

Piano triennale per la prevenzione della corruzione ex L. 190/2012



2019 - 2021

Approvato il 10/01/2019

Sommario

1. INTRODUZIONE	- 2 -
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	- 2 -
3. DESCRIZIONE DEI REATI	- 4 -
4. OGGETTO FINALITA' E DESTINATARI	- 5 -
5. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREVENZIONE	- 6 -
6. LE MISURE DI CARATTERE GENERALE: INTRODUZIONE	- 8 -
7. IL CODICE ETICO	- 9 -
8. IL SISTEMA DISCIPLINARE	- 9 -
9. IL WHISTLEBLOWING	- 10 -
10. LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE	- 11 -
11. LE ULTERIORI MISURE DI PREVENZIONE	- 12 -
12. AGGIORNAMENTI	- 15 -
13. L'ANALISI DEL RISCHIO	- 17 -
14. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA	- 25 -
15.1 LE MISURE DI TRASPARENZA	- 26 -

1. INTRODUZIONE

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), integrato con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI), viene adottato ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012 ed è finalizzato a prevenire gli episodi di corruzione nella società.

Il PTPC e PTTI, come suggerito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 recante "nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", sono due documenti integrati complementari e coerenti fra loro per permettere un approccio globale alle strategie che la Società applica in termini di prevenzione alla corruzione, trasparenza e integrità.

La Società si era già dotata sia del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione sia del Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità, i cui aggiornamenti sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione.

In sede di prima adozione, la Società ha realizzato un'attività di monitoraggio delle aree a maggior rischio corruttivo indicate dall'ANAC e di alcune aree di rischio specifico legate alle attività proprie, al fine di valutare i rischi presenti in tali aree e la congruità delle misure di prevenzione esistenti. Parte di questo monitoraggio è stato effettuato mediante lo scambio di flussi periodici di informazioni tra il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ed i Responsabili delle aree considerate maggiormente a rischio, quali l'area amministrativa, l'area del personale, l'area tecnica (o le aree tecniche) coinvolte nella gestione dei servizi erogati, nonché l'area di gestione dei servizi informativi e tecnologici.

Questa prima analisi ha evidenziato come i presidi adottati siano risultati sufficientemente adeguati a svolgere il loro compito preventivo nelle rispettive aree di competenza, non necessitando, quindi, di ulteriori approfondimenti ed implementazioni, trattandosi di una società di modeste dimensioni.

Nel corso del primo semestre 2018 sono state svolte due giornate di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza.

Il presente aggiornamento, valido per il triennio 2019-2021, è stato proposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 10 gennaio 2019. L'aggiornamento 2019-2021 del Piano Anticorruzione si pone in continuità con quanto precedentemente adottato dalla Società. I contenuti del presente Piano potranno subire integrazioni a seguito di segnalazioni od osservazioni e saranno comunque soggetti ad aggiornamento annuale.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Si riporta, di seguito, un elenco non esaustivo dei principali provvedimenti esaminati per la stesura del PTPC:

- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012;
- il Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblico ed approvato in data 11 settembre 2013 con la delibera dell'ANAC n. 72/2013 ed i relativi allegati;
- la circolare n. 1 predisposta dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 25 gennaio 2013;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- il Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, " Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico;
- Determinazione ANAC n. 8/2015 "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici";
- Determinazione ANAC n. 12/2015 "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, "Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- la Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 ANAC - Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
- il Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica";
- Delibera ANAC n. 241/08.03.2017 "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016."
- la delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017, recante «*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle*

società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici»;

- la delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 l'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione.
- Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione.

3. DESCRIZIONE DEI REATI

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione costituisce uno degli strumenti adottati dalla Società per favorire il contrasto della corruzione e promuovere la legalità allo scopo di prevenire delle situazioni che possono provocare un malfunzionamento della Società medesima.

