento del sito/sezione Trasparenza e nella accessibilità di terzi alle informazioni;
- definizione del presente Programma articolato in obiettivi ed attività da sviluppare nel triennio.

## 12 I compiti del Responsabile perla Trasparenza

Il Responsabile per la Trasparenza in Sistemi Territoriali S.p.A. è **dr.ssa Stefania Sorze**, con Delibera del CdA del 2 luglio 2016 ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 le sono attribuiti i seguenti compiti:

- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento, da parte della Società, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando alla ANAC (nonché all'organo di esercizio di potere di indirizzo amministrativo), i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, co. 1);

- provvedere all'aggiornamento del Programma per la trasparenza e l'integrità, all'interno del quale devono essere previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il Piano anticorruzione (art. 43, co. 2);
- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'"accesso civico" (art. 43, co. 4); sul punto, giova segnalare che il responsabile per la trasparenza è il naturale destinatario delle istanze di accesso (art. 5, co. 2), disciplinate da specifico regolamento pubblicato nella sezione "Società trasparente;
- segnalare, in relazione alla gravità, i casi di inadempimento o adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ai fini dell'eventuale attivazione di procedimenti disciplinari nonché, al vertice della Società ed alle funzioni preposte, ai fini dell'attivazione di altre forme di responsabilità (art. 43, co. 5);
- rendere ad ANAC, ove questa ne faccia richiesta, il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno della pubblica amministrazione (art. 45, co. 2).

## 13 Procedura - Ruoli e responsabilità

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità prevede l'adozione di una specifica procedura per assicurare "l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità nonché la conformità ai documenti originali" (art. 6, co 1).
Nella fase attuale il sito aziendale fornisce indicazioni e per comunicare liberamente con la Società attraverso posta ordinaria, elettronica e fax. E' stata pubblicata una nuova procedura che illustra le modalità di accesso ai fini della trasparenza offrendo, mediante operazioni semplici su apposita casella di posta elettronica, la possibilità di inoltrare quesiti e ricevere le relative risposte. Le risposte sono formulate dal Responsabile per la trasparenza ovvero, in caso di inadempimento, dal titolare del "potere sostitutivo" (ex art 5 c. 4 D.lgs 33/2013).
La procedura prevede le seguenti figure:

*Responsabile per la trasparenza*

- definisce le informazioni da pubblicare;
- condivide con il Direttore Generale i contenuti delle informazioni da pubblicare;
- definisce con il Direttore Generale l'organizzazione, la tempistica e le modalità operative per il reperimento, la trasmissione e la pubblicazione dai dati della trasparenza.

*Direttore Generale*

- condivide con il Responsabile della trasparenza i contenuti delle informazioni da pubblicare;
- indirizza e coordina i Dirigenti di Area nella definizione della organizzazione e delle modalità operative per il reperimento, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

*Referenti per la Trasparenza*

- condividono con il responsabile per la trasparenza i contenuti delle nuove informazioni da pubblicare;
- coadiuvano il responsabile per la trasparenza nella definizione delle modalità di pubblicazione.

*Dirigenti Area – Quadri (Capi Ufficio)*

- condividono con il Responsabile per la trasparenza i contenuti delle informazioni da pubblicare;

- sulla base delle indicazioni del Direttore Generale e in accordo con il Responsabile della trasparenza definiscono l'organizzazione, la tempistica e le modalità operative per il reperimento, la trasmissione e la pubblicazione dai dati della trasparenza;
- individuano tra i collaboratori i referenti incaricati del reperimento e della trasmissione dei dati sulla trasparenza.

*Addetto alla pubblicazione dei documenti*

- predispone l'ambiente informatico che accoglie la sezione Trasparenza del sito istituzionale;
- inserisce tutte le informazioni da pubblicare secondo le indicazioni del responsabile per la trasparenza;
- condivide con le altre figure apicali le modalità operative per la pubblicazione e predispone il prospetto grafico.

*Organismo Indipendente di Valutazione*

Le modifiche normative succedutesi nel tempo hanno mantenuto inalterato il compito affidato agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza. Ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del richiamato decreto, dell'art. 44 del D.Lgs. 33/2013 e, da ultimo, dell'art. 1, co. 8-bis, della l. 190/2012 gli OIV, o organismi con funzioni analoghe, attestano l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte delle amministrazioni pubbliche, degli enti pubblici economici, degli ordini professionali, delle società e degli enti di diritto privato in controllo pubblico, delle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni e degli enti privati di cui all'art. 2 -bis, co. 3, secondo periodo del D.Lgs. 33/2013. In virtù dei poteri ad essa conferiti di verificare l'effettiva pubblicazione de i dati previsti dalla normativa vigente, l'Autorità individua annualmente gli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione e fornisce indicazioni agli OIV, o organismi con funzioni analoghe, sulla loro predisposizione (cfr. da ultimo la delibera n. 141/2019). Le attestazioni sono pubblicate nella sezione «Società trasparente» entro il 30 aprile di ogni anno. Gli OIV non sono solo chiamati ad attestare la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione «Società trasparente», ma ad esprimersi anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato, ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative, se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornamento, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile. Nello svolgimento della vigilanza d'ufficio, l'Autorità esamina i contenuti delle attestazioni OIV, relativamente ad un campione selezionato di soggetti, al fine di verificare il grado di concordanza delle stesse rispetto a quanto effettivamente pubblicato nella sezione «Società trasparente» dei siti web istituzionali. Gli esiti delle verifiche confluiscono in raccomandazioni e indicazioni rivolte ai responsabili interni agli enti che devono favorire l'attuazione delle norme in materia di trasparenza e in report pubblicati sul sito dell'Autorità.

