

**Legge n° 190 del 06/11/2012**

**Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"**

**AZIENDA DI SOGGIORNO E TURISMO DI**



**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA**

**2018-2020**

Elenco cronologico delibere di approvazione

1. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (2015-2017)  
Delibera Consiglio di Amministrazione 29.06.2015 n.17
2. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (2016-2018)  
Delibera Consiglio di Amministrazione 28.01.2016 n. 1
- . PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (2017-2019)  
Delibera Consiglio di Amministrazione 09.02.2017 n. 2  
Delibera Consiglio di Amministrazione 24.01.2018 n. 2

testo pubblicato dal 10/01/2020 aggiornato al 26/01/2018 per osservazioni stakeholder

<b>PREMESSE</b> .....	<b>4</b>
<b>Art. 1 - Il Contesto Esterno</b> .....	<b>6</b>
<b>art. 2 - Il Contesto Interno</b> .....	<b>15</b>
<b>Art.3 - La nostra Mission e la nostra Struttura Organizzativa</b> .....	<b>16</b>
<b>Art. 4 - Oggetto e finalità del PTPC</b> .....	<b>18</b>
<b>Art. 5 - Definizione di corruzione</b> .....	<b>19</b>
<b>Art. 6 - Principio di delega – Obbligo di collaborazione – Corresponsabilità</b> .....	<b>20</b>
<b>Art. 7. Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione dell’Azienda</b> .....	<b>21</b>
a – Il Consiglio di Amministrazione (CdA).....	21
b) Il Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza (RPCT) .....	21
c - I dipendenti dell’Azienda.....	23
d - I collaboratori a qualsiasi titolo dell’Azienda.....	23
<b>Art. 8 - Procedure di raccordo e coordinamento tra i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato</b> .....	<b>23</b>
<b>Art. 9 - Obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione</b> .....	<b>24</b>
<b>Art. 10 - Individuazione dei processi/attività a rischio specifico dell’Azienda e relative misure di abbattimento del rischio</b> .....	<b>25</b>
<b>Art. 11 - Analisi del rischio/Criteri per la definizione del livello di rischio</b> .....	<b>26</b>
<b>Art. 12 - Collegamento con gli altri strumenti di programmazione, di valutazione e di rendicontazione</b> .....	<b>28</b>
<b>Art. 13 - Sistema di controllo dell’adozione dei provvedimenti utili ai fini della riduzione del rischio</b> .....	<b>28</b>
<b>Art. 14 - Sistema di controllo dell’adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e della L.R. 10/2014 e monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti</b> .....	<b>29</b>
<b>Art. 15 - Accesso civico generalizzato</b> .....	<b>29</b>
<b>Art. 16 - Rotazione dei dipendenti</b> .....	<b>30</b>
<b>Art. 17 - Tutela del dipendente che segnala illeciti – Whistleblowing</b> .....	<b>31</b>
<b>Art. 18 - Conflitto di interessi</b> .....	<b>32</b>
<b>Art. 19 - Formazione</b> .....	<b>32</b>
<b>Art. 20 - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione (D. Lgs n.39 /2013)</b> .....	<b>33</b>
<b>Art. 21 - Attività e incarichi extraistituzionali</b> .....	<b>33</b>
<b>Art. 22 – Adempimenti in tema di trasparenza ex L.R. 10/2014</b> .....	<b>34</b>
<b>Art. 23 – Codice di comportamento</b> .....	<b>34</b>
<b>Art. 24 - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – revolving doors)</b> .....	<b>34</b>
<b>Art. 25 - Rispetto della normativa provinciale, nazionale, europea sulla scelta del contraente</b>	<b>35</b>
<b>Art. 26 - Monitoraggio dei rapporti fra l’Azienda e Soggetti con i quali intercorrono rapporti</b>	

<b>aventi rilevanza economica .....</b>	<b>35</b>
<b>Art. 27 - Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del PTPCT .....</b>	<b>36</b>
<b>Art. 28 - Progettazione di azioni specifiche di contenimento del rischio .....</b>	<b>36</b>
<b>Art. 29 - Aggiornamento del piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.....</b>	<b>37</b>
<b>Art.30 - Monitoraggio.....</b>	<b>37</b>
<b>ART.31 – Nomina del RASA.....</b>	<b>37</b>
<b>Cronoprogramma attività per triennio 2018-2020.....</b>	<b>38</b>
<b>APPENDICE NORMATIVA.....</b>	<b>39</b>

- Allegato n° 1    Tabellone Processi/Rischi
- Allegato n° 2    Albero della Trasparenza

*testo pubblicato dal 10 al 20 gennaio 2018 per osservazioni stakeholder*

## PREMESSE

Le disposizioni normative volte a combattere i fenomeni di corruzione nella P.A. prevedono una serie di specifiche misure di prevenzione che ricadono in modo notevole e incisivo sull'organizzazione e sui rapporti di lavoro di tutte le amministrazioni pubbliche e degli enti territoriali.

I temi della trasparenza e della integrità dei comportamenti nella Pubblica Amministrazione appaiono sempre più urgenti, anche in relazione alle richieste della comunità internazionale (OCSE, Consiglio d'Europa, ecc.).

Nel 2012 la L. n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione) ha imposto che tutte le Pubbliche Amministrazioni, ivi comprese le Aziende pubbliche di Servizi alla persona, si dotino di Piani di prevenzione della corruzione, strumenti atti a dimostrare come l'ente si sia organizzato per prevenire eventuali comportamenti non corretti da parte dei propri dipendenti.

Tale intervento legislativo mette a frutto il lavoro di analisi avviate dalla Commissione di Studio su trasparenza e corruzione istituita dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, e costituisce segnale forte di attenzione del Legislatore ai temi dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa a tutti i livelli, come presupposto per un corretto utilizzo delle pubbliche risorse.

Con riferimento alla specificità dell'Ordinamento degli enti nella Regione Autonoma Trentino Alto Adige, la Legge n.190/2012 ha previsto, all'art. 1 comma 60, che entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della stessa, si raggiungessero intese in sede di Conferenza unificata in merito agli specifici adempimenti degli enti locali, con l'indicazione dei relativi termini, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo, volti alla piena e sollecita attuazione delle disposizioni dalla stessa legge previste.

In particolare le previste intese avevano ad oggetto:

- a) la definizione, da parte di ciascuna amministrazione, del piano triennale di prevenzione della corruzione, a partire da quello relativo agli anni 2014-2016, e alla sua trasmissione alla Regione T.A.A. e al Dipartimento della funzione pubblica;
- b) l'adozione, da parte di ciascuna amministrazione, di norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici;
- c) l'adozione, da parte di ciascuna amministrazione, del codice di comportamento in linea con i principi sanciti dal DPR 62/2013.

Al comma 61 dell'art. 1 la Legge 190/2012 ha previsto inoltre che, attraverso intese in sede di Conferenza unificata, fossero definiti gli adempimenti, attuativi delle disposizioni dei successivi

decreti emanati sulla base della stessa, da parte della Regione TAA e delle province autonome di Trento e di Bolzano e degli enti locali, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo.

La Conferenza Unificata Stato Regioni del 24/07/2013 ha sancito la prevista intesa la quale ha fissato al 31 gennaio 2014 il termine ultimo entro il quale le Amministrazioni avrebbero dovuto adottare il Piano Anticorruzione.

Con l'Intesa è stato costituito altresì un tavolo tecnico presso il Dipartimento della funzione pubblica con i rappresentanti delle regioni e degli enti locali, per stabilire i criteri sulla base dei quali individuare gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, quale punto di riferimento per le regioni e gli enti locali.

A chiusura dei lavori del tavolo tecnico, avviato ad ottobre 2013, è stato formalmente approvato il documento contenente "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti". Obiettivo del documento è quello di supportare le amministrazioni nell'applicazione della normativa in materia di svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti e di orientare le scelte in sede di elaborazione dei regolamenti e degli atti di indirizzo.

Sul punto si è specificamente espressa la Regione TAA con circolare n.3/EL del 14 agosto 2014, recante prescrizioni circa l'adeguamento del regolamento organico delle Pubbliche Amministrazioni ad ordinamento regionale ai criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti, tenendo peraltro in debito conto quanto già stabilito dalle leggi regionali in materia (art. 23 DPR. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m. come modificato dal DPR. 11 maggio 2010 n. 8/L e dal DPR. 11 luglio 2012 n. 8/L) che dettano principi e criteri ai quali i regolamenti organici dell'Ente devono attenersi.

Nel 2013 è stato inoltre adottato il D.lgs. n. 33 con il quale si sono riordinati gli obblighi di pubblicità e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, cui ha fatto seguito, sempre nel 2013, come costola della Legge Anticorruzione, il D.lgs. n. 39, finalizzato all'introduzione di griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" sia nelle Amministrazioni dello Stato che in quelle locali (Regioni, Province e Comuni), negli enti pubblici come negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

In merito alla tematica della Trasparenza si registra la L.R. n.10 del 29 ottobre 2014, recante : "Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale". Sulla materia si è nuovamente cimentato il legislatore nazionale con l'adozione del D.Lgs. 97/2016, sulla base della delega espressa dalla Legge di riforma della pubblica amministrazione (cd. Legge Madia) n.124/2015.

Alla luce delle specificità regionali, La Regione TAA ha prodotto una nuova Legge regionale di recepimento ed adattamento delle disposizioni nazionali in tema di trasparenza, la Legge n.16/2016.

Questo gran fermento normativo riflette l'allarme sociale legato alla gravità e diffusione dei fenomeni "lato sensu" corruttivi nella P.A. e l'opinione pubblica chiede a gran voce di compiere rapidi e decisi passi verso il rinnovamento della Pubblica Amministrazione, passi che l'Azienda vuole percorrere con serietà e pragmatismo, rifiutando di aderire a una logica meramente adempimentale.

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020, preso atto delle linee guida dettate nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013, dell'aggiornamento del 28 ottobre 2015 e del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, si muove in continuità rispetto ai precedenti Piani adottati dall'Azienda, e contiene:

l'analisi del livello di rischio delle attività svolte,

un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Il presente Piano si collega altresì con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, tenendo conto dell'atto di indirizzo espresso dal CdA in data 28 novembre 2017.

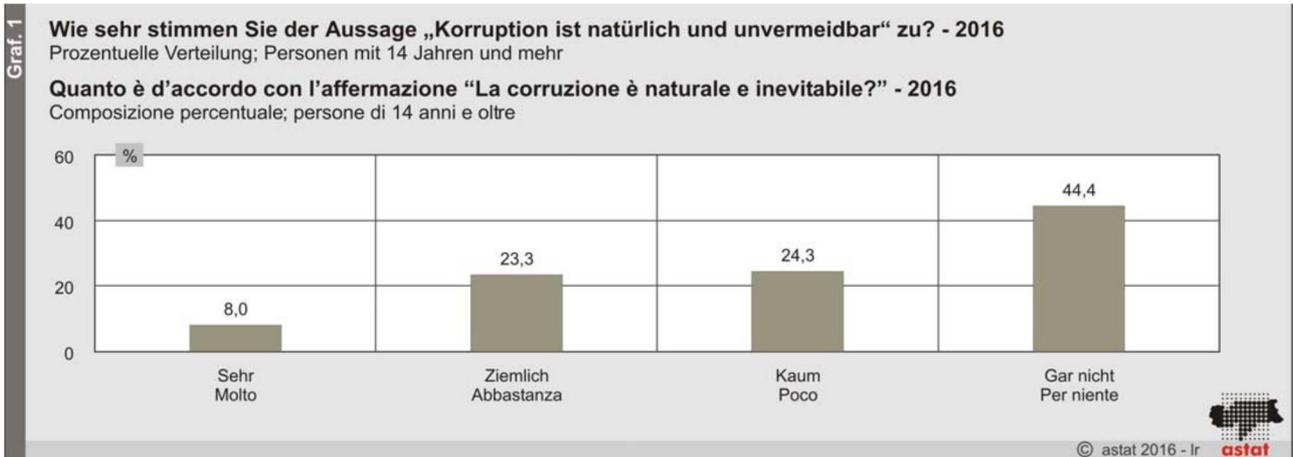
#### Art. 1 - Il Contesto Esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Azienda è chiamata ad operare, 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 stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano, 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 l'Azienda è sottoposta, consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