Il PTPC è stato redatto allo scopo di favorire la prevenzione di una pluralità di reati. Nel corso dell'analisi dei rischi è stata considerata un'accezione ampia di corruzione che comprende l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale e, più in generale, tutte quelle situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - emerga un malfunzionamento a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite alla Società ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Nel corso del progetto l'attenzione si è focalizzata in particolare sulle seguenti fattispecie di delitti:

1. Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
2. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
3. Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
4. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
5. Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
6. Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
7. Concussione (art. 317 c.p.);
8. Indebita induzione a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
9. Peculato (art. 314 c.p.);
10. Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
11. Malversazione a danno di privati (art. 315 c.p.);
12. Indebita percezione di erogazione a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);

13. Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
14. Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio (art. 325 c.p.);
15. Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326 c.p.);
16. Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.);
17. Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.);
18. Usurpazioni di funzioni pubbliche (art. 347 c.p.);
19. Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
20. Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.);
21. Frode nelle pubbliche forniture (art. 356-bis c.p.);
22. Inadempimento di contratti di pubbliche forniture (art. 355-bis c.p.).

4. OGGETTO FINALITA' E DESTINATARI

Il Piano, con riferimento alle interpretazioni e indicazioni dell'ANAC, ha come oggetto l'individuazione delle misure ritenute necessarie allo scopo di prevenire, rilevare e contrastare i fenomeni corruttivi nelle aree interessate da potenziali rischi e promuovere il corretto funzionamento della Società, favorendo comportamenti individuali responsabili.

L'articolo 1, comma 8, l. 6 novembre 2012 n. 190 prevede che l'attività di elaborazione del piano non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione, e che il documento deve essere approvato dall'organo dirigente, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Piano è, pertanto, un documento di programma che la Società ha adottato allo scopo di prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione, intesa come deviazione dall'interesse generale a seguito del perseguimento di interessi personali, che si riscontra in tutte le situazioni in cui si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato per ottenere vantaggi personali, indipendentemente dalla rilevanza penale.

Il Piano contiene, quindi, sia le misure obbligatorie per legge sia le misure specifiche in funzione della tipicità del contesto societario, come indicato nell'art. 1, comma 9, della L. 190/2012:

- individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- elaborazione di procedure finalizzate a presidiare da fenomeni corruttivi le aree maggiormente a rischio;
- previsione di meccanismi di formazione, attuazione e monitoraggio delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- individuazione del personale che opera nei settori a rischio per inserirlo in corsi di formazione per la prevenzione e la repressione della corruzione;

- obbligo di informazione da parte del personale dipendente nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- definizione dei flussi di informazione verso il Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- definizione della procedura di segnalazione e della relativa tutela del segnalante;
- predisposizione, pianificazione ed erogazione delle attività di formazione;
- proposizione di eventuali modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti organizzativi;
- definizione di un sistema disciplinare contenente anche la previsione di sanzioni conseguenti al mancato rispetto delle misure indicate nel Piano.

Gli obiettivi principali da perseguire sono:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di individuare casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- garantire la massima trasparenza degli atti e della propria attività societaria.

Il Piano deve, pertanto, diventare uno strumento flessibile, aperto e condiviso dalla struttura aziendale, e comporterà ogni anno il suo aggiornamento.

Destinatario del presente Piano è tutto il personale di ATS srl senza esclusione alcuna, il Consiglio di Amministrazione, i dipendenti, i collaboratori ed i fornitori della Società.

L'approvazione del presente Piano è resa nota mediante la sua pubblicazione sul sito aziendale nella sezione "Società/Amministrazione Trasparente", nonché trasmesso al personale dipendente, affinché ne prendano conoscenza, lo osservino e lo facciano osservare a terzi.

Nel corso dell'anno 2017 era già stata erogata una formazione di carattere generale in materia di anticorruzione e trasparenza rivolta all'intero personale dipendente. Si sono inoltre tenute riunioni tra il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ed i Responsabili delle aree a maggior rischio al fine di condividere gli indirizzi per l'elaborazione del presente aggiornamento e per raccogliere riflessioni e proposte.

5. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREVENZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

Al Consiglio di Amministrazione spetta l'approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e programma triennale per la trasparenza e l'integrità e i relativi aggiornamenti predisposti dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, nonché tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o

indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione. Il piano dovrà essere pubblicato sul sito nella sezione "Amministrazione/Società trasparente".

Il Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la trasparenza:

ATS srl, secondo le direttive ANAC che ritiene che le funzioni devono essere affidate a uno dei dirigenti della Società, ha individuato in un'unica figura il **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ed il Responsabile della Trasparenza**, nella persona della Vice Presidente Emanuela Garanzini, attualmente in carica, la cui nomina è stata comunicata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) attraverso la modulistica a ciò destinata.

Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità. Gli atti di revoca dell'incarico di RPCT sono motivati e comunicati all'ANAC che entro 30 giorni può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal RPCT.

Il RPCT svolge i compiti esplicitati nella normativa vigente (L. 190/12 e s.m.i.), con funzioni di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune.

Per poter adempiere alle proprie funzioni il Responsabile Anticorruzione potrà quindi:

- chiedere chiarimenti a tutti i dipendenti su comportamenti che possono anche potenzialmente configurare situazioni di corruzione e illegalità;
- effettuare ispezioni e verifiche nelle aree esposte a maggior rischio per valutare la correttezza delle attività svolte;
- individuare, in collaborazione con i Responsabili degli uffici, le aree a rischio corruttivo;
- definire apposite procedure per il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- valutare le segnalazioni pervenute relativamente a situazioni configuranti un possibile rischio di corruzione;
- proporre eventuali modifiche al Piano in caso di cambiamenti nell'organizzazione aziendale o di accertate violazioni delle indicazioni fornite dal Piano stesso;
- definire procedure di formazione per i dipendenti;
- valutare l'efficace esecuzione del Piano nonché la sua idoneità rispetto alla realtà aziendale.

A tal fine, il Responsabile Anticorruzione si avvale di una serie di referenti interni dipendenti della società. In particolare, si individuano le seguenti funzioni e ruoli, che si occupano di garantire un flusso di informazioni periodico al Responsabile Anticorruzione, affinché lo stesso possa vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, nonché garantire il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate:

- Responsabile Ragioneria;
- Responsabile Tecnico.

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, il Responsabile Anticorruzione comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

I Responsabili di area:

Trattasi dei Responsabili delle rispettive aree di competenza che svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile Anticorruzione, partecipano al processo di gestione del rischio, propongono e adottano le misure di prevenzione previste dal Piano, assicurano l'osservanza del Piano e verificano le ipotesi di violazione.

I Dipendenti di ATS Srl:

Sono chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio, ad osservare le misure contenute nel Piano, nonché a segnalare le situazioni di illecito al proprio Responsabile di area o direttamente al Responsabile Anticorruzione. Il coinvolgimento di tutto il personale dipendente è decisivo per la qualità del Piano Anticorruzione adottato e per l'attuazione delle relative misure.

I collaboratori di ATS Srl:

Trattasi dei collaboratori a qualsiasi titolo che osservano le misure contenute nel Piano e segnalano le situazioni di illecito al Responsabile Anticorruzione.

6. LE MISURE DI CARATTERE GENERALE: INTRODUZIONE

Le misure di carattere generale (trasversali) comprendono le azioni di prevenzione del rischio che riguardano l'organizzazione nel suo complesso e che definiscono le caratteristiche del contesto organizzativo, in cui operano le misure di controllo specifiche o particolari, che riguardano, invece, i singoli processi a rischio.

Le misure di carattere generale si riferiscono a:

- a) le azioni poste in essere per assicurare la trasparenza delle attività realizzate dalla Società che contribuiscono a favorire la prevenzione della corruzione;
- b) l'informatizzazione dei processi;
- c) l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti;
- d) il monitoraggio sul rispetto dei termini;
- e) la rotazione;
- f) Verifica delle dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconfirabilità;
- g) il whistleblowing;
- h) il codice etico;

- i) il sistema disciplinare;
- j) la formazione e la comunicazione del Piano;

7. IL CODICE ETICO

Tra le misure di carattere generale adottate dalla Società per prevenire la corruzione si annoverano le disposizioni contenute nel **Codice Etico**.

I principi e le regole di condotta contenute nel **Codice Etico** devono essere considerati parte integrante del PTPC poiché arricchiscono il sistema di controllo preventivo creato per ridurre la probabilità di manifestazione dei reati di corruzione.

Al fine di prevenire tali reati è fatto obbligo per tutti i soggetti che a diverso titolo operano presso ATS srl di:

- rispettare i principi-guida e le regole previste nel **Codice Etico**;
- astenersi da condotte che possano determinare una violazione, anche soltanto parziale, dei principi e delle regole incluse nel codice medesimo;
- astenersi dal realizzare qualsiasi comportamento che possa determinare il configurarsi di uno dei reati previsti dal Titolo II-Capo I del codice penale o che possa creare un malfunzionamento della Società;
- collaborare attivamente con il responsabile di prevenzione della corruzione per favorire l'attuazione delle misure previste dal Piano.

8. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare, vale a dire l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme contenute nel PTPC, è considerato nella prassi aziendale uno strumento che può contribuire a favorire l'attuazione del Piano.

Per tale motivo la Società ha ritenuto opportuno inserire il sistema disciplinare tra le misure di carattere generale per la prevenzione della corruzione.

Il rispetto delle disposizioni previste dal presente Piano rientra tra i doveri di chi opera per conto della Società.

Ne consegue che una sua violazione può integrare dei comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. La violazione delle disposizioni contenute nel Piano, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal **Codice Etico** può essere fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. La violazione dei suddetti documenti può dar luogo, inoltre, anche al configurarsi di responsabilità penale e civile dei dipendenti e dei dirigenti.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio della Società. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dal contratto collettivo nazionale adottato dalla Società.

9. IL WHISTLEBLOWING

Il *whistleblowing* costituisce un meccanismo per l'individuazione di irregolarità o di reati di cui la Società intende avvalersi per rafforzare la sua azione di prevenzione della corruzione. Il *whistleblowing* è adottato per favorire la segnalazione di illeciti ed irregolarità da parte del personale interno e di persone ed organizzazioni esterne.

Per quanto riguarda le segnalazioni da parte di soggetti interni, il comma 51 dell'art. 1 della Legge 190 ha introdotto una forma di tutela nei confronti del dipendente che segnali degli illeciti. Tale forma di tutela prevista per il dipendente pubblico trova applicazione anche nei confronti del personale di ATS srl, poiché è intenzione della società incentivare il meccanismo del *whistleblowing*.

Per favorire l'applicazione di tale strumento è stato istituito un canale di comunicazione con il Responsabile di Prevenzione della Corruzione, che consiste nell'istituzione di un indirizzo di posta elettronica riservato, che potrà essere utilizzato dai dipendenti e da soggetti terzi per comunicare degli illeciti di cui vengono a conoscenza nel corso della loro attività.

L'indirizzo di posta elettronica da utilizzare per eventuali comunicazioni è rpc@aziendatrasportiscolastici.it. Per le comunicazioni si potrà utilizzare anche la casella postale della società.

Nel caso in cui gli illeciti o le irregolarità siano imputabili a comportamenti o decisioni assunte dalle "figure apicali" le comunicazioni dovranno essere inviate al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Responsabile di Prevenzione della Corruzione che riceve la comunicazione, compiuti gli accertamenti necessari per valutare la fondatezza dei fatti denunciati, dovrà, laddove tali accertamenti dimostrino un possibile compimento di illeciti, svolgere tempestivamente le investigazioni necessarie per poter stabilire se il fatto denunciato si è ragionevolmente verificato.

Delle segnalazioni ricevute e degli eventuali illeciti accertati dovrà essere data informativa al Consiglio di Amministrazione e nella relazione annuale sull'attività svolta, fermo restando l'esigenza di assicurare la riservatezza di eventuali dati sensibili e di dati giudiziari.

Per quanto riguarda le segnalazioni da parte di soggetti interni, la **Legge 30 novembre 2017 n. 179** contiene disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza.

Affermando l'intenzione della Società ad incentivare il meccanismo del whistleblowing, la Società conferma che:

- ✓ l'adeguatezza dei canali informativi è tale da assicurare la corretta segnalazione dei reati o delle irregolarità da parte dei dipendenti assicurando la riservatezza di questi ultimi nell'intero processo di gestione della segnalazione. L'identità del segnalante sarà protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, fatto salvo per i casi previsti dalla legge;
- ✓ Il Responsabile di Prevenzione della Corruzione dovrà prendere in esame anche eventuali **segnalazioni anonime**, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari;
- ✓ Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi avrà in buona fede effettuato una segnalazione; è fatto divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- ✓ L'applicazione del sistema sanzionatorio è estesa nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

10. LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE

La formazione del personale costituisce un'altra importante componente del sistema di prevenzione della corruzione.

Tramite l'attività di formazione ATS srl intende assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole contenute nel Piano da parte di tutti i Soggetti che operano nei processi esposti al rischio di corruzione.