## 14 La sezione Società Trasparente

La sezione "Società Trasparente" del sito istituzionale di Sistemi Territoriali S.p.A. è in continuo aggiornamento a seguito anche dei chiarimenti forniti dalla circolare 1/2014 del Dipartimento Funzione Pubblica. Le voci ed i contenuti si riferiscono alla delibera 50/2013 di ANAC; di seguito si elencano le voci pubblicate a cui seguirà l'indicazione delle funzioni aziendali detentori e responsabili dell'aggiornamento delle informazioni stesse:

| Denominazione sotto-sezione 1° livello | Denominazione sotto-sezione 2° livello | Contenuti (riferimenti normativi) |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| Disposizioni generali | Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza | Art. 10, c. 8, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Atti generali | Art. 12, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Oneri informativi per cittadini e imprese | Art. 12, c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 |
| Organizzazione | Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo | Art. 13, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 14, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Sanzioni per mancata comunicazione dei dati | Art. 47, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Rendiconti gruppi consiliari regionali, provinciali, | Art. 28, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Articolazione degli uffici | Art. 13, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Telefono e posta elettronica | Art. 13, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013 |
| Consulenti e collaboratori | Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza | Art. 15, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 |
| Personale | Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice | Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013 |
| | Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali) | Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013 |
| | Dirigenti cessati | Art. 14, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Sanzioni per mancata comunicazione dei dati | Art. 47, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Posizioni organizzative | Art. 14, c. 1-quinquies., D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Dotazione organica | Art. 16, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Personale non a tempo indeterminato | Art. 17, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Tassi di assenza | Art. 16, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) | Art. 18, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, D.Lgs. n. 165/2001 |
| | Contrattazione collettiva | Art. 21, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, D.Lgs. n. 165/2001 |
| | Contrattazione integrativa | Art. 21, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4,D.Lgs. n. 150/2009 |
| | OIV | Art. 10, c. 8, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013 |

| | | |
|---|---|---|
| Bandi di concorso | | Art. 19, D.Lgs. n. 33/2013 |
| Performance | Sistema di misurazione e valutazione della Performance | Par. 1, delib. CiVIT n. 104/2010 |
| | Piano della Performance | Art. 10, c. 8, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Relazione sulla Performance | Art. 10, c. 8, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Ammontare complessivo dei premi | Art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Dati relativi ai premi | Art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 |
| Enti controllati | Enti pubblici vigilati | Art. 22, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Società partecipate | Art. 22, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Enti di diritto privato controllati | Art. 22, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Rappresentazione grafica | Art. 22, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013 |
| Attività e procedimenti | Tipologie di procedimento | Art. 35, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati | Art. 35, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013 |
| Provvedimenti | Provvedimenti organi indirizzo politico | Art. 23, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012 |
| | Provvedimenti dirigenti amministrativi | Art. 23, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012 |
| Bandi di gara e contratti | Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare | Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) D.Lgs. n. 33/2013 Art. 4 delib. Anac n. 39/2016 |
| | Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura | Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 Artt. 21, c. 7, e 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016 |
| Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici | Criteri e modalità | Art. 26, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Atti di concessione | Art. 26, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 |
| Bilanci | Bilancio preventivo e consuntivo | Art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, D.p.c.m. 26 aprile 2011 |
| | Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio | Art. 29, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 - Art. 19 e 22 del dlgs n. 91/2011 - Art. 18-bis del dlgs n.118/2011 |
| | Patrimonio immobiliare | Art. 30, D.Lgs. n. 33/2013 |

| | | |
|---|---|---|
| Beni immobili e gestione patrimonio | Canoni di locazione o affitto | Art. 30, D.Lgs. n. 33/2013 |
| Controlli e rilievi sull'amministrazione | Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe | Art. 31, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Organi di revisione amministrativa e contabile | Art. 31, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Corte dei conti | Art. 31, D.Lgs. n. 33/2013 |
| Servizi erogati | Carta dei servizi e standard di qualità | Art. 32, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Class action | Art. 1, c. 2, D.Lgs. n. 198/2009 |
| | Costi contabilizzati | Art. 32, c. 2, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Liste di attesa | Art. 41, c. 6, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Servizi in rete | Art. 7 co. 3 D.Lgs. 82/2005 modificato dall'art. 8 co. 1 del D.Lgs. 179/16 |
| Pagamenti dell'amministrazione | Dati sui pagamenti | Art. 4-bis, c. 2, dlgs n. 33/2013 |
| | Dati sui pagamenti del servizio sanitario nazionale | Art. 41, c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Indicatore di tempestività dei pagamenti | Art. 33, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | IBAN e pagamenti informatici | Art. 36, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, D.Lgs. n. 82/2005 |
| Opere pubbliche | Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici | Art. 38, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 |
| | Atti di programmazione delle opere pubbliche | Art. 38, c. 2 e 2 bis D.Lgs. n. 33/2013 Art. 21 co.7 D.Lgs. n. 50/2016 Art. 29 D.Lgs. n. 50/2016 |
| | Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche | Art. 38, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 |
| Pianificazione e governo del territorio | | Art. 39, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013 |
| Informazioni ambientali | | Art. 40, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 |
| Strutture sanitarie private accreditate | | Art. 41, c. 4, D.Lgs. n. 33/2013 |
| Interventi straordinari e di emergenza | | Art. 42, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013 |
| Altri contenuti | Prevenzione della Corruzione | Art. 1, c.8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 |
| Altri contenuti | Accesso Civico | |
| Altri contenuti | Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati | |
| Altri contenuti | Dati ulteriori | |

Tabella 1: Sotto-sezioni della sezione "Società trasparente" e relativi contenuti.
La sezione "Società trasparente" è organizzata in modo che cliccando sull'identificativo di una sotto-sezione sia possibile accedere ai contenuti della sotto-sezione stessa, o all'interno della stessa pagina "Società trasparente" o in una pagina specifica relativa alla sotto-sezione. L'obiettivo di questa organizzazione è l'associazione univoca tra una sotto-sezione e uno specifico in modo che sia possibile raggiungere direttamente dall'esterno la sotto-sezione di interesse.