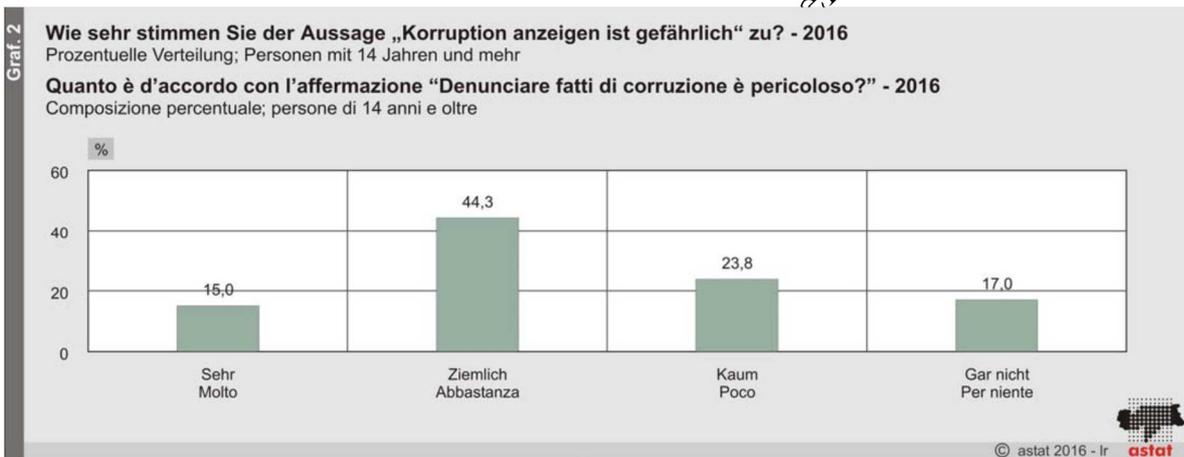
Ricercando precisi indicatori di contesto, utili risultano i dati pubblicati nel 2016 da ASTAT, Istituto di statistica provinciale, in occasione della giornata mondiale contro la corruzione, dati relativi all'opinione degli altoatesini sulla corruzione e su comportamenti che attengono al senso civico e che, più o meno direttamente, fungono da indicatori di legalità di un territorio.

Il 44,4% dei cittadini altoatesini rifiuta nettamente l'affermazione secondo cui la corruzione sarebbe un qualcosa di naturale e caratterizzante la vita sociale ed economica.



Quasi un quarto (24,3%) degli altoatesini si trova poco d'accordo con la stessa affermazione mentre quasi un terzo (31,3%) della popolazione è abbastanza o molto concorde nel ritenere che non sia possibile evitare e combattere la pratica corruttiva<sup>1</sup>.

Il 60% degli altoatesini considera molto o abbastanza pericoloso denunciare fatti di corruzione.<sup>2</sup>



<sup>1</sup> Anlässlich des internationalen Tages gegen die Korruption am 9. Dezember veröffentlicht das Landesinstitut für Statistik (ASTAT) einige Daten zu den Meinungen der Südtiroler Bevölkerung über Korruption und Verhaltensweisen, die mehr oder weniger direkt auf die Legalität in einem Gebiet hinweisen. 7 von 10 Südtirolern glauben nicht, dass Korruption natürlich und unvermeidbar sei. 44,4% der Südtiroler Bevölkerung sind absolut nicht mit der Aussage einverstanden, dass Korruption et was Selbstverständliches und ein Merkmal der Gesellschaft und Wirtschaft sei. Fast ein Viertel (24,3%) sind ebenfalls nicht wirklich damit einverstanden. Etwa ein Drittel (31,3%) ist hingegen ziemlich oder sehr davon überzeugt, dass es nicht möglich sei, Korruption zu vermeiden und zu bekämpfen.

<sup>2</sup> 60% der Südtiroler finden es sehr oder ziemlich gefährlich, Korruption anzuzeigen. Wie sehr eine Gesellschaft „resistent“ gegen Korruption ist, lässt sich auch anhand der Zahlen zur Bereitschaft der Anzeige von Korruption messen. Genauer gesagt ist die Gefahr bei einer Entscheidung für eine Anzeige ein Indikator für die „wahrgenommene Freiheit“, innerhalb welcher die Bürger ihre Rechte geltend machen können. In Südtirol stimmen 15,0% der Bevölkerung der Aussage, dass es gefährlich sei, Korruption anzuzeigen, sehr zu. Weitere 44,3% der Südtirolerinnen und Südtiroler sind der Meinung, dass eine Anzeige von Korruption gewisse Risiken mit sich bringe. Umgekehrt denken 17,0%, dass eine solche Anzeige überhaupt nicht gefährlich sei.

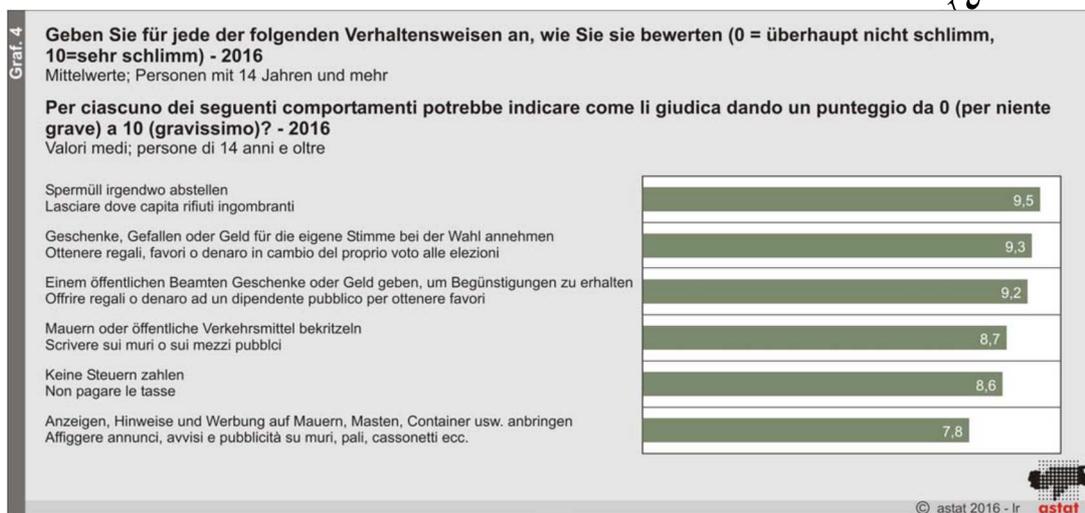
Quanto una società sia "resistente" alla corruzione può essere misurato anche attraverso il dato relativo alla propensione alla denuncia.

Nello specifico, il rischio legato alla decisione di denunciare è indicatore della "libertà percepita" nel cui ambito il cittadino può far valere i propri diritti.

In Alto Adige esiste un 15,0% di cittadini che è molto concorde nel ritenere pericolosa la denuncia della corruzione ed un ulteriore 44,3% ritiene comunque che la denuncia di fatti di corruzione comporti ancora qualche pericolo.

Viceversa, il 17,0% dei residenti in provincia di Bolzano considera la denuncia dei fatti di corruzione assolutamente non pericolosa.

La concussione e la corruzione sono tra i comportamenti considerati più gravi<sup>3</sup>.



L'illegalità è correlata anche al livello di accettabilità sociale, e dunque di gravità percepita, di alcuni comportamenti più o meno direttamente esplicativi del fenomeno.

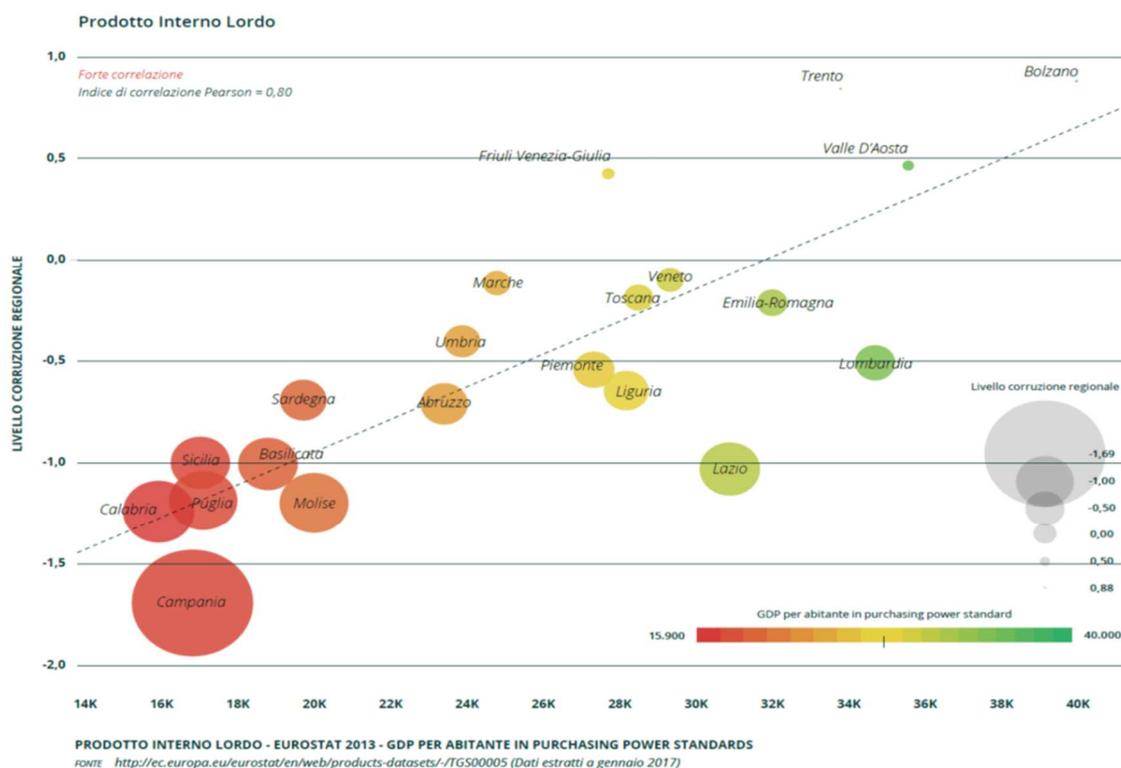
Tra i vari comportamenti sottoposti all'attenzione degli altoatesini in sede di rilevazione, lasciare dove capita rifiuti ingombranti è l'azione che, più di tutte, è considerata grave, raggiungendo un valore medio di 9,5 su una scala da 0 a 10.

Altrettanto gravi sono considerati i fenomeni di corruzione e concussione.

<sup>3</sup> Die Ungesetzlichkeit hängt auch damit zusammen, wie schlimm einige Verhaltensweisen, die mehr oder weniger direkt mit dem Phänomen zusammenhängen, von der Gesellschaft wahrgenommen werden. Den Sperrmüll einfach irgendwo abstellen wird von der Südtiroler Bevölkerung nicht akzeptiert: Diese Verhaltensweise erreicht eine durchschnittliche Bewertung von 9,5 auf einer Skala von 0 bis 10, wobei 10 für sehr schlimm steht. Als fast genauso schlimm werden Korruption und Amtsmissbrauch angesehen. Keine Steuern zu bezahlen wird zwar etwas weniger stark verurteilt, erreicht aber immerhin eine durchschnittliche Bewertung von 8,6.

Un po' meno grave, sebbene con un valore medio di 8,6, è considerato dagli altoatesini il non pagamento delle tasse. Il livello di corruzione misurata in TAA secondo gli standard di EQI4 nel 2013, è la più bassa d'Italia. Nella classifica europea, la provincia di Bolzano si colloca in testa alle regioni italiane, precisamente al 40° posto su 209 regioni della UE, performance in qualche modo rassicurante. Interessante è la correlazione che viene fatta<sup>5</sup> tra la corruzione misurata (secondo CPI e EQI) e indicatori rilevanti per comprendere il contesto socio economico locale, quali:

## Il PIL



holder

<sup>4</sup> — L'European Quality of Government Index (EQI) del 2013 del Quality of Government Institute, un sondaggio sulla corruzione nel settore pubblico condotto a livello locale in tutta Europa.

Questi indici sono tuttavia condizionati dal fattore "desiderabilità sociale" (la possibilità che gli intervistati tendano a dare risposte considerate socialmente più accettabili rispetto ad altre). Inoltre i sondaggi non tengono conto delle diverse basi conoscitiva o esperienziali del fenomeno, delle differenti interpretazioni e degli schemi culturali esistenti a livello locale e/o nazionale che influenzano le risposte.