In particolare l'attività di formazione è finalizzata a:

- assicurare lo svolgimento dell'attività da parte di soggetti consapevoli dei rischi connessi allo svolgimento del loro incarico che nell'assumere le decisioni inerenti la loro mansione operino sempre con cognizione di causa;
- favorire la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- contribuire alla diffusione di principi e di valori etici e di correttezza del comportamento amministrativo;

- creare una base omogenea minima di conoscenza, come presupposto per programmare in futuro la rotazione del personale;
- creare una competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- favorire la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa per ridurre la probabilità di compimento di azioni che possono creare un malfunzionamento dell'amministrazione pubblica;
- ridurre la possibilità che possano verificarsi delle prassi contrarie all'interpretazione delle norme applicabili.

L'attività di formazione sarà svolta entro i tre mesi successivi alla data di approvazione del PTPC e ad essa parteciperanno i seguenti soggetti:

1. Il Responsabile Prevenzione della corruzione;
2. I soggetti coinvolti nelle aree a rischio corruzione.

È previsto lo svolgimento di attività formative in tutte quelle circostanze in cui intervengano dei fattori di cambiamento del Piano che determinano una modifica sostanziale dei suoi contenuti ed ogni qualvolta il RPC lo ritenga opportuno per rafforzare l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione.

Al fine di favorire la diffusione della conoscenza del Piano si prevede, inoltre, che:

- entro 30 giorni dalla data di approvazione del piano sarà inviata una nota informativa a tutto il personale interno, ai collaboratori a vario titolo, in cui si invitano i suddetti soggetti a prendere visione del Piano sul sito internet del Società;

11. LE ULTERIORI MISURE DI PREVENZIONE

Rotazione del personale

Come previsto nel piano nazionale anticorruzione, la Società in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale ritiene che la rotazione del personale dipendente non sia applicabile in quanto causerebbe inefficienza e inefficacia dell'operatività aziendale, tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Tuttavia, tutti i processi decisionali sono caratterizzati dal frazionamento e da più livelli di controllo.

Conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti in rapporti posti in essere per conto della Società siano, o possano essere, in conflitto di interesse; in particolare, i destinatari delle misure sono tenuti ad evitare ogni situazione e ad astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale all'interesse della Società e/o a quello pubblico perseguito dalla Società nell'erogazione dei servizi ai quali la

Società è preposta, ovvero che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della Società medesima o di quello pubblico inerente ai servizi prestati dalla Società. Si ha così conflitto d'interesse quando chi è coinvolto nella decisione da assumere, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto del procedimento decisionale.

Pertanto, tali soggetti devono evitare ogni strumentalizzazione della propria posizione e, in particolare, devono escludere qualsiasi possibilità di sovrapposizione od incrocio di attività economiche nelle quali sussista o possa sussistere un interesse personale e/o familiare con le mansioni ricoperte e/o assegnate dalla Società.

I destinatari delle misure si astengono dal prendere decisioni o svolgere attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche o sindacali.

Essi si astengono, in particolare, dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Ove si trovino in una delle situazioni anzidette, coloro che operano per conto della Società sono tenuti a darne immediata comunicazione al R.P.C.T.

Il R.P.C.T. deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e intervenire sollevando la persona interessata dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel soggetto. Nel caso in cui sia necessario sollevare l'interessato dall'incarico esso dovrà essere affidato ad altro dipendente, ovvero, in carenza di persone professionalmente idonee, il R.P.C.T. dovrà avocare a sé ogni compito relativo.

Il R.P.C.T. è tenuto a comunicare immediatamente la presenza di interessi, anche non in conflitto con la Società, al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione assumerà senza indugi le determinazioni del caso, a norma dell'art. 2479 c.c.

È fatto divieto assoluto a tutti i destinatari delle misure di richiedere o accettare, ovvero indurre, o costringere, taluno a dare o promettere, denaro o altre utilità per il compimento o l'omissione di attività loro assegnate dalla Società, ovvero ancora per il compimento di condotte contrarie ai doveri inerenti alle mansioni loro assegnate.

Chi è destinatario delle misure:

- non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità;
- non induce a far offrire o promettere a sé medesimo, o ad altri, denaro o altre utilità e laddove offerti o promessi, declina immediatamente l'offerta, salvo l'obbligo di denuncia in caso di reato;
- non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso, di modico valore, effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali;
- in ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti l'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto;
- non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore;
- non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente restituiti.