## 15 Accesso civico

1. L'accesso civico è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni". La principale novità del D.Lgs. n. 97 del 2016 in materia di trasparenza ha riguardato il nuovo diritto di accesso civico generalizzato a dati, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria delineato nel novellato art. 5, co. 2, del D.Lgs. 33/2013. In virtù delle disposizioni del comma richiamato, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tassativamente indicati dalla legge, che contestualmente vengono in evidenza. Si tratta di un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria. Sull'istituto dell'accesso civico generalizzato l'Autorità, chiamata dallo stesso D.Lgs. 33/2013 a definire le esclusioni e i limiti, d'intesa con il Garante per la protezione dei dati personali e sentita la Conferenza unificata, ha adottate specifiche Linee guida con delibera n. 1309/2016 cui si rimanda per indicazioni operative. L'accesso generalizzato non ha sostituito l'accesso civico "semplice" previsto dall'art. 5, co. 1 del D.Lgs. 33/2013 e disciplinato nel citato decreto già prima delle modifiche ad opera del D.Lgs. 97/2016. L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. Questa tipologia di accesso riguarda, quindi, i soli atti, documenti e le informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio nei casi di mancata osservanza degli stessi (cfr. Parte Terza § 9. "Accesso civico per mancata pubblicazione di dati" della delibera n. 1310/2016).

2. La Corte Costituzionale, chiamata ad esprimersi sul tema del bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali, inteso come diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona, e quello dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ha riconosciuto che entrambi i diritti sono «contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato» (C. Cost., sentenza n. 20/2019). 64 Ritiene la Corte che, se da una parte il diritto alla riservatezza dei dati personali, quale manifestazione del diritto fondamentale all'intangibilità della sfera privata, attiene alla tutela della vita degli individui nei suoi molteplici aspetti e trova sia riferimenti nella Costituzione italiana (artt. 2, 14, 15 Cost.) sia specifica protezione nelle varie norme europee e convenzionali, dall'altra parte, con eguale rilievo, si incontrano i principi di pubblicità e trasparenza, riferiti non solo, quale corollario del principio democratico (art. 1 Cost.) a tutti gli aspetti rilevanti della vita pubblica e istituzionale, ma anche, ai sensi dell'art. 97 Cost., al buon funzionamento dell'amministrazione e ai dati che essa possiede e controlla. Principi che, nella legislazione interna, si manifestano nella loro declinazione soggettiva, nella forma di un diritto dei cittadini ad accedere ai dati in possesso della pubblica amministrazione, come stabilito dall'art. 1, co. 1, del D.Lgs. n. 33/2013. Il bilanciamento tra i due diritti è, quindi, necessario, come lo stesso Considerando n. 4 del Regolamento (UE) 2016/679 indica, prevedendo che «Il diritto alla protezione dei dati di carattere personale non è una prerogativa

assoluta, ma va considerato alla luce della sua funzione sociale e va contemperato con altri diritti fondamentali, in ossequio al principio di proporzionalità». In particolare, nella richiamata sentenza, la Corte precisa che il bilanciamento della trasparenza e della privacy va compiuto avvalendosi del test di proporzionalità che «richiede di valutare se la norma oggetto di scrutinio, con la misura e le modalità di applicazione stabilite, sia necessaria e idonea al conseguimento di obiettivi legittimamente perseguiti, in quanto, tra più misure appropriate, prescriva quella meno restrittiva dei diritti a confronto e stabilisca oneri non sproporzionati rispetto al perseguimento di detti obiettivi». L'art. 3 Cost., integrato dai principi di derivazione europea, sancisce l'obbligo, per la legislazione nazionale, di rispettare i criteri di necessità, proporzionalità, finalità, pertinenza e non eccedenza nel trattamento dei dati personali, pur al cospetto dell'esigenza di garantire, fino al punto tollerabile, la pubblicità dei dati in possesso della pubblica amministrazione. Pertanto, al principio di trasparenza, nonostante non trovi espressa previsione nella Costituzione, si riconosce rilevanza costituzionale, in quanto fondamento di diritti, libertà e principi costituzionalmente garantiti (artt. 1 e 97 Cost.).

In Società Trasparente alla sezione "Altri contenuti" è possibile usufruire dell'accesso civico con le seguenti modalità indicate anche sul sito istituzionale della Società.

**Accesso civico "semplice"** (art. 5, c. 1, D.Lgs. 33/2013)
L'accesso civico è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che la Società abbia omesso di pubblicare, come per legge.
Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, il RPCT indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.
La richiesta è gratuita, non deve essere motivata e va indirizzata a RPCT e deve essere presentata:
- tramite mail all'indirizzo:
- tramite posta ordinaria all'indirizzo:
- tramite fax al n.

RPCT entro 30 giorni, pubblica sul sito istituzionale il documento.
In caso di mancata pubblicazione entro il termine di 30 giorni, il richiedente può ricorrere al soggetto titolare del potere sostitutivo il quale, dopo aver verificato la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, pubblica tempestivamente e comunque non oltre 15 giorni quanto richiesto.
Titolare del potere sostitutivo è il Consigliere Delegato Pako Massaro nominato in data 29/01/2020.