<sup>5</sup> Il Termometro della corruzione in Italia, <https://www.riparteilfuturo.it/termometro-corruzione/>

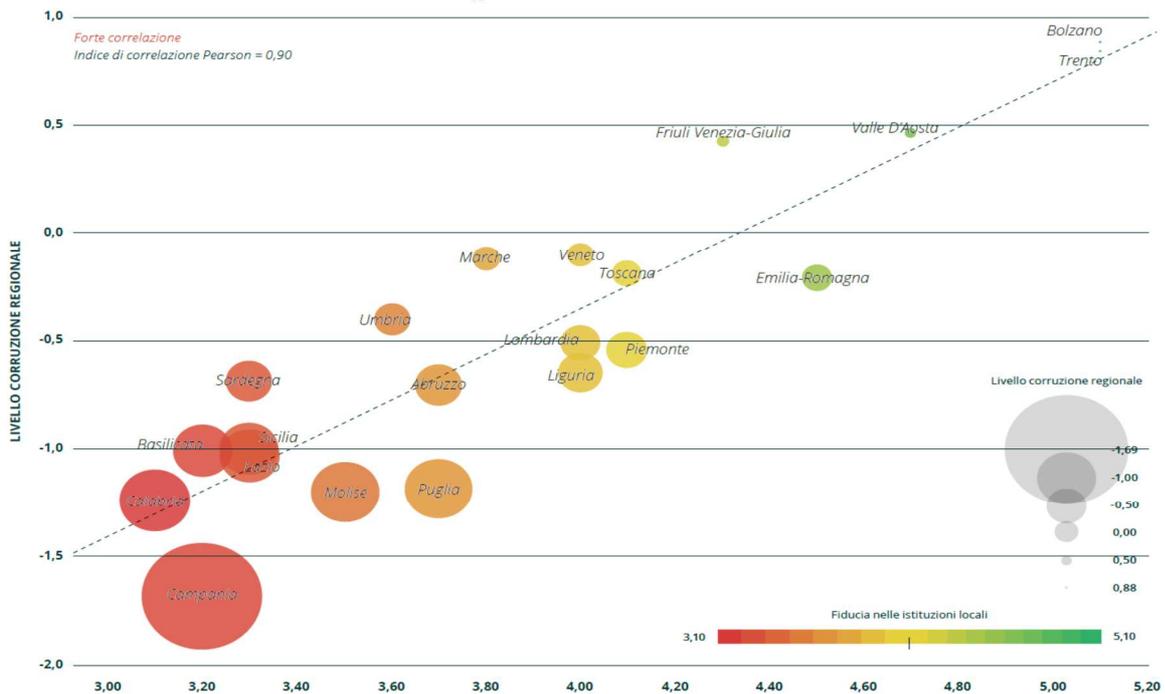
## LA DISOCCUPAZIONE



TASSO DI DISOCCUPAZIONE % EUROSTAT (2013)

SOURCE: <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/TGS00010> (Dati estratti a gennaio 2017)

## LA FIDUCIA NELLE ISTITUZIONI LOCALI



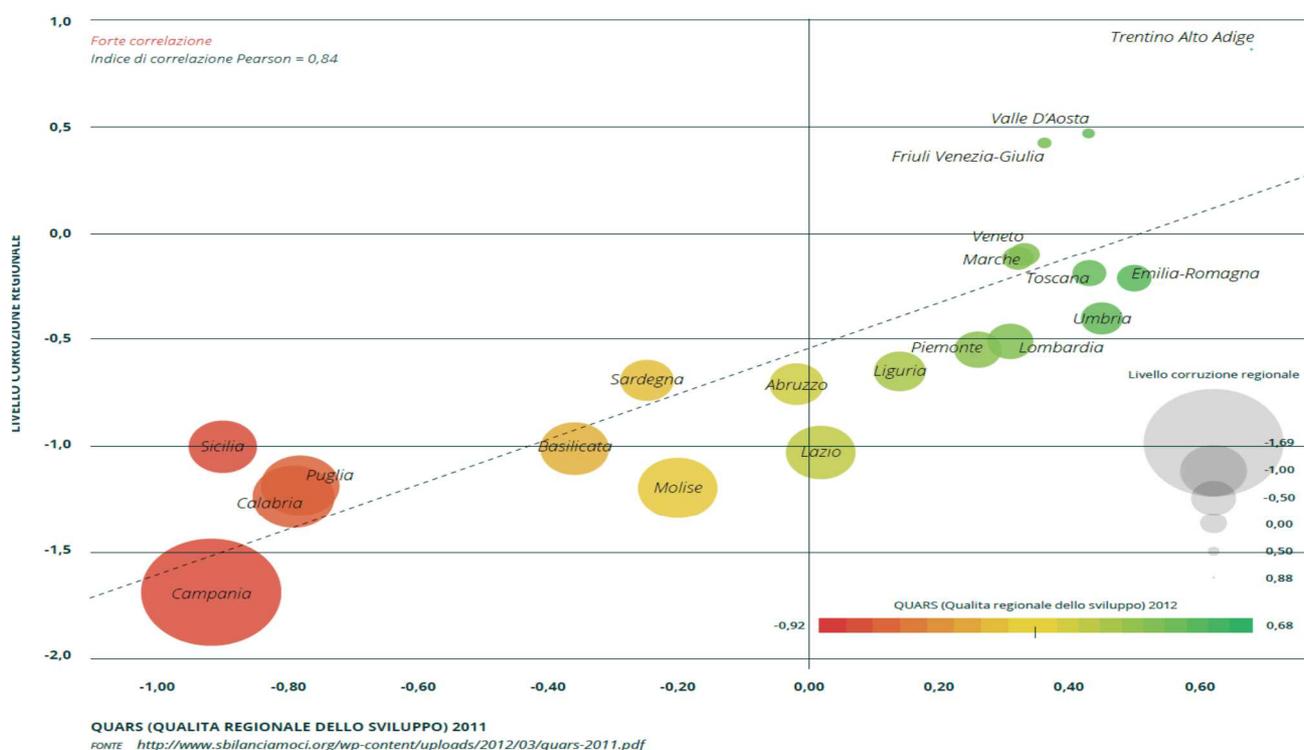
FIDUCIA NELLE ISTITUZIONI LOCALI (SCALA DA 0 A 10) DATI ISTAT (2013)

Stakeholder

20 gennaio

e a livello regionale con

## LO SVILUPPO ECONOMICO



Tutti dati che lasciano intendere una correlazione positiva e virtuosa, a conferma della sostanziale tenuta etica del territorio.

Sempre nella misurazione della percezione della corruzione, per la prima volta l'Istat<sup>6</sup> ha rilevato, nell'ambito dell'indagine per la sicurezza dei cittadini 2015-2016, che in Italia un milione e 700mila famiglie hanno avuto a che fare con episodi di corruzione almeno una volta nella loro vita.

La novità dell'istituto di statistica è stata quella di affrontare il problema dal punto di vista delle famiglie, registrando quante avessero mai avuto a che fare con richieste, più o meno esplicite, di denaro, regali, favori o altro in cambio di qualche tipo di attività dovuta.

Tangenti e mazzette non sono quindi un fenomeno che riguarda solo la classe politica, se quasi l'8% delle famiglie italiane ne ha avuto a che fare e, tra questi, il 2,7% nell'ultimo triennio e l'1,2% nei soli 12 mesi precedenti l'indagine (Tav. 1a).

Va detto che i valori più piccoli possono non essere precisi perché, dalle osservazioni, emerge la possibile presenza di errori statistici significativi quando rispondono solo pochi soggetti del campione. Tuttavia le considerazioni, proprio perché riguardano solo i fenomeni di più modeste dimensioni, restano valide nei trend generali. Per avvalorare le stime si è ritenuto di affiancare

<sup>6</sup> <http://www.istat.it/it/archivio/204379>

nelle tabelle seguenti, ai dati della provincia di Bolzano, quelli della provincia di Trento, territorio confinante e con discrete affinità sociale ed economica.

Le medie nazionali sono quindi un segnale preoccupante, ma conforta la buona performance della Provincia di Bolzano, fra le migliori a livello nazionale. Se nel Lazio, regione dove il numero di risposte positive è il più alto, sono state ben 18 su cento, a Bolzano 3,1 famiglie ogni 100 hanno avuto a che fare con la corruzione.

Tav.1a - Famiglie che hanno avuto richieste di denaro, favori o altro o che hanno dato denaro, regali o altro in cambio di favori o servizi, nel corso della vita e negli ultimi tre anni, per tipo di settore e per regione, ripartizione geografica, tipologia di comune di residenza. Anno 2016 (Per 100 famiglie).

	Almeno un caso di corruzione nel corso della vita	Almeno un caso di corruzione negli ultimi tre anni	Nel corso della vita					
			Sanità	Sanità (comprende la richiesta di effettuare visita privata)	Assistenza	Istruzione	Lavoro	Uffici pubblici
Bolzano	3.1	0.7	0.9	4.4	0.4(*)	0.1(*)	0.8	1.4
Trento	2.0	0.4(*)	0.2(*)	1.6	0.5(*)	0.2(*)	0.7	0.3(*)
<b>Totale</b>	<b>7.9</b>	<b>2.7</b>	<b>2.4</b>	<b>11.0</b>	<b>2.7%</b>	<b>0.6</b>	<b>3.2</b>	<b>2.1</b>

(\*) dato con errore campionario superiore al 35%

A livello nazionale il fenomeno della 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%).

Tra le famiglie coinvolte in cause giudiziarie, ISTAT stima che il 2,9% abbia avuto nel corso della propria vita una richiesta di denaro, regali o favori da parte, ad esempio, di un giudice, un pubblico ministero, un cancelliere, un avvocato, un testimone o altri.

Il 2,7% delle famiglie che hanno fatto domanda di benefici assistenziali (contributi, sussidi, alloggi sociali o popolari, pensioni di invalidità o altri benefici) si stima abbia ricevuto una richiesta di denaro o scambi di favori. In ambito sanitario episodi di corruzione hanno coinvolto il 2,4% delle famiglie necessitanti di visite mediche specialistiche o accertamenti diagnostici, ricoveri o interventi. Le famiglie che si sono rivolte agli uffici pubblici nel 2,1% dei casi hanno avuto richieste di denaro, regali o favori.

Con specifico riguardo al rapporto con gli enti di assistenza, sono in Puglia le percentuali di persone che sono a conoscenza di richieste di denaro, favori o altro o che hanno dato denaro, regali o altro in cambio di favori o servizi, nel corso della vita (17,8 per 100 persone). In Provincia di Bolzano, l'ISTAT registra un dato assai più confortante (1,2 per 100 persone)

testo pubblicato dal 10/01/20 gennaio 2018 per osservazioni stakeholder

**Tav. 7a - Persone che conoscono qualcuno (amici, parenti, colleghi...) a cui è stato richiesto denaro, favori, regali in cambio di beni o servizi, per settore in cui si è verificata la richiesta e per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)**

	Almeno un settore	Assistenza
Bolzano	5.6	1.2
Trento	7.5	2.9
Puglia	32.3	17.8
<b>Totale</b>	<b>13.1</b>	<b>4.0</b>

(\*) dato con errore campionario superiore al 35%

**Tav.5 - Famiglie che hanno avuto richieste di denaro, favori o altro o che hanno dato denaro, regali o altro in cambio di favori o servizi negli ultimi tre anni per persona che ha richiesto il denaro o a cui era destinato il denaro, regalo o altri favori per settore. Anno 2016 (Per 100 famiglie a cui è accaduto).**

Assistenza	
Medico	23,5
Altro personale sanitario	3(*)
Dipendenti degli enti locali (comune, provincia, regione)	22,1
Dipendenti del Patronato (dirigenti, impiegati, tecnici, operai, usceri)	12,8(*)
Altri dipendenti pubblici	17,4
Altro	6,8
Non sa/non ricorda	7,1(*)
Rifiuta/Non risponde	18,3(*)

**Tav. 7a - Persone che conoscono qualcuno (amici, parenti, colleghi...) a cui è stato richiesto denaro, favori, regali in cambio di beni o servizi, per settore in cui si è verificata la richiesta e per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)**

	Almeno un settore	Sanità	Assistenza	Istruzione	Lavoro	Uffici pubblici	Forze dell'ordine	Giustizia	Public Utilities
Bolzano	5.6	2.9	1.2	1.2	1.2	2.1	0.7(*)	0.4(*)	0.3(*)
Trento	7.5	2.1	2.9	1.0	3.0	1.0	0.1(*)	0.8	0.1(*)
<b>Totale</b>	<b>13.1</b>	<b>5.9</b>	<b>4.0</b>	<b>2.1</b>	<b>7.1</b>	<b>3.2</b>	<b>0.8</b>	<b>1.1</b>	<b>1.6</b>

(\*) dato con errore campionario superiore al 35%

Non risulta del tutto tranquillizzante invece il dato sul fenomeno delle cd. raccomandazioni, che vedono in Provincia di Bolzano un dato quasi della metà rispetto a quello nazionale, ma comunque significativo (13,7% delle persone conoscono qualcuno che è stato raccomandato).