Per modico valore si intende quello che, di volta in volta, in base alle circostanze concrete non può indurre a ritenere una capacità dello stesso di influenzare l'imparzialità di giudizio del ricevente.

Verifica sulla insussistenza di inconferibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n.39/2013

Come espressamente indicato da ANAC con deliberazione 1134/8 novembre 2017, per gli amministratori la cui nomina e proposta o effettuata dalle pubbliche amministrazioni controllanti, le verifiche sulle inconferibilità sono svolte dalle medesime P.A.

Premesso che la materia delle inconferibilità e incompatibilità è disciplinata dal D.lgs. 39/2013,, a cui si aggiunge quanto previsto dall'art. 11, comma 11 del D.lgs. 175/2016, il R.P.C. verifica l'insussistenza di tali ipotesi degli incarichi dei dirigenti e degli amministratori della Società al momento del conferimento dell'incarico mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato allegata all'atto di conferimento, ovvero mediante comunicazione al R.P.C.T. della documentazione e degli esiti dei controlli, ai medesimi fini, già effettuati dall'amministrazione pubblica conferitaria.

Gli amministratori ed i dirigenti della Società sono tenuti a:

- informare il R.P.C.T. ed i Sindaci della Società dell'insorgenza di cause di incompatibilità o inconferibilità dell'incarico ricevuto, ai sensi del d.lgs. 39/2013;
- rilasciare annualmente la dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità di cui all'art. 20 c.2 d.lgs. 39/2012 (la dichiarazione è pubblicata a cura del responsabile della trasparenza sul sito della Società).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica una volta all'anno l'insussistenza di situazioni di incompatibilità o inconferibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti.

Il R.P.C.T. verifica inoltre la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo al direttore generale e agli amministratori.

L'accertamento delle cause di inconferibilità e di incompatibilità avviene mediante dichiarazione resa dall'interessato conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013.

Ai soli fini di controllo sulla veridicità della dichiarazione il R.P.C.T., nei limiti di quanto consentitogli dalle norme in vigore, può richiedere agli interessati la produzione di un certificato penale.

Ai fini di monitoraggio del rispetto del divieto di contrarre contenuto negli artt. 21 d.lgs. 39/2013 e 53, comma 16ter, d.lgs. 165/2001, gli amministratori comunicano al R.P.C.T. quali contratti di lavoro sottoscrivano o quali incarichi professionali gli siano conferiti, nei tre anni successivi al termine del mandato, presso i soggetti privati destinatari dell'attività della Società, svolta attraverso i poteri ad essi attribuiti nel periodo in cui sono stati amministratori della medesima.

12. AGGIORNAMENTI

Le misure sono sottoposte a verifica periodica e ad aggiornamenti, nei seguenti casi:

- 1) eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione, del PNA e delle previsioni penali;
- 2) cambiamenti normativi e regolamentari che modificano le finalità istituzionali, le attribuzioni, l'attività o l'organizzazione dell'A.N.A.C. (es.: l'attribuzione di nuove competenze);
- 3) emersione di nuovi fattori di rischio che non sono stati considerati;
- 4) modifiche intervenute nelle misure predisposte dall'Autorità per prevenire il rischio di corruzione.

Le misure di prevenzione sono aggiornate, come previsto dal dell'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, su proposta del R.P.C.T. ogniqualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute. Il R.P.C.T. potrà, inoltre, proporre delle modifiche qualora

intervengano circostanze per effetto delle quali si riduca l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

Gli aggiornamenti annuali devono intervenire entro il 31 gennaio di ogni anno.

13. L'ANALISI DEL RISCHIO

Le misure sono state individuate al fine di prevenire i fenomeni come sopra definiti. L'analisi dei rischi ha tenuto conto delle accezioni ampie di corruzione e di rischio fatte proprie dal P.N.A., ovverosia di tutte quelle situazioni in cui l'attività della Società, ovvero l'esercizio ai fini pubblici dei servizi a favore della collettività ad essa demandati, potrebbero essere inficiati, in conseguenza dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero dell'inquinamento dall'esterno di tale pubblica funzione, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Il procedimento di analisi e valutazione dei rischi si è fondato sulle previsioni del P.N.A. e dei suoi allegati, in particolare dell'Allegato V, e delle linee guida dell'A.N.A.C. per la sua attuazione, con riferimento alle società in controllo pubblico, e sull'analisi del contesto interno ed esterno della Società.