**Accesso civico "generalizzato"** (art. 5, c. 2, D.Lgs. 33/2013)
L'accesso generalizzato si delinea come affatto autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e come espressione, invece, di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2 del D.Lgs. 97/2016, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3).
Sotto il profilo dell'ambito oggettivo, l'accesso civico generalizzato è quindi esercitabile relativamente "ai dati e ai documenti (…) ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione", ossia per i quali non sussista uno specifico obbligo di pubblicazione.
Sistemi Territoriali consente l'accesso generalizzato "limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea".
Le istanze di accesso non devono essere generiche, ma consentire l'individuazione del dato, del documento o dell'informazione, con riferimento, almeno, alla loro natura e al loro oggetto.
La richiesta di accesso è gratuita e va indirizzata rpct@sistemiterritorialispa.it che ne valuterà l'ammissibilità, motivando il diniego o l'accoglimento della richiesta stessa, come previsto da apposito Regolamento interno e deve essere presentata:
- tramite PEC all'indirizzo: sistemiterritorialispa@legalmail.it

Per quanto non espressamente previsto in questo articolo si fa riferimento a quanto previsto dalla norma (D.Lgs. 97/2016) e dalle Linee Guida ANAC (Delibera 1309/2016).

Dette "voci" sono in parte alimentate attraverso un automatico reindirizzamento ad informazioni già presenti nel sito istituzionale, la cui "qualità" ed aggiornamento è responsabilità delle aziendali titolari. Per le altre "voci" si procede con aggiornamenti tempestivi, in presenza di modifiche di situazioni, o con aggiornamenti periodici.

## 16 Whistleblowing

La legge 30 novembre 2017, n. 179 ha modificato l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 «Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti» c.D. whistleblower, assegnando un ruolo di primo piano al RPCT nella gestione delle segnalazioni. Il RPCT, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari ad una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute" da ritenersi obbligatoria in base al co. 6 dell'art. 54-bis. Si rammenta infatti che la richiamata disposizione prevede l'applicazione di sanzioni da parte dell'ANAC qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.
Con riferimento alle segnalazioni di whistleblowing si evidenzia altresì che l'art. 1, co. 6, della l. 179/2017 stabilisce che qualora venga accertato da parte dell'ANAC il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, l'ANAC applica allo stesso la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Sul potere sanzionatorio dell'Autorità si rinvia al Regolamento del 30 ottobre 2018 «sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001 (c.D. whistleblowing)» adottato con delibera ANAC n. 1033 del 30 ottobre 2018 e recentemente modificato con delibera n. 312 del 10 aprile 2019. In relazione al contenuto dei poteri del RPCT con riferimento alle segnalazioni di whistleblowing l'Autorità fornirà opportune indicazioni in apposite linee guida sull'istituto, in fase di adozione, cui si rinvia.

# TITOLO IV

# PIANO FORMATIVO ANTICORRUZIONE

## 17 Gli Obiettivi del Piano della Formazione sull'Anticorruzione

La Legge 190/2012 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* nonché le determinazioni ANAC n.12 del 28 ottobre 2015 (Aggiornamento 2015 al P.N.A.) e n.831 del 03 agosto 2016 (P.N.A. 2016) obbligano l'Azienda a dotarsi di un **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza** entro il 31 gennaio di ogni anno, con l'obiettivo di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione al rischio di corruzione; lo stesso PTPCT stabilisce gli interventi in seno all'organizzazione volti a ridurre o eliminare detto rischio. Tra gli interventi importanti si annovera quello di formare i dipendenti operanti nelle funzioni ritenute "*rischiose*", approfondendo norme di diritto civile, penale ed amministrativo. In tal senso il programma di formazione ha come obiettivo principale quello di portare a conoscenza dei partecipanti delle modifiche normative introdotte con la Legge 190/2012 be successive integrazioni normative, nonché il relativo recepimento da parte di Sistemi Territoriali S.p.A. (ST S.p.A.) attraverso il PTPCT, come peraltro previsto al Titolo II Misure di prevenzione della corruzione, § 8 Formazione e comunicazione del medesimo, con il fine ultimo di prevenire e ridurre il fenomeno corruttivo.

Obiettivo del **Piano Formativo Anticorruzione** (PFA) è quello di fornire gli strumenti mediante i quali i partecipanti alla formazione acquisiscano la capacità di assolvere alla propria funzione mettendo in pratica le disposizioni normative stabilite nel PTPCT.

Infine il PFA si propone di formare i partecipanti nell'identificazione di situazioni, che pur non essendo state inserite nel PTPCT, vengano riconosciute e affrontate con le giuste precauzioni, allo scopo di salvaguardare la funzione pubblica da eventi delittuosi.

### 17.1 Ambito di applicazione

I1 presente PFA sulla legge anticorruzione si applica a tutti i dipendenti di ST S.p.A. siano essi di ruolo o a tempo determinato, o qualsiasi altro tipo di contratto previsto dalle norme in materia di assunzione alle dipendenze dell'Azienda.