Oltre 6 persone su cento anche nella Provincia di Bolzano risultano essere state richieste di raccomandazione, segno che comunque il fenomeno è socialmente diffuso.

Tav. 10 - Persone che conoscono qualcuno che è stato raccomandato per tipo di servizio/favore richiesto per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Almeno una raccomandazione	un posto di lavoro	una licenza, un permesso, una concessione	un beneficio assistenziale	ammissione a scuole o promozioni	cancellazione di multe o sanzioni	essere favorito in cause giudiziarie
Bolzano	14.7	12.7	6.8	5.2	3.1	2.7	0.7 (*)
Trento	22.6	17.8	7.3	5.7	1.8	4.3	1.6
<b>Totale</b>	<b>25.4</b>	<b>21.5</b>	<b>7.5</b>	<b>6.8</b>	<b>4.9</b>	<b>7.5</b>	<b>1.9</b>

(\*) dato con errore campionario superiore al 35%

Tav.11b - Persone cui è stata richiesta una raccomandazione o da fare da intermediario o a cui è stato offerto denaro per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Raccomandazione	Denaro/regali per ottenere un vantaggio	Entrambi
Bolzano	6.4	1.4	0.2 (*)
Trento	6.0	0.6	0.3 (*)
<b>Totale</b>	<b>8.3</b>	<b>0.5</b>	<b>0.3</b>

(\*) dato con errore campionario superiore al 35%

Anche le statistiche sui procedimenti penali per reati contro la pubblica amministrazione, segnalano la necessità di una qualche attenzione pur in un quadro sostanzialmente sano.

Tav.3 - Procedimenti penali per cui inizia l'azione penale per regione e ripartizione di commesso reato. Anno 2014. Composizione percentuale

Tipologie	Peculato	Indebita percezione di erogazioni pubbliche a danno dello Stato	Corruzione in atti giudiziari	Corruzione per un atto d ufficio	Malversazione a danno dello Stato	Concussione
Trentino-Alto Adige	1,3	0,5	1,0	0,6	5,3	0,9
Bolzano	0,6	0,2	0,7	0,2	0,9	0,6
Trento	0,7	0,3	0,3	0,4	4,4	0,3
<b>ITALIA</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

testo pubblicato dal 10 al 20 gennaio 2018 per osservazioni stakeholder

Tavola 4 - Numero di sentenze contenenti il reato e numero totale dei reati sentenziati per tipologia e regione di commesso reato. Anno 2016 (per 100.000 abitanti)

	Peculato		Indebita percezione di erogazioni pubbliche a danno dello Stato		Concussione		Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio		Responsabilità del corruttore		Istigazione alla corruzione		319quater della legge 6.11.2012, n. 190: Induzione indebita a dare o promettere utilità	
	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati
Trentino-Alto Adige	0,7	0,8	1,1	1,1	0,1	0,3	-	-	-	-	0,1	0,1	-	-
Bolzano / Bozen	1,0	1,2	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	0,2	0,2	-	-
Trento	0,4	0,4	1,3	1,3	0,2	0,6	-	-	-	-	-	-	-	-
Italia	0,7	1,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,5	0,2	0,5	0,2	0,2	0,1	0,2

## art. 2 - Il Contesto Interno

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Azienda sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità.

Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo.

Si segnala inoltre:

- Sistema di responsabilità: ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali
- Politiche, obiettivi e strategie sono definiti di concerto da CdA e Direttore dell'Azienda
- Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie: l'Azienda è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, di presidi tecnologici costantemente rinnovati, con formazione continua del suo Personale
- Cultura organizzativa: a partire dall'assunzione tutti i dipendenti dell'Azienda sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente
- Flussi informativi: la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate.
- Relazioni interne ed esterne: la costante attenzione al benessere organizzativo ed al lavoro di squadra, caratterizzano le relazioni interne. Le relazioni verso il mondo produttivo sono improntate alla massima eticità.

testo pubblicato dal 10 al 19 gennaio 2018 per osservazioni stakeholder

- Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso: non si riscontra nel corso del 2017 alcun procedimento disciplinare, e si registra una generale correttezza di comportamenti nella comunità di lavoro.

Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.

### **Art.3 - La nostra Mission e la nostra Struttura Organizzativa**

L'Azienda di Soggiorno e Turismo di Bolzano (d'ora in poi semplicemente "Azienda") ha personalità giuridica pubblica ed è sottoposta al controllo ed alla vigilanza della Giunta Provinciale.

Dotata di potestà statutaria e regolamentare, ha la sua sede centrale permanente nel comune di Bolzano.

In relazione alla situazione organizzativa dell'Ente, è necessario evidenziare alcune caratteristiche strutturali peculiari.

#### **Mission**

L'Azienda di Soggiorno e Turismo di Bolzano (d'ora in poi semplicemente "Azienda") ha il compito di promuovere il turismo e potenziare lo sviluppo in generale della città.

Deve svolgere i seguenti compiti particolari:

- a) istituire e gestire servizi di informazione, accoglienza ed assistenza turistica;
- b) creare e migliorare impianti e servizi di interesse turistico;
- c) promuovere, attuare e coordinare manifestazioni;
- d) valorizzare il patrimonio paesaggistico, artistico e storico;
- e) provvedere alla promozione della conoscenza del territorio;
- f) provvedere ai rilevamenti statistici concernenti i pernottamenti alberghieri ed extra alberghieri;
- g) svolgere i compiti ad essa demandati dalla Provincia o dal Comune per il raggiungimento delle finalità turistiche utilizzando i mezzi finanziari che di volta in volta detti enti metteranno a disposizione.

L'attività dell'Azienda si ispira ai seguenti obiettivi e finalità:

- Ottimizzazione dell'informazione turistica attraverso personale specializzato, la produzione di materiale editoriale in più lingue, la gestione di uno o più siti web;
- Organizzazione e coordinamento di programmi turistici per la conoscenza di Bolzano e degli immediati dintorni;
- Comunicazione e marketing a favore dell'immagine turistica, commerciale e culturale della città;
- Stampa del materiale editoriale per l'informazione turistica e per l'immagine della città;
- Attivazione di rapporti economici con enti, associazioni ed istituzioni;
- Attività nel settore dell'industria congressuale.

L'Azienda collabora con il Comune di Bolzano in virtù di un'apposita convenzione d.d. 16.08.2016 di durata triennale.

#### **Organizzazione**

In relazione alla situazione organizzativa dell'Ente, è necessario evidenziare alcune caratteristiche strutturali peculiari.

Sono organi dell'Azienda:

1. **il Consiglio di Amministrazione:**

è composto da 9 membri ed è nominato con delibera della Giunta provinciale.

Di cui 3 consiglieri del Consiglio di Amministrazione sono proposti dalla Giunta provinciale.

Di cui 6 consiglieri sono proposti dal Comune di Bolzano; dei 6 4 sono nominati su indicazione delle associazioni imprenditoriali del turismo e del commercio.

Alla data del 31 dicembre 2017 la composizione del Consiglio è la seguente:

PAVAN PAOLO	PRESIDENTE
BERGER KLAUS	VICE PRESIDENTE
BROCCARDO CARLA	Consigliere
D'ONOFRIO SANDRA	Consigliere
BENETELLO MIRCO	Consigliere
MESSINA ELENA	Consigliere
MAYR STEFAN	Consigliere
PIOVESAN LAURA	Consigliere
BURATTI ROLAND	Consigliere

2. **il Presidente:** nominato tra i consiglieri, ha la rappresentanza legale dell'Azienda convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione, emana gli atti occorrenti al regolare funzionamento dell'Ente e rappresenta l'Azienda presso altri enti.

3. **il Collegio dei Revisori del Conto:** è regolato con delibera della Giunta provinciale. E' costituito da un esperto designato dalla Giunta provinciale che funge da presidente, e da altri due membri proposti dal Comune di Bolzano in accordo con le associazioni imprenditoriali del turismo e del commercio.

La struttura organizzativa dell'Azienda, come dettata dall' "ORDINAMENTO DEL PERSONALE DELL'AZIENDA DI SOGGIORNO E TURISMO DI BOLZANO", da ultima modificata con delibera consiliare n. 27 di data 25.09.2014, è distinta in

- una Direzione, cui sono affidate la gestione e l'attività amministrativa dell'ente nonché le attività non riservate espressamente al Presidente o al Consiglio di Amministrazione, e
- quattro unità organizzative, distinte in:
  - uffici amministrativi (segreteria – ragioneria) e
  - uffici turistici (promozione e marketing – informazioni e accoglienza).

Le competenze delle unità organizzative sono stabilite con apposito provvedimento.

Il numero dei posti in organico (16 persone compreso il Direttore) e le relative qualifiche funzionali sono rappresentati dalla pianta organica approvata con delibera del consiglio di amministrazione del 30/03/2011 n.5 e parzialmente accolta con delibera della Giunta Provinciale 18/07/2011 n.24. La Pianta organica è, attualmente, solo parzialmente coperta.

I principi generali della normativa in tema di integrità e trasparenza saranno applicati nell'ambito delle strutture e delle risorse umane specificamente previste per l'ente, tenendo conto delle finalità parzialmente pubbliche svolte dall'Azienda

## Art. 4 - Oggetto e finalità del PTPCT

Ai sensi della Legge n. 190/2012 l'Azienda ha adottato un proprio PTPC a partire dal triennio 2015-2017, diventato PTPCT – Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza a partire dal 2017, operando una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, e analizzando tutti i processi dell'organizzazione in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo, per definire gli interventi organizzativi appropriati a prevenire il medesimo rischio e per individuare e attuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione. Il PTPCT costituisce pertanto lo strumento di analisi dell'organizzazione sotto il profilo del rischio con la definizione delle misure da adottare o implementare al fine di ridurre i rischi specifici.

Con lo stesso PTPCT si definiscono procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il PTPCT non presenta un termine di completamento finale, bensì un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono, come affermato dalle Linee di indirizzo del Comitato ministeriale di cui al D.P.C.M. 16 gennaio 2013 "via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione".

Il PTPCT pertanto, al fine di articolare una strategia complessiva per la prevenzione ed il contrasto del rischio di corruzione e di illegalità dell'Azienda e di assicurarne la concreta attuazione con una azione coordinata e sistemica:

- fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, individuando le attività e i processi nell'ambito dei quali è più elevato il rischio medesimo;
- indica gli interventi volti a prevenire il rischio della corruzione;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione, polifunzionalità e/o fungibilità dei funzionari, nonché che le attività a rischio di corruzione devono essere svolte, ove possibile, dal personale specificamente selezionato e formato;
- definisce, per le attività individuate ai sensi del piano, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- stabilisce, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi del piano, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- definisce procedure appropriate per monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- definisce procedure appropriate per monitorare i rapporti tra l'Azienda e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- individua specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- prevede e disciplina specificamente le seguenti misure obbligatorie di prevenzione:
  - Codice di comportamento Aziendale
  - Diffusione di buone pratiche e valori
  - Rotazione del personale
  - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

- Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra- istituzionali
- Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (inconferibilità, pantouflage – revolving doors)
- Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)
- Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
- Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower).

In aggiunta alle anzidette misure obbligatorie di prevenzione, la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative, il presente PTPCT introduce, mantiene e sviluppa – per le aree di rischio individuate – misure ulteriori, ritenute necessarie e utili per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, tenuto conto del particolare contesto di riferimento dell'Ente. Il PTPCT dell'Azienda è adottato, nei termini di legge, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo politico dell'Ente, in continuità con quello adottato nel 2016.

Il PTPCT è pubblicato sul sito internet dell'Azienda in una apposita sezione di Amministrazione trasparente (altri contenuti-corrruzione).

Il PTPCT è altresì trasmesso, a cura del Direttore, al Collegio dei Revisori, in considerazione delle sue funzioni previste dalla legislazione vigente.

Il PTPCT si applica a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsivoglia titolo dell'Azienda.

I Responsabili di tutte le aree e uffici, sono tenuti a diffondere il PTPCT ai propri collaboratori a qualsivoglia titolo al momento dell'assunzione in servizio e, successivamente, con cadenza periodica, in specie allorquando si sia proceduto a modifiche dello stesso.

Il PTPCT per espressa previsione di legge, ha la durata di tre anni.