Il processo di gestione del rischio si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

- I. Analisi del contesto interno ed esterno;
- II. mappatura dei processi e individuazione delle aree di rischio;
- III. valutazione del rischio;
- IV. trattamento del rischio.

Gli esiti dell'attività svolta sono stati compendati:

- V. nelle Tabelle di valutazione e di gestione del rischio di seguito riportate (All. 1);
- VI. nelle misure di prevenzione di seguito elencate;
- VII. nei protocolli di prevenzione, contenuti nell'Allegato 2
- VIII. nel Codice Etico della Società.

Analisi contesto esterno

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

ATS srl ha sede legale a Corbetta (MI) in via Cattaneo e sede operativa a Magenta in via Tobagi. I clienti sono i Comuni per i quali si effettua il servizio di trasporto scolastico. L'area geografica interessata è limitata ai territori dei comuni per i quali si prestano i servizi, in particolare dal Cuggionese all'Abbiatense.

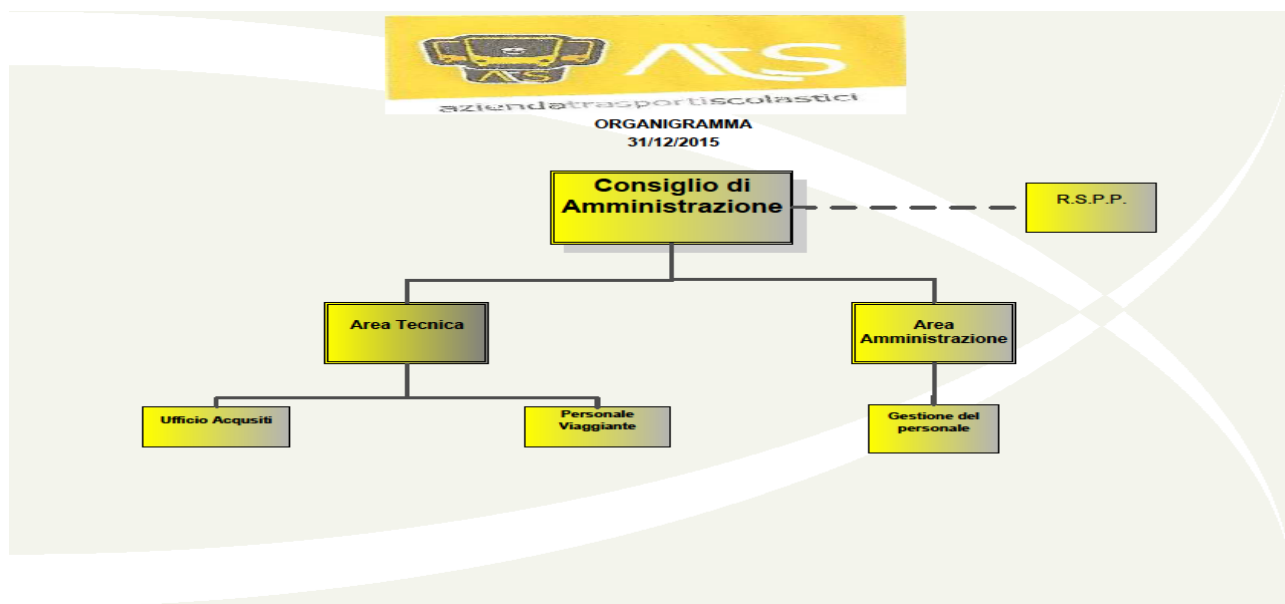
Il contesto socio-economico non pare indicare, per il territorio di riferimento dell'attività dell'ente, fenomeni di inquinamento criminale diffuso o penetrante e neppure l'emersione di fenomeni corruttivi diffusi nell'ambito delle pubbliche amministrazioni. Analoghe indicazioni pervengono dalla valutazione di pregresse denunce all'autorità giudiziaria o sanzioni amministrative.

Analisi contesto interno

Come già evidenziato, l'attività di analisi del rischio si è sviluppata attraverso l'individuazione, all'interno delle aree gestionali di ATS SRL, di processi e sub-processi sensibili.

L'attività di valutazione del rischio si è basata sulla ponderazione di una serie di elementi già descritti nei paragrafi precedenti e che corrispondono ai parametri previsti nell'allegato del PNA.