## 18 Quadro normativo

L'introduzione nell'ordinamento italiano della Legge 190 del 13 novembre 2012 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", in vigore dal 28/11/2012, il Piano nazionale anticorruzione (di seguito anche P.N.A.) approvato con Delibera della CIVIT (ora ANAC) n. 72 dell'11 settembre 2013, nonché le determinazioni ANAC n.12 del 28 ottobre 2015 (Aggiornamento 2015 al P.N.A.) e n.831 del 03 agosto 2016 (P.N.A. 2016) rappresentano i provvedimenti legislativi volti ad arginare il fenomeno corruttivo nella pubblica amministrazione, negli enti pubblici economici, negli enti di diritto privato in controllo pubblico, nelle società partecipate e in quelle da esse controllate. Le norme citate operano in una materia particolarmente complessa, atteso che il fenomeno corruttivo non può essere circoscritto solo ad alcune aree della funzione amministrativa, considerato che alcune funzioni sono più esposte al fenomeno di altre e che i livelli di rischio della corruzione variano in base alle diverse attività delle amministrazioni interessate, in funzione delle dimensione dell'Azienda, delle funzioni assolte, delle risorse a disposizione, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti ad un

più elevato rischio, in funzione delle attività e così via. Di qui la portata ampia e l'incisività della legge, che al fine di rafforzare l'efficacia di contrasto al fenomeno corruttivo, introduce nuovi strumenti atti a tale scopo ed opera profonde modifiche in seno a norme già in essere all'ordinamento giuridico.

In primo luogo, il legislatore interviene con l'introduzione di adeguate misure interne quali l'individuazione di un Responsabile della Prevenzione delle Corruzione (Art. 1, co. 7), al quale è demandato il compito di definire in collaborazione con i Dirigenti "*meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione*" e di predisporre il PTPCT, nel quale devono essere indicate le attività annuali nell'ambito delle quali vi è un rischio più elevato di corruzione e gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Centrale nell'impianto della Legge 190/2012 è il principio della trasparenza di cui ai commi 15 e 16 dell'art. 1 che hanno portato all'approvazione del D.Lgs. 33/2013 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" come successivamente modificato dal D. Lgs. 97/2016. Infatti dal rafforzamento della trasparenza dell'azione amministrativa, intesa non solo come iter procedimentale, ma anche come partecipazione e accesso agli atti, deriva una maggiore efficacia della prevenzione del fenomeno corruttivo. Le modifiche operate sul fronte amministrativo permettono un maggiore intervento dei soggetti portatori di interessi sia pubblici, che privati, che di interessi diffusi con l'introduzione, in ossequio al principio di trasparenza, di nuovi strumenti di controllo dell'attività amministrativa.

In sintesi, la "Legge Anticorruzione" agendo su più ambiti, civile, penale e amministrativo, appare un provvedimento complesso, la cui applicazione presenta problemi di tipo pratico ed è per questo motivo che la stessa previsione di legge all'art. 1, comma 8, configura la necessità di individuare dei soggetti che svolgono "attività o funzioni rischiose" al fine di fornire loro gli strumenti in grado di porre in essere le misure previste dal PTPCT adottato dall'Azienda nel rispetto degli standard stabiliti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

## 19 Individuazione dei soggetti target della formazione

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare nell'ambito del PTPCT rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

Nell'ambito del PFA di ST S.p.A. le attività formative sono inserite in due macro aree ovvero quella della formazione di "*base*" e quella della formazione "*specifica*".

La FORMAZIONE GENERALE è rivolta ai Referenti nominati. In tale ambito verranno trattate tematiche legate ai principi di etica e legalità rinvenienti dal Codice di Comportamento dei dipendenti e ai contenuti della legge e dei suoi decreti attuativi. Saranno analizzati i reati legati al fenomeno corruttivo e gli strumenti per prevenirli e combatterli, le "regole minime" per dirigenti e dipendenti, il comportamento in Ufficio e con l'utenza, la gestione dei conflitti di interesse "anche potenziale", il dovere di astensione, illustrazione dei contenuti del vigente PTPCT.

L'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza possono costituire obiettivi strategici che gli organi di indirizzo dell'amministrazione sono tenuti ad individuare quale contenuto necessario del PTPCT.

La FORMAZIONE SPECIFICA TRASVERSALE sarà una formazione mirata conforme alla realtà lavorativa e calibrata sulla base delle attività a rischio corruzione di ogni singolo Ufficio sulla base

dei suggerimenti comunicati dai Referenti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Inoltre la suddetta formazione sarà rivolta ai Capi Ufficio, nonché al personale dirigenziale.

La formazione di base e la formazione specifica, considerando un grado medio/basso di conoscenza dei dipendenti dell'Azienda, dovrà prevedere un approccio alle tematiche trattate non solo da un punto di vista descrittivo, ma altresì un taglio pratico con analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi.

Gli incontri si svolgeranno preferibilmente in house, senza incidere sulla regolare attività degli uffici in modo da conciliare l'esigenza di formare il più ampio numero di persone con quella di contenere i costi connessi agli interventi formativi.

**I soggetti protagonisti della formazione:**

***I1 Responsabile della prevenzione della corruzione.***

È necessario soddisfare gli obblighi di informazione e formazione nei confronti del Responsabile (comma 9 lettera C legge 190/12) in quanto soggetto incaricato al monitoraggio e funzionamento ottimale del PTPCT. La formazione deve essere mirata alle sue attività di predisposizione del piano anticorruzione, al monitoraggio costante dei procedimenti nel rispetto dei termini di legge e all'adozione di adeguati meccanismi di prevenzione e contrasto di condotte irregolari.

***I Referenti del piano anticorruzione e trasparenza.***

La figura del Referente del piano anticorruzione e trasparenza è strategica ai fini del funzionamento del PTPCT.

Tali figure fanno da tramite fra l'ufficio di riferimento e il RPCT e svolgono un'attività di controllo su comportamenti e condotte che presentano una criticità sul piano della corruzione. A tal fine è necessaria una loro formazione specifica in materia di etica, legalità, codici di comportamento e individuazione dei rischi, ecc.