Tenuto conto di tale valenza programmatica che si articola strategicamente lungo un triennio, tutte le previsioni contenute nel piano potranno costituire oggetto di modifica, aggiornamento, revisione e implementazione, oltre che nell'immediato a fronte di specifiche emergenti necessità, soprattutto nel corso di ciascuna delle due annualità susseguenti alla presente – riferita all'anno 2017 – sulla base specialmente dei dati esperienziali nel frattempo acquisiti e delle risultanze del monitoraggio effettuato sull'applicazione del precedente PTPCT 2017-2019, al fine di realizzare un sistema di interventi organizzativi volti alla prevenzione ed al contrasto del rischio della corruzione e dell'illegalità sempre più realmente e concretamente rispondente alle esigenze dell'Azienda.

## Art. 5 - Definizione di corruzione

Il termine corruzione non è definito in modo univoco dalla legge 190/2012 ma sono il DFP con la circolare nr. 1/2013, nonché il PNA del 2013 che lo definiscono in senso lato come "**concetto 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.**"

Tale accezione "ampia" del concetto di corruzione è stata confermata dal recente aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione (d'ora in poi PNA 2015), adottato da ANAC in data 28 Ottobre 2015.

Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che come noto è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice

penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un **malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite**, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”.

Lo strumento attraverso il quale individuare le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione è rappresentato dal presente PTPCT.

L'obiettivo finale cui si vuole gradualmente giungere è un sistema di controllo preventivo al fine di creare un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto delle regole.

Una siffatta impostazione permette anche di raggiungere l'altro obiettivo previsto dalla legge n°190/2012 costituito dalla prevenzione anche dell'illegalità nella pubblica amministrazione ovvero “l'esercizio delle potestà pubblicistiche di cui dispongono i soggetti titolari di pubblici uffici, diretto al conseguimento di un fine diverso o estraneo a quello previsto da norme giuridiche o dalla natura della funzione”.

## **Art. 6 - Principio di delega – Obbligo di collaborazione – Corresponsabilità**

La progettazione del presente Piano, nel rispetto del principio funzionale della delega – prevede il massimo coinvolgimento dei Funzionari, come soggetti titolari del rischio. In questa logica si ribadiscono in capo alle figure apicali l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione e adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

La progettazione ha inoltre coinvolto il Consiglio di Amministrazione, come raccomandato dal PNA 2015, alla luce della sua incidenza nella gestione dei processi critici.

A questi fini si è provveduto al trasferimento e all'assegnazione, a detti Funzionari, delle seguenti funzioni:

- a) Collaborazione per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità;
- b) Collaborazione per la mappatura dei rischi all'interno delle singole Aree organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;
- c) Progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori.

Sulle stesse funzioni si è svolta una riflessione con il CdA in data 27 maggio e 29 giugno 2015, nonché nel corso della formazione specifica erogata agli amministratori in data 30 marzo 2017, e si trova spunto di indirizzo nell'appendice al piano strategico 2018/2020 (in approvazione entro il mese di gennaio 2018) oltre che nella relazione di Bilancio preventivo.

Nella progettazione delle azioni preventive si è ritenuto opportuno - come previsto nella circolare n.4 del 25 gennaio 2013 del DFP e ribadito dal PNA - ampliare il concetto di corruzione, ricomprendendo tutte quelle situazioni di cui all'art. 3 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 (...) ricomprendendo anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”.

Si assume che attraverso l'introduzione e il potenziamento di regole generali di ordine procedurale, applicabili trasversalmente a tutte le unità organizzative, si potranno affrontare e

risolvere anche criticità, disfunzioni e sovrapposizioni condizionanti la qualità e l'efficienza operativa dell'Azienda stessa. Le misure approntate tengono conto della necessità di garantire insieme con l'integrità, anche l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa.

## **Art. 7. Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione dell'Azienda**

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Azienda sono:

- a. il Consiglio di Amministrazione quale autorità di indirizzo politico dell'Azienda;
- b. il Responsabile della prevenzione della corruzione che si identifica con il Direttore;
- c. tutti i dipendenti dell'amministrazione;
- d. i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

E' onere e cura del Responsabile della prevenzione della corruzione definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del PTPCT.

### **a – Il Consiglio di Amministrazione (CdA)**

Il CdA, quale organo di indirizzo politico dell'Azienda:

- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della funzione pubblica;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quali – a mero titolo esemplificativo – i criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del d.lgs. n. 165/2001.

Con deliberazione, n. 14 del 27 maggio 2015, pubblicata sul sito <http://www.bolzano-bozen.it/>, nella sezione "Amministrazione trasparente", il Consiglio di amministrazione, all'unanimità dei presenti, ha nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) il Direttore dott.ssa Roberta Agosti.

Le predetta nomina non ha comportato né comporterà per l'Azienda aggravio di spesa. La designazione del RPCT è stata comunicata alla Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'incarico non è remunerato ma rientra nei compensi relativi all'incarico di Direttore.

L'Azienda assicura al Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento nonché un adeguato supporto, mediante la assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Considerata l'ampiezza e la delicatezza delle attribuzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, e Trasparenza l'Ente valuta ogni misura che possa supportare lo svolgimento delle sue funzioni, assicurando autonomia e poteri di impulso.

### **b) Il Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza (RPCT)**

Il RPCT:

- a) elabora il piano della prevenzione della corruzione;
- b) definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- c) verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- d) propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- e) verifica la possibilità di una effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- f) individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica pubblica e della legalità,
- g) cura gli adempimenti legati alla trasparenza proattiva (Sito Amministrazione trasparente) e reattiva (accesso agli atti, semplice civico e generalizzato).

Il RPCT, entro il 15 dicembre di ogni anno, o nei diversi termini definiti da ANAC in proroga, pubblica sul sito *web* dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta.

Il RPCT, nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve avviare con tempestività l'azione disciplinare. Nel caso riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale.

In ipotesi riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato deve presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica e deve darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, il Responsabile del piano anticorruzione, cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'Azienda siano rispettate le disposizioni del decreto medesimo sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

Ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione. I compiti attribuiti al Responsabile della prevenzione della corruzione non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo *in vigilando* ma anche *in eligendo*.

L'imputazione della responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione non esclude che tutti i dipendenti delle strutture aziendali coinvolte nell'attività amministrativa mantengano, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del RPCT deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

Ai sensi del D.M. del ministro degli Interni del 25 settembre 2015, il RPCT cura la formazione dei propri collaboratori in materia di antiriciclaggio, assicurando la tempestiva segnalazione allo UIF della Banca d'Italia, anche in forma di tutela del denunciante (garanzia dell'anonimato), delle anomalie rilevate negli operatori esterni con i quali l'Azienda si trovasse a collaborare.

Nel caso in cui nei confronti del Direttore, Responsabile della prevenzione della corruzione, siano avviati procedimenti disciplinari o penali, si procede all'applicazione dell'obbligo di rotazione ed alla conseguente revoca dell'incarico.

In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti

circostanze:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui all'art. 1 comma 5 della legge n. 190/2012 e di aver osservato le prescrizioni di cui all'art. 1 commi 9 e 10 della stessa legge;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

In assenza di tali prove, la sanzione disciplinare a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde per omesso controllo, sul piano disciplinare.

La mancata predisposizione del PTPCT e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio della corruzione, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale. La previsione di questa responsabilità dirigenziale rende necessaria la creazione di un collegamento tra l'adempimento normativamente richiesto e gli obiettivi individuati in sede di negoziazione dell'incarico dirigenziale e nello stesso inseriti.

### **c - I dipendenti dell'Azienda**

Tutti i dipendenti dell'Azienda, sia in ruolo che a tempo determinato, nonché il personale in comando presso l'Azienda:

- partecipano al processo di gestione del rischio,
- osservano le misure contenute nel PTPCT,
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o alla Direzione,
- dichiarano tempestivamente casi di personale conflitto di interessi,
- rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione,
- rispettano le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione,
- prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione,
- fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012).

### **d - I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda**

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda osservano le misure contenute nel PTPCT e segnalano le situazioni di illecito.

## **Art. 8 - Procedure di raccordo e coordinamento tra i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato**

E' onere e cura del RPCT definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri soggetti competenti nell'ambito del PTPCT. Al fine di approntare un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della corruzione viene adottato e previsto il seguente percorso di coinvolgimento dell'intera organizzazione aziendale precisando in ogni caso che all'interno dell'Azienda i ruoli di Responsabile per la prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza sono ricoperti dal Direttore.

Il percorso di cui al periodo che precede è articolato, in modo circolare, secondo il seguente modello operativo e funzionale:

- 1) il Direttore quale responsabile della prevenzione della corruzione sovrintende alle strategie di contrasto della corruzione e dell'illegalità;
- 2) il Direttore quale responsabile della trasparenza sovrintende alle strategie finalizzate a garantire piena trasparenza e tesse alla concreta attuazione dell'ineludibile obiettivo di introdurre un contributo esterno di controllo da parte degli utenti sullo svolgimento delle attività aziendali;
- 3) tutti gli Amministratori, i responsabili di funzione, i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda partecipano al processo di gestione del rischio, osservando le misure contenute nel P.T.P.C., segnalano le situazioni di illecito, segnalano casi di personale conflitto di interessi, prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

I soggetti di cui al periodo che precede, nell'esercizio delle funzioni ivi descritte ed in considerazione della loro complementarietà, sono tenuti a mantenere tra di loro un raccordo pienamente dinamico, al fine di costantemente garantire, nel contempo, la legittimità dell'azione amministrativa, l'efficacia e la concretezza dell'azione di prevenzione della corruzione, nonché il pieno conseguimento dei livelli di trasparenza.

Il Direttore quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza stimola e mantiene attivi meccanismi di *feedback* rispetto all'andamento delle misure approntate in modo da rendere effettive ed efficaci le funzioni di vigilanza rispettivamente assegnate.

Il CdA, quale autorità di indirizzo politico, e la Direzione, nelle vesti di responsabile delle risorse umane, concorrono, altresì, nell'ambito delle rispettive competenze, alla concreta attuazione del percorso ad andamento circolare, adottato con il presente piano di prevenzione della corruzione, al fine di approntare un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della c.d. *maladministration*.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, nell'esercizio delle sue attribuzioni, può in ogni momento, motivatamente, chiedere delucidazioni per iscritto agli Amministratori, ai dipendenti e ai collaboratori a qualsivoglia titolo, su procedimenti, nonché su comportamenti, incidenti sulle attività istituzionali, che possono integrare anche solo potenzialmente rischio di corruzione ed illegalità. A tali motivate richieste scritte del Responsabile della prevenzione della corruzione, i soggetti interpellati sono tenuti a fornire una tempestiva risposta scritta.

## **Art. 9 - Obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione**

Al fine di assicurare che il flusso informativo verso il responsabile della prevenzione della corruzione sia connotato dalla massima costanza, capillarità e diffusione, ai responsabili di Servizio è fatto obbligo di fornire al RPCT, tempestivamente e senza alcun indugio, completa informativa in relazione ai seguenti fatti di cui essi siano conoscenza:

- **Provvedimenti** e/o notizie provenienti da **Organi di Polizia Giudiziaria** o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati contro la PA o attinenti alle funzioni della propria struttura (es. reati contro la fede pubblica);
- **Visite, ispezioni, e accertamenti avviati da parte degli enti competenti** (a titolo meramente esemplificativo: Inps, Inail, Guardia di Finanza, NAS, Corte dei Conti, Provincia Autonoma di Bolzano etc.) e alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;

- **Contenziosi attivi e passivi** in corso, qualunque sia la controparte, che comportino richieste di risarcimento, e alla loro conclusione, relativi esiti;
- **Richieste di assistenza legale** inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i reati di cui sopra;

Il mancato rispetto degli obblighi di informazione così come sopra delineati da parte dei Referenti del RPCT configura fattispecie di illecito disciplinare.

## **Art. 10 - Individuazione dei processi/attività a rischio specifico dell'Azienda e relative misure di abbattimento del rischio**

Le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali nonché dal PNA evidenziano l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

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

Questi obiettivi sono perseguiti attraverso la previsione delle misure di prevenzione definite come obbligatorie dalla L. n. 190 del 2012 quali, oltre all'elaborazione del PNA:

- adozione dei PTPCT
- adempimenti di trasparenza
- codici di comportamento
- rotazione del personale
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
- disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali
- disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (*pantouflage – revolving doors*)
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
- disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
- disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*)
- disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*)
- formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Il PNA contiene pertanto un'elencazione analitica delle misure attuative volte alla realizzazione dei suindicati tre obiettivi strategici – con la specificazione dei soggetti istituzionali competenti e dei relativi tempi di attuazione – da cui si genera l'aspettativa di realizzazione di specifici *target* con riferimento alle misure adottate da tutte le amministrazioni in relazione ai tre obiettivi strategici.