Oltre al loro coinvolgimento nel piano formativo come protagonisti della formazione, i Referenti hanno il compito di individuare i soggetti da formare, le eventuali carenze sul piano dell'informazione e sugli ulteriori provvedimenti che possono essere presi per la prevenzione attiva della corruzione.

I1 PFA garantisce che i Referenti possano avere gli strumenti per svolgere il ruolo di promotori della corretta gestione dei procedimenti e dei principi etici e comportamentali delle attività del lavoratore.

La formazione mirata allo sviluppo delle competenze del Referente deve inoltre supportare le sue attività di:

- monitoraggio delle procedure a rischio corruzione;
- controllo e supervisione delle figure più esposte ai rischi di corruzione;
- promozione della trasparenza all'interno dell'Azienda.

***I Dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.***

Le figure individuate ricoprono ruoli specifici di maggiore rischio corruzione e per questo la loro formazione e informazione deve essere mirata alla conoscenza dei codici di comportamento per i dipendenti dell'Azienda. Particolare attenzione va data alla formazione sulla promozione della trasparenza tramite i moderni strumenti tecnologici, alle modalità di pubblicazione nel sito web istituzionale dei procedimenti amministrativi in maniera esaustiva e accessibile. Inoltre è necessario

prevedere delle attività di prevenzione della corruzione in maniera coerente ai compiti svolti dallo specifico dipendente così che si possano avere degli strumenti adeguati al settore in cui lavora.

## 20 Individuazione delle posizioni a rischio e predisposizione delle metodologie e degli argomenti della formazione

Individuate le posizioni di maggiore esposizione al rischio di corruzione - tramite mappatura delle attività a rischio corruzione - è necessario determinare gli ambiti da implementare tramite il processo formativo.

In coerenza con i risultati ottenuti è possibile individuare i settori maggiormente sottoposti a rischio, ed in maniera sequenziale predisporre la formazione in quegli ambiti specifici di riferimento.

È inoltre possibile predisporre una tipologia di formazione più omogenea che prevede il coinvolgimento di diversi settori accomunati dalle medesime esigenze di formazione o aggiornamento.

Caratterizzano tali ambiti le nuove normative in via di applicazione, come i provvedimenti presi in merito alla cosiddetta "Amministrazione aperta" che, in accordo alla Legge 134/2012, prevedono una serie di accorgimenti e procedure per adempiere agli obblighi di pubblicità dell'azione amministrativa e per fornire una visibilità totale degli interventi delle amministrazioni.

Le attività di formazione in ambito del PTPCT saranno predisposte così da approfondire argomenti quali:

- Il provvedimento anticorruzione, aspetti tecnici e pratici nella legge 190/2012;
- Compiti e responsabilità dei Referenti anticorruzione;
- Anticorruzione e codice di comportamento;
- Codice etico e promozione della legalità;
- Anticorruzione: incarichi "a rischio". Individuazione ed approfondimento delle figure e dei ruoli maggiormente esposti al rischio corruzione;
- La trasparenza nella Legge Anticorruzione;
- I1 ruolo del sito web dell'Azienda (contenuti obbligatori del sito, accessibilità esterna);
- La trasparenza in ambito delle procedure;
- Conoscenze dei reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione di cui agli articoli 314 e seguenti C.P. come modificati dalla legge 190/2012 con particolare riferimento al 346 bis.

Le metodologie della formazione saranno coerenti agli argomenti approfonditi e quindi si dividono in teoriche per quanto concerne gli aspetti informativi e di aggiornamento in materia normativa, e pratiche per gli aspetti che richiedono approcci attivi da parte dei discenti o utilizzo di strumenti tecnologici di recente adozione.

Inoltre sarà approfondita la casistica in materia di anticorruzione, con l'utilizzo di simulazioni d'aula e discussioni di casi.

# TITOLO V

# DISPOSIZIONI FINALI

## 21 Cronoprogramma e azioni conseguenti all'adozione del Piano

In seguito all'approvazione del presente Piano ed in attuazione degli ulteriori adempimenti previsti dalla legge n. 190 del 2012, la Società si impegna ad eseguire le attività di seguito indicate nel rispetto dei tempi ivi indicati.

| OBIETTIVI | TEMPISTICA | FUNZIONE DI RIFERIMENTO | AZIONI/STATO |
|---|---|---|---|
| Diffusione del presente Piano nelle strutture della Società | 2018 | Responsabile della prevenzione della corruzione | ***Completata*** |
| Integrazione della valutazione dei rischi come previsto da P.N.A. 2010 - 2021. | 2021 | Responsabile della prevenzione della corruzione | In collaborazione con il Consulente esterno verranno mappati i processi interessati e conseguentemente valutato il rischio. |
| Analisi dell'area rischio contratti pubblici e valutazione e attuazione delle misure preventive proposte dalla determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015 | 2018 | Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile Ufficio Contratti | ***Completata*** |
| Analisi contesto interno – predisposizione di un questionario di autovalutazione per l'acquisizione di informazioni relative alla conoscenza e percezione di anomalie e criticità nella gestione delle attività | 2021 | Responsabile della prevenzione della corruzione | *In collaborazione con il Consulente esterno verrà somministrato un questionario di autovalutazione come descritto.* |
| Nomina del Titolare del potere sostitutivo | 2019 | CdA | ***Completata*** |
| Trasparenza e comunicazioni | 2019 | Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione | *Link per la comunicazione da parte degli stakeholder (whistleblowing) nella sezione Società trasparente e integrazione della procedura flussi informativi 231* ***Completata*** |
| Gestione delle segnalazioni | 2019 | Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione | *Approvazione del Regolamento interno per la gestione e tutela di coloro che effettuano segnalazioni di mala amministrazione a carico dell'azienda* ***Completata*** |
| Definizione e formalizzazione del sistema per la gestione della corruzione | 2021 | Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione | *Aggiornamento della valutazione dei rischi, come descritto al § 5 del presente Piano* |

| OBIETTIVI | TEMPISTICA | FUNZIONE DI RIFERIMENTO | *AZIONI/STATO* |
|---|---|---|---|
| Definizione e formalizzazione del sistema per la gestione della corruzione | 2021 | Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione | *In relazione alle criticità emerse dalla valutazione effettuata da ANAC con Delibera n. 1074 del 21/11/2018, in merito a potenziali situazioni riproducibili anche in ST e alle possibili soluzioni proposte, le stesse saranno poste all'esame della direzione, dei dirigenti e dei Capi ufficio.* |
| | 2021 | Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione - Direttore Generale | *Predisporre e adottare procedure e/o adeguamento di procedure già esistenti per ridurre/eliminare l'esposizione al rischio delle attività maggiormente esposte prevedendo misure di prevenzione (nello specifico affidamenti e appalti)* |
| | 2019 | Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione - Direttore Generale | *Predisporre e adottare regolamento per l'uso da parte dei dipendenti dei beni aziendali* ***Completata*** |
| | 2021 | Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione - Direttore Generale | *Predisporre e adottare procedura per gli incarichi professionali e consulenze* |
| | 2021 | Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione - Direttore Generale | *Predisporre e adottare procedura informatica autorizzazioni e liquidazioni delle spese* |
| | 2022 | Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione - Direttore Generale | *Ottenimento del Rating di legalità* |
| | 2023 | Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione - Direttore Generale | *Estensione delle attività dell'OIV alla conformità degli obiettivi alla complessità e natura dell'azienda e dell'effettivo raggiungimento* |

Il Responsabile per la trasparenza ha redatto il presente programma che contempla i seguenti obiettivi ed azioni:

| OBIETTIVI | TEMPISTICA | FUNZIONE DI RIFERIMENTO | AZIONI/STATO |
|---|---|---|---|
| Definizione e formalizzazione del sistema per la gestione della trasparenza | 2018 | Direttore Generale | *Nomina del titolare del "potere sostitutivo" ai sensi dell'art. 5 c. 4;* ***Completata*** |
| | 2015 | Il Responsabile per la trasparenza - Direttore Generale | *Elaborazione ed adozione di una specifica procedura per assicurare "l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità nonché la conformità ai documenti originali" (art. 6, co 1).* ***Completata*** |
| | *2021* | Il Responsabile per la trasparenza - Direttore Generale | *Elaborazione ed adozione di un Regolamento di disciplina da adottare in conformità alle deliberazioni A.N.AC. n. 65/2013 Applicazione del regime sanzionatorio per la violazione di specifici obblighi di trasparenza, art.47 del D.lgs 33/2013 e 66/2013 Applicazione dell'art.14 del dlgs n33/2013. Obblighi di pubblicazione concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico*" |
| | 2018 | Il Responsabile per la trasparenza - Direttore Generale | *Attivazione di un sistema di segnalazione anonima di condotte illecite mediante istituzione di una casella di posta elettronica dedicata (Whistleblowing)* ***Completata*** |
| | 2017 | Il Responsabile per la trasparenza | *Predisposizione della procedura sulla gestione delle informazioni provenienti dall'accesso civico* ***Completata*** |
| Formazione e sensibilizzazione delle funzioni aziendali alla normativa sulla trasparenza | 2016 | Il Responsabile per la trasparenza - Direttore Generale | *Sviluppo di un piano formativo diretto alle funzioni aziendali coinvolte nella predisposizione della documentazione da pubblicare nel sito internet aziendale nella sezione "Società trasparente"* ***Completata*** |
| | 2018 | Il Responsabile per la trasparenza - Direttore Generale | *Sviluppo di un piano formativo diretto a tutte le funzioni aziendali interessate alla normativa sulla trasparenza* ***Completata*** |

| OBIETTIVI | TEMPISTICA | FUNZIONE DI RIFERIMENTO | AZIONI/STATO |
|---|---|---|---|
| Monitoraggio della "qualità", della informazione e misurazione del grado di soddisfazione dell'utente. | 2020 | Il Responsabile per la trasparenza | *Verifica (annuale) dell'adeguatezza e dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate nella sezione trasparenza.* ***Completato*** |
| | 2021 | Il Responsabile per la trasparenza – Responsabile Informatico | *Elaborazione di un questionario da sottoporre all'utente nella sezione trasparenza prima dell'uscita dal sito, attraverso il quale si possa definire il grado di soddisfazione riguardo alla accessibilità ed alla qualità/ quantità di informazioni pubblicate.* |
| | 2021 | Il Responsabile per la trasparenza | *Relazione semestrale al Direttore Generale riguardo l'aggiornamento della sezione trasparenza del sito istituzionale evidenziando sia le novità sia eventuali criticità emerse.* |
| Nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione o funzione analoga | 2020 | Direttore Generale | ***Completato*** |

## 22 Il Calendario formativo

I1 PFA si sviluppa attraverso l'adozione del ***Calendario formativo triennale***, che viene approvato entro il 31 gennaio di ogni anno, tenendo conto degli aggiornamenti normativi, delle politiche-obiettivo di contrasto alla corruzione, al fine di fornire un quadro sistematico di riferimento delle norme e procedure in materia di Anti-Corruzione, in modo tale che ciascun dipendente possa comprendere la normativa in modo chiaro e possa essere a conoscenza dei diversi reati, dei rischi, delle responsabilità personali e amministrative per l'Azienda, delle azioni da intraprendere per contrastare la corruzione e delle eventuali sanzioni in caso di violazione.