Il PNA pertanto individua le aree di rischio considerate comuni a tutte le Pubbliche Amministrazioni che si riferiscono ai procedimenti corrispondenti alle seguenti aree di rischio:

- processi finalizzati all'acquisizione e progressione del personale
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture, nonché ogni altro tipo di

commessa o vantaggi pubblici

- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (processo che esula dalla competenza dell'azienda e che quindi non sarà oggetto di specifica trattazione).

Nel PNA 2015, in aggiunta alle suddette aree cd. obbligatorie, sono definite ad alto rischio anche attività qualificate come «Aree generali di rischio»:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Le amministrazioni sono invitate ad esaminare poi le proprie «Aree specifiche».

L'Azienda, già dal PTPC 2015-2017, ha proceduto ad una mappatura di tutti i processi potenzialmente a rischio, focalizzandosi sulle attività specifiche proprie dell'attività istituzionale aziendale.

L'individuazione delle attività a rischio, per ciascuna specifica sfera di attività aziendale a più alto livello di esposizione, è stata realizzata quale frutto di un confronto e valutazione tra responsabili di area ed il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Per ogni processo/attività a rischio è stata fatta una valutazione del grado di rilievo del rischio cui ne consegue l'individuazione dei provvedimenti da mantenere (se già in atto)/adottare/attuare/realizzare al fine di ridurre/neutralizzare il rischio rilevato, con relativa individuazione specifica del responsabile diretto, nonché definizione della tempistica di attuazione e/o di monitoraggio.

L'analisi dei rischi che ne consegue, che tiene anche conto del monitoraggio del PTPCT attuato nel corso del 2017, risulta come da tabellone allegato (allegato n° 1).

## **Art. 11 - Analisi del rischio / Criteri per la definizione del livello di rischio**

In logica di priorità, sono stati selezionati dal Direttore e dai Funzionari apicali i processi che, in funzione della situazione specifica dell'Azienda presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anti-corruzione.

In coerenza con quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 e con le conclusioni della Commissione di Studio su trasparenza e corruzione (rapporto del 30 gennaio 2012), sono state utilizzate in tale selezione metodologie proprie del risk management (gestione del rischio), nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.

Il modello adottato per la pesatura del rischio è coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione adottato nel settembre del 2013, arricchito successivamente con il suo aggiornamento del PNA 2015. Si è modificata la modalità di calcolo rispetto a quella adottata nello scorso PTPCT, sommando tra loro gli indici anziché moltiplicandoli, ciò per facilitare anche negli stakeholder la leggibilità della scala di rischio.

L'analisi del livello di rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi in relazione all'impatto che lo stesso produce. L'approccio prevede quindi che un rischio sia

analizzato secondo le due variabili:

1. la probabilità di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo;

Le componenti che si sono tenute empiricamente in considerazione in tale stima del singolo processo, sono state:

- Grado di Discrezionalità/ Merito tecnico/ Vincoli
- Rilevanza esterna / Valori economici in gioco
- Complessità/ Linearità/ Trasparenza del processo
- Presenza di controlli interni/ Esterni
- Precedenti critici in Azienda o in realtà simili.

L'indice di probabilità è stato costruito con la seguente logica:

- Con probabilità da 0 a 0,05 (5%) il valore indicativo è 1, probabilità tenue;
- Con probabilità da 0,05 (5%) a 0,15 (15%) il valore indicativo è 2, probabilità media;
- Con probabilità da 0,15 (15%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, probabilità elevata.

2. l'impatto dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi. Le dimensioni che si sono tenute in considerazione nella valorizzazione dell'impatto sono state quelle suggerite dal PNA (all.5), ossia:

- Impatto economico,
- Impatto organizzativo,
- Impatto reputazionale.

L'indice di impatto – concetto un poco più complesso da calcolare - è invece costruito in maniera lineare lungo l'asse che da un impatto tenue porta fino ad un impatto elevato. L'indice di impatto è stato costruito nella seguente maniera:

- Con impatto sul totale da 0 a 0,33 (33%) il valore indicativo è 1, cioè impatto tenue;
- Con impatto sul totale da 0,33 (33%) a 0,66 (66%) il valore indicativo è 2, cioè impatto medio;
- Con impatto sul totale da 0,66 (66%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, cioè impatto elevato.

L'indice di rischio si ottiene moltiplicando tra loro questa due variabili (per ognuna delle quali si è stabilita come sopra una scala quantitativa). Più è alto l'indice di rischio, pertanto, più è critico il processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza. La graduazione del rischio da conto del livello di attenzione richiesto per il contenimento dello stesso e della razionale distribuzione degli sforzi realizzativi nel triennio di riferimento, con priorità per gli interventi tesi a contenere un rischio alto e/o medio alto.

Per la definizione del livello di rischio si è scelto di attenersi ad una valutazione empirica, che tiene conto della rilevanza degli interessi privati in gioco, della tracciabilità e sicurezza del processo, di eventuali precedenti critici in Azienda o in realtà simili, del potenziale danno di immagine, organizzativo e/o economico dell'eventuale verificarsi dell'evento critico.

**L'indice di rischio comunque tiene conto del fatto che non si sono registrate negli ultimi anni in Azienda violazioni di norme di legge a tutela dell'imparzialità e correttezza dell'operato.**

In relazione alle richieste della norma, all'interno del Piano, sono stati inseriti tutti i processi caratterizzati da un indice di rischio "medio" o "alto" e comunque tutti i procedimenti di cui al citato art. 1 comma 16, oltre ad altri processi "critici" il cui indice di rischio si è rivelato, ad un esame più approfondito, essere "basso".

In sostanza ciascuno dei due indici viene pesato con un valore empirico tra 1 (tenue/leggero), 2 (medio/rilevante) e 3 (forte/grave), applicato sia all'indice di Probabilità (IP) che all'indice di Impatto (IG), il cui prodotto porta alla definizione del Livello di Rischio (IR).

**IP \* IG = IR** definito per ogni processo ritenuto sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati (come da allegata tabella – allegato n° 1).

Dall'indice di Rischio, che si deduce per ogni processo considerato sensibile, si definiscono quindi tre possibili livelli di soglia:

1 e 2 = rischio tenue (caratterizzato visivamente con il colore verde)

3 e 4 = rischio rilevante (caratterizzato visivamente con il colore giallo)

6 e 9 = rischio grave (caratterizzato visivamente con il colore rosso).

Le tre fasce di rischio inducono alla definizione dei singoli provvedimenti da adottare al fine di ridurre il livello di rischio, con definizione esatta dei responsabili, dei tempi di attuazione (commisurati all'urgenza), nonché degli indicatori per il monitoraggio in sede di controllo.

## **Art. 12 - Collegamento con gli altri strumenti di programmazione, di valutazione e di rendicontazione**

L'efficacia del PTPCT dipende dalla collaborazione attiva di tutti i componenti dell'Amministrazione. Rappresentando infatti uno strumento di programmazione finalizzata alla riduzione del rischio corruttivo nelle attività individuate come a maggior rischio, con indicazione degli strumenti da attivare al fine di ridurre lo stesso, dei responsabili dell'adozione degli strumenti, nonché delle rispettive tempistiche, deve trovare necessario collegamento con gli altri strumenti di programmazione aziendale e con la valutazione delle prestazioni.

Le attività previste come strumenti di lotta alla corruzione debbono pertanto trovare inserimento nella programmazione strategica aziendale come obiettivi e indicatori nel Piano Attività Annuale, e nel Piano strategico quadriennale.

## **Art. 13 - Sistema di controllo dell'adozione dei provvedimenti utili ai fini della riduzione del rischio**

A fronte della definizione, nell'ambito delle attività afferenti ai singoli processi individuati come soggetti a rischio corruttivo, delle azioni e dei provvedimenti da adottare ai fini della riduzione del rischio, medesimo, il Piano di prevenzione prevede il responsabile per l'adozione/mantenimento del singolo provvedimento/azione, la tempistica realizzativa, congruente con la pesatura e quindi con l'attribuzione della fascia di rischio, e l'indicatore/output per il monitoraggio e la verifica.

Il controllo sull'adozione del provvedimento viene effettuato dal RPCT che ne chiede conto al Responsabile dell'area interessata.

I controlli avverranno a cadenza semestrale o annuale (tipicamente a giugno/novembre), secondo quanto stabilito in ciascuna scheda processo, in modo da poter essere rendicontati nell'annuale relazione richiesta al RPCT.

La procedura di controllo verrà gestita dal RPCT aziendale con la doverosa collaborazione del responsabile dell'area interessata.

## **Art. 14 - Sistema di controllo dell'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e della L.R. 10/2014 e monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti**

La L. 190/12, all'art. 1 comma 15, nel richiamare la trasparenza dell'attività amministrativa come livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, contempla la pubblicazione, nei siti web delle Amministrazioni pubbliche, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

Al successivo comma 16, la stessa Legge assicura, come livello essenziale di trasparenza dell'attività amministrativa, la pubblicazione dei seguenti procedimenti:

- 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 erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni 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.

Il successivo D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 detta le disposizioni che regolamentano e fissano i limiti della pubblicazione, nei siti istituzionali, di dati ed informazioni relative all'organizzazione e alle attività delle pubbliche amministrazioni; tali informazioni sono pubblicate in formato idoneo a garantire l'integrità del documento. Tale norma pertanto intende la trasparenza come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme di controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo di risorse pubbliche.

Alla luce della speciale autonomia di cui godono la Regione Trentino Alto Adige e la Provincia di Bolzano, l'applicazione del D.Lgs. 33/2013, così come modificato dal D.Lgs. 97/2016, è orientata e filtrata attraverso la L.R. 10/2014.

Al fine di ottemperare alle previsioni di cui all'art. 15 comma 1 del D.Lgs. 33/13, confermate dall'art. 1 comma 1 lett. d) della L.R. 10/2014, sono state adottate a partire dal 2015 delle dichiarazioni da farsi sottoscrivere ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti in cui gli stessi attestano, sotto la propria responsabilità, l'insussistenza di tutte le situazioni di incompatibilità previste dal D.Lgs. 39/13. Tutte le dichiarazioni rese sono pubblicate sul sito aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

La responsabilità ex art. 46 del D.Lgs. 33/2013 prevista per il caso di violazione degli obblighi in materia di trasparenza fanno capo al Direttore in qualità di Responsabile aziendale per l'anticorruzione e la Trasparenza.

Per quanto riguarda la compilazione, aggiornamento e rimozione dati dal sito Amministrazione trasparente, il Direttore si avvale della collaborazione della, che periodicamente viene chiamata a relazionare sulla completezza e correttezza dei dati inseriti.

## **Art. 15 - Accesso civico e generalizzato**

Apposita sezione sul sito aziendale è dedicata al diritto di accesso civico che viene garantito al cittadino nei casi di omessa pubblicazione obbligatoria di atti da parte dell'Azienda, ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 33/2013.

Sarà ivi individuato nominalmente il responsabile per l'esercizio del diritto da parte del cittadino, nonché il titolare del potere sostitutivo, da individuarsi nel Direttore, cui rivolgersi nei casi di omessa o ritardata risposta da parte dell'Amministrazione, con indicazione delle fasi procedurali da seguire.

Il Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza effettuerà verifiche periodiche.

Nel corso del 2017 si arricchirà tale sezione anche con le indicazioni relative al cd. Accesso civico allargato (FOIA), che è entrato in vigore in regione TAA a partire dal 16.06.2017.

Il 16.12.2016 è infatti entrata in vigore la legge regionale n. 16 del 15.12.2016 ("Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2017").

Il Capo primo di tale legge riguarda le "Disposizioni di adeguamento alle norme in materia di trasparenza" e dispone alcune modifiche alla legge regionale n. 10/2014 ("Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale").

L'Azienda, per poter garantire in modo legittimo, imparziale e puntuale il corretto procedimento alle richieste di accesso, ha elaborato nel corso del 2017 una bozza di regolamento che è stata sottoposta all'approvazione del CdA e al controllo di legittimità della Provincia di BZ.

Il regolamento verrà adottato entro il 31 gennaio 2018.

## Art. 16 - Rotazione dei dipendenti

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione contemplate dalla L. 190/12, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La ratio della norma è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

La struttura organizzativa dell'Azienda, come si rileva dal Regolamento di organizzazione, contempla una sola funzione dirigenziale che non consente una rotazione degli incarichi tale da lasciare immutato il quadro strutturale.

In considerazione del panorama organizzativo, si ritiene di poter applicare solo parzialmente il principio di rotazione, da intendersi in un'ottica di polifunzionalità dei responsabili. Nei settori più esposti a rischi di corruzione, il Direttore valuterà le modalità concrete di rotazione delle figure dei responsabili di procedimento, dei componenti delle commissioni di gara e di concorso, dei titolari del potere di attribuire incarichi, laddove sarà possibile, pur considerando l'esiguità del personale, soprattutto di quello altamente specializzato in materia.

La rotazione non potrà ovviamente essere applicata ai profili professionali per i quali è previsto titolo di studio specialistico, posseduto da una sola unità lavorativa.

Fatti salvi i casi di sospensione cautelare in caso di procedimento penale, il responsabile del personale, con il supporto del RPCT, procede comunque, nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dai contratti collettivi di lavoro e dalle altre norme applicabili, alla rotazione dei dipendenti coinvolti in procedimenti penali o disciplinari collegati a condotte di natura corruttiva o non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

## Art. 17 - Tutela del dipendente che segnala illeciti – Whistleblowing

La tutela del whistleblower, ovvero “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, è una disciplina introdotta dall’art. 1, comma 51 della L. 190/12. Si tratta di una misura di tutela del “dipendente che riferisce all’autorità giudiziaria o al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell’ambito del procedimento disciplinare l’identità del dichiarante non può essere rivelata senza il suo consenso.”

Tre sono pertanto i principi posti dalla disciplina:

- Tutela dell’anonimato
- Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower
- sottrazione della denuncia al diritto di accesso ex L. 241/90.

Al fine di garantire quanto stabilito dalla norma nell’intero percorso della segnalazione che seguirà i percorsi definiti dal codice di comportamento aziendale e sarà soggetta alle verifiche istruttorie interne, l’Ente dispone la creazione di una casella @mail appositamente dedicata alle segnalazioni di che trattasi.

La casella di posta interna che assumerà la denominazione di “anticorruzione”, ha un unico destinatario individuato nel Direttore/Responsabile della prevenzione della corruzione e non è assolutamente accessibile ad altri canali.

Il RPCT, al ricevimento della segnalazione provvede, a seconda del contenuto della stessa, ad avviare le opportune verifiche interne che seguiranno poi l’eventuale percorso del procedimento disciplinare.

In sede di procedimento disciplinare, l’identità del segnalante potrà essere rivelata all’autorità disciplinare e all’incolpato solo nei casi di:

- consenso del segnalante
- se la contestazione dell’addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione
- la contestazione è fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell’incolpato. In questo ultimo caso, secondo la Legge 179/2017, occorrerà richiedere il consenso dell’interessato; in assenza il procedimento disciplinare non potrà essere attivato.

L’Amministrazione prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove le stesse si presentino adeguatamente circostanziate e corredate da dovizia di particolari tali da farle ritenere presumibilmente fondate.

In ogni caso al personale è stata illustrata la procedura durante l’apposito incontro formativo, è stato inoltre appeso all’albo apposito avviso, e la procedura è stata comunque comunicata tramite circolare apposita.

È stato chiarito altresì che, a fronte di serie valutazioni di opportunità da parte del denunciante, è possibile inoltrare direttamente la segnalazione, e con eguale valore esimente ai sensi del Codice disciplinare, ad ANAC, all’apposita casella predisposta dall’Autorità ai sensi dell’art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell’art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114:

[whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:whistleblowing@anticorruzione.it).

Nel corso del 2018, si provvederà a garantire la piena applicazione della nuova legge n.179 del 30/11/2017 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” sulla tutela

del segnalante approvata in data 16 novembre u.s., con particolare riguardo alla tutela dei segnalanti collaboratori di ditte e fornitori della AST.

## **Art. 18 - Conflitto di interessi**

L'art. 1, comma 41 della L. 190/12 ha introdotta all'art. 6 bis della L. 241/90 una nuova disciplina sul "conflitto di interesse" sancendo che "il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interesse, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

Due pertanto sono i principi posti:

- Obbligo di astensione
- Doveri di segnalazione al responsabile gerarchico

che vanno letti e applicati in modo coordinato con la disposizione di cui agli artt. 6 e 7 del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. 62 del 2013 sull'obbligo di comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse e obbligo di astensione nei casi di interessi privati.

L'intera disciplina in materia è stata recepita ed elaborata in modo calibrato all'organizzazione aziendale con l'adozione del codice di comportamento. In fase di prima applicazione, con apposito avviso, tutto il personale viene informato sui casi di divieto di far parte di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, di assegnazione a funzioni direttive, di partecipazione a commissioni per scelta del contraente e sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, con le relative responsabilità discendenti.

L'Azienda ha adottato un modello di dichiarazione dal titolo: "comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", finalizzato alla verifica dell'assenza di conflitto di interessi che viene sottoposto al dipendente all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

Alla segnalazione del conflitto di interessi, che va rivolta al responsabile gerarchico, verrà esperita dallo stesso una valutazione della situazione che potrà portare, nell'ipotesi di constatazione del conflitto, al sollevamento del segnalante dall'incarico o, nell'ipotesi di assenza di conflitto, all'autorizzazione motivata dell'espletamento dell'attività.

Qualora la situazione di conflitto riguardi il responsabile gerarchico, la valutazione verrà effettuata, su segnalazione e richiesta di quest'ultimo, dal Responsabile della prevenzione della corruzione, o direttamente dal CdA.

La violazione del percorso definito comporta responsabilità disciplinare per il dipendente, oltre ad illegittimità procedimentale e dunque del provvedimento finale per vizio di eccesso di potere.

## **Art. 19 - Formazione**

I responsabili e il RPCT, proprio a sostegno della redazione del presente Piano, sono stati coinvolti in un primo intervento formativo, tenuto dall'Avv. Massimo Manenti in data 23 aprile 2015, cui è seguita un'ulteriore sessione formativa in data 22 dicembre 2015, tesi proprio a rinforzare le competenze metodologiche necessarie alla mappatura dei processi a rischio, alla pesatura dei rischi, alla progettazione delle misure di prevenzione e contenimento dei rischi da inserire nel PTPCT, alle tecniche di monitoraggio e manutenzione del Piano stesso.

Un intervento formativo è stato erogato ai membri del CdA, sempre con docenza dell'Avv. Massimo Manenti, in data 30 Marzo 2017, come specificamente prescritto dal PNA 2015.

Tutoraggio formativo per l'effettuazione dei monitoraggi di metà anno e di dicembre 2017 è stato garantito dal medesimo docente ai funzionari dell'Ente.

Tale percorso di formazione sarà arricchito nel triennio 2018-2020, con un approccio che sia al contempo normativo-specialistico che valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico e, quindi, riguarderà le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione, i contenuti della Legge 190/2012, gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa, il diritto di accesso agli atti, la disciplina in materia di pubblicità e trasparenza di cui al D. Lgs. 33/13, la disciplina in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni di cui al D.Lgs. 39/13, il codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62/13, l'antiriciclaggio, oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.

## **Art. 20 - Inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione (D. Lgs n.39 /2013)**

Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte dei responsabili di area può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'esistenza di fatti corruttivi.

Il RPCT verifica pertanto che nell'Amministrazione siano rispettate le norme stabilite dal D.Lgs. n. 39/2013 in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi di natura dirigenziale.

La norma definisce "inconfiribilità" la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni o esterni a coloro che:

- abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del libro secondo del C.P. anche con sentenza non passata in giudicato;
- che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione; che siano stati componenti di organo di indirizzo politico.

A tal fine l'Ente prevede l'acquisizione, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, da parte del dipendente, di una dichiarazione attestante l'assenza delle cause di inconfiribilità previste dalla norma.

Il D.Lgs. 39/13 definisce, inoltre, "incompatibilità" l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico che si venga a trovare nelle condizioni definite dagli artt. 10 e 14 della medesima norma, di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione che conferisce l'incarico.

Al personale occupato viene sottoposta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, una dichiarazione attestante l'assenza delle cause di incompatibilità menzionate dalla norma. Analoga dichiarazione viene successivamente reiterata con cadenza annuale.

## **Art. 21 - Attività e incarichi extraistituzionali**

Al fine di evitare la concentrazione del potere decisionale con il rischio di indirizzare l'attività amministrativa verso fini privati o comunque impropri da parte del dirigente o del funzionario, che tra l'altro può determinare situazioni di conflitto di interessi, la L. 190/12 impone che:

- venga regolamentata la disciplina dell'autorizzazione allo svolgimento di attività ed incarichi extraistituzionali
- venga valutata l'opportunità di definire una black-list di incarichi e attività extraistituzionali

precluse ai dipendenti.

Al fine di ridurre il rischio corruttivo è stata adottata apposita regolamentazione all'interno del codice di comportamento dell'Amministrazione.

## **Art. 22 – Adempimenti in tema di trasparenza ex L.R. 10/2014**

La tematica della trasparenza, considerata uno degli strumenti per la promozione dell'integrità e per lo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi, negli ultimi anni è stata oggetto di una crescente attenzione, che ha portato il legislatore all'emanazione del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

Nel percorso avviato dall'Azienda per portare tutti i cittadini e gli stakeholders esterni e interni a conoscenza del proprio operato, l'applicazione del d.lgs. n. 33/2013, così come tradotto nella autonomia regionale dalla L.R. 10/2014, rappresenta un passo ulteriore nel processo di realizzazione di una pubblica amministrazione sempre più trasparente in tutte le fasi delle sue attività. L'applicazione della L.R.TAA n.10/2014, come recentemente modificata dalla legge regionale n. 16 del 15.12.2016, deriva dall'assimilabilità della scrivente Amministrazione alle aziende degli enti locali, sia per il potere di nomina di gran parte del CdA esercitato dal Comune di Bolzano, sia per l'ambito territoriale di attività, limitato appunto al territorio comunale.

In particolare, l'Azienda si impegna a orientare la propria organizzazione e a predisporre strumenti tecnologicamente avanzati per perseguire ed assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi verso l'esterno. Per curare l'aggiornamento e il popolamento del sito web istituzionale dell'Azienda, è stata incaricata la sig.ra **Michela Gallo**.

Per chiarire gli impegni di trasparenza ai quali l'Azienda è soggetta, viene allegato al presente Piano un albero della Trasparenza con definizione di tempistiche di pubblicazione, e riferimenti normativi relativi.

In particolare, l'Azienda si impegna a orientare la propria organizzazione e a predisporre strumenti tecnologicamente avanzati per perseguire ed assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi verso l'esterno.

## **Art. 23 – Codice di comportamento**

L'Azienda nel 2015 ha adottato un proprio codice di comportamento "aziendale" che mira alla sensibilizzazione del personale sui temi etici. La redazione ed approvazione del codice e del piano sono resi noti a tutti i dipendenti tramite trasmissione telematica ed invitandoli a prenderne visione. I contenuti del Codice di comportamento sono stati oggetto di illustrazione nel corso dell'intervento di formazione obbligatoria che si è tenuto nel corso del mese di Maggio 2015. Il codice di comportamento sarà messo a conoscenza al fine della presa d'atto anche dei nuovi assunti presso l'Azienda stessa.

## **Art. 24 - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – revolving doors)**

Il D.Lgs. 39/13, nel dettare precise norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi da conferire e/o conferiti all'interno della Pubblica Amministrazione, ha precostituito le condizioni per evitare accordi corruttivi finalizzati al conseguimento di vantaggi in maniera illecita.

In particolare la norma pone divieto ai dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione nei confronti di soggetti privati, di intrattenere, con gli stessi, alcun tipo di rapporto di lavoro, sia esso autonomo o subordinato e indipendentemente dalla causa di cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione di provenienza.

A tal fine l'Ente verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D. Lgs. n. 39/2013. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti Capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445/ 2000 con la quale viene certificata la conoscenza della norma medesima e che nell'ipotesi di mancato rispetto della stessa:

- i contratti eventualmente conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli;
- divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con annesso obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati, ad essi riferiti.