Sulla base dell'esperienza maturata da ANAC nella vigilanza e nella funzione consultiva, si è spesso riscontrata un'impostazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione ancorata al modello tradizionale di lezione frontale. Tale scenario d'aula non vuole essere assolutamente svalutato, ma si ritiene possa essere arricchito sia con un ruolo più attivo dei discenti, valorizzando le loro esperienze, sia con un lavoro su casi concreti che tengano conto delle specificità di ogni amministrazione. La formazione in materia di prevenzione della corruzione deve poter dare un valore aggiunto effettivo nella comprensione sia teorica che operativa del sistema di prevenzione della corruzione, così che venga incrementata al contempo la conoscenza su tematiche tecniche e sviluppata la capacità comportamentale del dipendente ai fini della prevenzione di rischi corruttivi. L'Autorità auspica, quindi, un cambiamento radicale nella programmazione e attuazione della formazione, affinché sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto aziendale.

### 22.1 I1 calendario Triennale

| Oggetto della Formazione | Soggetti Target della Formazione | Periodo previsto per la Formazione |
|---|---|---|
| Formazione del Responsabile Anticorruzione in tema di Anticorruzione | Responsabile Anticorruzione | ATTUATA |
| Formazione del Responsabile Anticorruzione in tema di Trasparenza | Responsabile Anticorruzione | ATTUATA |

| | | |
|---|---|---|
| Formazione del Titolare potere sostitutivo in tema di Trasparenza | Titolare potere sostitutivo | 2022 |
| Formazione generale in tema di Anticorruzione | Tutti i dipendenti | ATTUATA |
| Formazione generale in tema di Trasparenza | Tutti i dipendenti | ATTUATA |
| Formazione generale in tema di Decreto 231 | Tutti i dipendenti | ATTUATA |
| Formazione generale in tema di Codice di comportamento, Codice Disciplinare, etica e legalità | Tutti i dipendenti | ATTUATA |
| Formazione specifica in tema di Anticorruzione nelle aree a rischio | Referenti Anticorruzione, Dirigenti, funzionari addetti alle aree a rischio | 2021 |
| Formazione-aggiornamento in tema di Anticorruzione | Nuovi Assunti | TEMPESTIVA |
| Formazione-aggiornamento in tema di Trasparenza | Nuovi Assunti | TEMPESTIVA |
| Formazione-aggiornamento in tema di Decreto 231 | Nuovi Assunti | TEMPESTIVA |
| Formazione-aggiornamento in tema di Codice di comportamento, Codice Disciplinare, etica e legalità | Nuovi Assunti | TEMPESTIVA |

I1 PFA, ponendosi come obiettivo quello di formare i dipendenti che svolgono attività soggette a rischio corruttivo, così come individuate dal Piano Anticorruzione dell'Azienda, mira ad ottenere i seguenti risultati:

- La capacità di ciascun soggetto formato di cogliere gli aspetti salienti della riforma operata dalla Legge 190/2012 vedendo accresciute le proprie conoscenze sulle leggi e le norme entrate in vigore che regolamentano i comportamenti del personale, l'etica e la legalità, nonché gli aspetti penali del fenomeno corruttivo;
- I dipendenti formati devono aver maturato la capacità di applicare il PTPCT, sapendo identificare le situazioni di pericolo e, coerentemente con le disposizioni in esso contenute, porvi rimedio al fine di preservare l'integrità e la trasparenza dell'azienda.

### 22.2 Il monitoraggio dell'attività formativa

La qualità del PFA è garantita dal monitoraggio costante previsto per ciascuna attività formativa attraverso la compilazione di un questionario volto ad accertare le conoscenze dei partecipanti e capace di evidenziare le maggiori criticità sorte sul campo, di modo che possano essere attivate le misure formative necessarie alla risoluzione delle problematiche sorte in sede di valutazione, migliorare l'attività didattica e la qualità del piano stesso.

## 23 Adeguamento del Piano e clausola di rinvio

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

2. In ogni caso il Piano è da aggiornare con cadenza annuale (vD. allegato 1 del P.N.A pag.22) ed ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività della Società. Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza ed adottate dal CdA.

3. Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale di ST S.p.a. nella sezione "Società trasparente".

4. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Piano si applicano le disposizioni vigenti in materia ed, in particolare, la legge n. 190 del 2012 nonché delle determinazioni ANAC n.12 del 28 ottobre 2015 (Aggiornamento 2015 al P.N.A., n.831del 03 agosto 2016 (P.N.A. 2016) e n.

1134 del 8 novembre 2017 recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto provato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti economici", il D.Lgs. n. 33 del 2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016 e il D.Lgs. n. 39 del 2013 (oltre alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 attinenti alla materia qui richiamata).

## 24 Entrata in vigore

Il presente piano è approvato ed entra in vigore il 31 marzo 2021 e deve essere pubblicato non oltre un mese dall'adozione, sul sito istituzionale della Società nella sezione "Società trasparente/Altri contenuti Corruzione". I piani superati e le loro modifiche devono rimanere pubblicati sul sito unitamente a quelli degli anni precedenti.

*Padova, 30 marzo 2021 Prot.n.1665*

*F.to Il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza*

*dott.ssa Stefania Sorze*

*Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 29/04/2021*