A tal fine, il RPCT è tenuto ad assicurare che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

L'Azienda procede inoltre all'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, a pena di nullità, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

## **Art. 25 - Rispetto della normativa provinciale, nazionale, europea sulla scelta del contraente**

In assenza di precedenti critici, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto puntuale della normativa di dettaglio e delle Linee guida espresse da ANAC, anche attraverso l'utilizzo della Centrale di Committenza Provinciale e degli strumenti del Commercio elettronico predisposti a livello locale e nazionale. Pertanto si è deciso di alleggerire significativamente nell'allegato tabellone processi/rischi la massa di adempimenti ulteriori suggeriti nell'aggiornamento 2015 al PNA, in quanto irrealistici e troppo impattanti sull'operatività della struttura amministrativa rispetto al beneficio di igienizzazione dell'agire pubblico che dovrebbero promuovere.

## **Art. 26 - Monitoraggio dei rapporti fra l'Azienda e Soggetti con i quali intercorrono rapporti aventi rilevanza economica**

L'art. 1, comma 17 della L. 190/12 contempla, ai fini della salvaguardia dai rischi corruttivi nell'ambito dei rapporti tra l'Azienda e soggetti con i quali intercorrono rapporti di natura

economica, la previsione di una clausola che faccia derivare, dal mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità, l'esclusione dalla gara e/o la risoluzione del contratto. Tale clausola deve essere inserita negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito.

Il patto di integrità è uno strumento che permette pertanto un controllo reciproco tra stazione appaltante e partecipanti alla gara, con sanzioni nei casi di elusione. Trattasi pertanto di uno strumento con finalità preventive dell'evento corruttivo. Con la sottoscrizione del patto di integrità l'impresa concorrente accetta regole che rafforzano comportamenti già doverosi per la partecipazione alle gare.

L'azienda ha adottato in corso del 2016, come misura finalizzata a ridurre il rischio corruzione, un patto di integrità per l'affidamento di commesse.

## **Art. 27 - Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del PTPCT**

In conformità a quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione in materia di diffusione condivisa e partecipata delle strategie aziendali anticorruzione, il PTPCT aziendale viene pubblicato sul sito web istituzionale per un periodo di 7 gg. al fine di diffonderne il contenuto e dare la possibilità a cittadini e portatori di interessi diffusi di formulare osservazioni e apportare contributi al contenuto dello stesso.

Dell'esito della pubblicazione si tiene conto nel Piano stesso.

## **Art. 28 - Progettazione di azioni specifiche di contenimento del rischio**

Obiettivo primario del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è garantire nel tempo, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, il presidio del processo di monitoraggio e di verifica sull'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Ciò consente da un lato di prevenire i rischi per danni all'immagine derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, dall'altro di rendere il sistema di azioni e misure sviluppate efficace e funzionale anche per il presidio della corretta gestione dell'Azienda.

La metodologia adottata nella stesura del Piano si rifà al PNA, con due approcci complementari:

- l'approccio mutuato dal D.lgs. 231/2001 che prevede che l'ente non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; e se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, a condizione che non sia verificata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.
- L'approccio dei sistemi normati, che si fonda sia sul principio di tracciabilità delle attività svolte, (in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione); che sul principio di documentabilità dei controlli, (ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità).

In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, check-list, liste di riscontro e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza e equità.

Tali approcci sono citati nel Piano Nazionale Anticorruzione elaborato dal Dipartimento della funzione pubblica in base alla legge n. 190 del 2012 e approvato dall'Autorità nazionale anticorruzione (allora CIVIT) in data 11 settembre 2013. Sono altresì confermati dal recente aggiornamento del PNA del 28 ottobre 2015.

## Art. 29 - Aggiornamento del piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza

### MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO

Il presente Piano rientra tra i piani e i programmi Gestionali. Le modalità di aggiornamento saranno pertanto analoghe a quelle previste per l'aggiornamento di tali piani e programmi, e darà atto del grado di raggiungimento degli obiettivi dichiarati secondo gli indicatori previsti.

### CADENZA TEMPORALE DI AGGIORNAMENTO

I contenuti del presente Piano, così come le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità, costituiscono aggiornamento dei precedenti PTPCT, e saranno oggetto anche nel futuro di aggiornamento annuale, o se necessario, in corso d'anno, anche in relazione ad eventuali adeguamenti a disposizioni normative e/o a riorganizzazione di processi e/o funzioni.

## Art.30 - Monitoraggio

Ogni sei mesi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza opererà un formale monitoraggio attraverso la consultazione dei responsabili delle azioni individuati nell'allegato tabellone processi rischi.

I risultati del monitoraggio accompagneranno la realizzazione delle azioni e la manutenzione del PTPCT nel triennio di riferimento.

## ART.31 – Nomina del RASA

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) per l'Azienda è la direttrice reggente Roberta Agosti e il RPCT ha verificato che si è effettivamente attivato per l'abilitazione del profilo utente di RASA secondo le modalità operative indicate nel Comunicato ANAC del 28 ottobre 2013.

testo pubblicato dal 10 al 20 gennaio 2018 per osservazioni stakeholder

## Cronoprogramma attività per triennio 2018-2020

<b>termine</b>	<b>attività</b>	<b>competenza</b>
Entro il 15/01/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confronto su progettazione azioni</li> <li>- Predisposizione PTPCT in bozza</li> <li>- Pubblicazione PTPCT in bozza su sito WEB istituzionale</li> </ul>	RPCT CdA, Responsabili aree RPCT RT
Entro 30/01/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Approvazione PTPCT 2016-2018</li> <li>- Comunicazione a Collegio dei revisori</li> <li>- Input a Servizi Amministrativi e contabili per raccolta dichiarazioni di incompatibilità</li> <li>- Predisposizione Relazione annuale 2017 e pubblicazione sul sito web istituzionale</li> </ul>	RPCT CdA RPCT
Entro il 28/02/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attestazione adempimento obblighi di trasparenza e pubblicazione sul sito web istituzionale</li> <li>- Compilazione griglia di rilevazione e schede di sintesi</li> </ul>	RPCT
Entro 30/06/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verifica raccolta e pubblicazione dichiarazioni incompatibilità e patrimoniali</li> </ul>	RPCT
Dopo 30/06/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Primo Monitoraggio PTPCT</li> </ul>	RPCT in collaborazione con i responsabili e RT
Dopo 30/11/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoraggio annuale stato di attuazione PTPCT</li> </ul>	RPCT in collaborazione responsabili aree e RT
Entro 15/12/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisione schede di analisi delle attività a rischio corruzione per aggiornamento PTPCT</li> <li>- Approvazione revisione schede</li> </ul>	Responsabili aree funzionali  RPCT
Entro 15/12/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definizione piano di formazione anticorruzione per annualità successiva</li> </ul>	RPCT
Entro 15/12/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relazione annuale su attuazione del PTPCT</li> <li>- Pubblicazione della relazione sul sito web aziendale</li> </ul>	RPCT
Entro 31/01/2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adozione nuovo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018-2020</li> </ul>	RPCT

Legenda:

**RPCT:** Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (Roberta Agosti)

**PTPCT:** Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

**CdA:** Consiglio di Amministrazione

**RT:** Referente Trasparenza (Michela Gallo)

## APPENDICE NORMATIVA

Si riportano di seguito le principali fonti normative sul tema della trasparenza e dell'integrità.

- L. 30.11.2017 n. 179 “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”
- L. 07.08.2015 n. 124 “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”
- L. 11.08.2014, n. 114 di conversione del D.L. 24.06.2012, n. 90, recante all'art. 19: “*Soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorità nazionale anticorruzione*” e all'art. 32: “*Misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese nell'ambito della prevenzione della corruzione*”.
- L. 06.11.2012 n. 190 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”.
- L. 28.06.2012 n. 110 e L. 28.06.2012 n. 112, di ratifica di due convenzioni del Consiglio d'Europa siglate a Strasburgo nel 1999.
- L. 11.11.2011 n. 180 “*Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese*”.
- L. 12.07.2011 n. 106 “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 maggio 2011 n. 70, concernente Semestre Europeo - Prime disposizioni urgenti per l'economia*”.
- L. 03.08.2009 n.116 “*Ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003*”.
- L. 18.06.2009 n. 69 “*Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile*”.
- L.R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 15.12.2016 n.16 “*Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2017*”
- L.R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 29.10.2014 n.10 recante “*Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale, nonché modifiche alle leggi regionali 24 giugno 1957, n. 11 (Referendum per l'abrogazione di leggi*

*regionali) e 16 luglio 1972, n. 15 (Norme sull'iniziativa popolare nella formazione delle leggi regionali e provinciali) e successive modificazioni, in merito ai soggetti legittimati all'autenticazione delle firme dei sottoscrittori”.*

- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 13.12.2012 n. 8, recante all'art.7 le disposizioni in materia di “Amministrazione aperta”, successivamente modificata con L. R. TAA. 05.02.2013 n. 1 e L. R. 02.05.2013 n.3, in tema di trasparenza ed integrità ( si veda circolare n. 3/EL/2013/BZ/di data 15.05.2013), e da ultima modificata dalla L.R. n.10/2014 di cui sopra.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 15 giugno 2006, n. 1 recante Disposizioni per il concorso della Regione Trentino-Alto Adige alla realizzazione degli obiettivi di contenimento della spesa pubblica e norme sulla promozione del vincolo di destinazione del patrimonio già appartenente agli enti comunali di assistenza
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 21 settembre 2005, n. 7 recante Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza – aziende pubbliche di servizi alla persona
- D. Lgs. 08.06.2016 n. 97 “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza*”
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 39 “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”.
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 33 “*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 9 commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*”.
- D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”.
- D. Lgs. 12.04.2006 n. 163 e ss. mm. “*Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE*”.
- D. Lgs. 03.03.2005 n. 82 e ss. mm. “*Codice dell'amministrazione digitale*”.
- D. Lgs. 30.06.2003 n. 196 “*Codice in materia di protezione dei dati personali*”.
- D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”.
  
- D.P.R. 16.04.2013 n. 62 “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”.

testo pubblicato dal 10 al 20 settembre 2018 per osservazioni stakeholder

- D.P.R. 23.04.2004 n. 108 “Regolamento recante disciplina per l’istituzione, l’organizzazione ed il funzionamento del ruolo dei dirigenti presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo”.
- D.P.R. 07.04.2000 n. 118 “*Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la disciplina degli albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica, a norma dell’articolo 20, comma 8, della legge 15 marzo 1997, n. 59*”.
- Decreto del Presidente della Regione 13 aprile 2006, n. 4/L, recante Approvazione del regolamento di esecuzione concernente la contabilità delle aziende pubbliche di servizi alla persona ai sensi del Titolo III della legge regionale 21 settembre 2005, n. 7, relativa a «Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza - aziende pubbliche di servizi alla persona»
- Decreto del Presidente della Regione 17 ottobre 2006, n. 12/L, recante Approvazione del regolamento di esecuzione della legge regionale 21 settembre 2005, n. 7, relativo alla organizzazione generale, all’ordinamento del personale e alla disciplina contrattuale delle aziende pubbliche di servizi alla persona
- Codice etico funzione pubblica di data 28.11.2000.
- Codice etico per gli amministratori locali – “*Carta di Pisa*”.
- Convenzione dell’O.N.U. contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale dell’Organizzazione in data 31.10.2003 con la risoluzione n. 58/4, sottoscritta dallo Stato italiano in data 09.12.2003 e ratificata con la L. 03.08.2009 n. 116.
- Intesa di data 24.07.2013 in sede di Conferenza Unificata tra Governo ed Enti Locali, attuativa della L. 06.11.2012 n. 190 (art. 1, commi 60 e 61).
- Piano nazionale anticorruzione 2013 predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, e approvato dalla CIVIT in data 11.09.2013.
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015
- Piano nazionale anticorruzione 2016, predisposto da ANAC ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, Delibera ANAC n.831 del 3 agosto 2016
- Circolari n. 1 di data 25.01.2013 e n. 2 di data 29.07.2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (D.P.C.M. 16.01.2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla L. 06.11.2012 n. 190.
- D.P.C.M. 18.04.2013 attinente le modalità per l’istituzione e l’aggiornamento degli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, di cui all’art. 1, comma 52, della L. 06.11.2012 n. 190.

testo pubblicato dal 10 al 20 gennaio 2018 per osservazioni stakeholder

- Delibera CIVIT n. 72/2013 con cui è stato approvato il Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Delibera CIVIT n. 15/2013 in tema di organo competente a nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione nei comuni.
- Delibera CIVIT n. 2/2012 “Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità”.
- Delibera CIVIT n. 105/2010 “Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (art. 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)”.

testo pubblicato dal 10 al 20 gennaio 2018 per osservazioni stakeholder