L'attuale organigramma per funzioni dell'Azienda è il seguente:



Come si evince la struttura dell'Azienda, per quanto concerne il personale, è molto snella e pertanto risulta difficoltoso prevedere un'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività lavorative. Infatti nel contesto aziendale tale rotazione incontra limiti oggettivi. In particolare la rotazione si rileva di fatto difficile, se non impossibile, per le figure infungibili e per la scarsità di personale.

Di seguito sono indicate le aree di rischio e le fasi dei processi su cui si è registrata la presenza di un rischio di corruzione.

L'individuazione delle aree di rischio ha dovuto subire necessariamente gli adattamenti connessi alla natura e caratteristiche dell'ente.

13.1 IDENTIFICAZIONE AREE DI RISCHIO

In ossequio alle previsioni di cui all'art. 1, della Legge 190/2012, valutate in relazione allo specifico contesto, all'attività e alle funzioni della Società, le aree a maggior rischio di corruzione sono:

A) Area: acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento del personale

2. Progressioni di carriera
3. Gestione delle retribuzioni, dei benefit e dei premi
4. Gestione di presenze, ferie, permessi e malattie
5. Risoluzione del rapporto
6. Conferimento di incarichi di collaborazione

Queste attività rientrano nel Codice Etico.

Pertanto tutta la materia risulta adeguatamente normata, anche in considerazione del numero esiguo di personale e alle prospettive future di assunzione.

Si possono individuare le seguenti fasi, significative in materia di anticorruzione, e i seguenti soggetti interessati durante un'eventuale assunzione di personale:

1. Accertamento dell'esigenza di procedere al reclutamento di nuovo personale e comunicazione della stessa al Consiglio di Amministrazione ed al responsabile del piano anticorruzione;
2. Conferma tramite deliberazione del Consiglio di Amministrazione di tale esigenza al fine di procedere a quanto previsto nel regolamento interno per il reclutamento del personale e conseguente nomina di un responsabile del procedimento.

Le norme previste dal regolamento interno in materia di reclutamento del personale e la vigilanza effettuata dal responsabile del piano anticorruzione si ritengono sufficienti a garantire la necessaria sicurezza relativamente al verificarsi di reati di corruzione.

Relativamente al conferimento di incarichi di collaborazione le stesse sono proposte dal Consiglio di Amministrazione, su segnalazioni provenienti dal settore tecnico e dal settore amministrativo. Il Presidente provvede ad effettuare le necessarie ricerche per selezionare figure idonee sulla base di precedenti collaborazioni, in base a figure compatibili presenti sul mercato, valutandone le competenze ed i curricula. Dell'avvio della procedura e dello svolgimento delle fasi della stessa è informato il Responsabile del piano anticorruzione.

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione - aggiudicazione
4. Valutazione delle offerte
5. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
6. Procedure negoziate
7. Affidamenti diretti
8. Revoca del bando
9. Redazione del cronoprogramma

10. Varianti in corso di esecuzione del contratto
11. Subappalto
12. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

Riguarda la gestione degli Approvvigionamenti di beni e servizi, indipendentemente dalla forma contrattuale, ed è supportata dal Codice Etico.

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

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

Procedura prevista

A questo riguardo ATS srl non dispone della capacità giuridica di porre in essere atti amministrativi.

13.2 VALUTAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO

Le attività di risk assessment indirizzate all'identificazione delle aree e dei processi a rischio reati sono state svolte grazie all'esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, disposizioni organizzative) ed attraverso interviste con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale (Responsabili di funzione, collaboratori).

L'identificazione del rischio

Consiste nel ricercare, individuare e descrivere i "rischi di corruzione" intesa nella più ampia accezione della legge 190/2012. Richiede che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione. Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'amministrazione.

I rischi sono identificati attraverso la consultazione ed il confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'ente, di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca:

- valutando i passati procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione;

- applicando i criteri descritti nell'Allegato 5 del PNA: discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, controlli, impatto economico, impatto organizzativo, economico e di immagine.

L'analisi del rischio

In questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi (probabilità) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (impatto). Al termine, è calcolato il livello di rischio moltiplicando "probabilità" per "impatto". L'Allegato 5 del PNA, suggerisce metodologia e criteri per stimare probabilità e impatto e, quindi, per valutare il livello di rischio.

Secondo l'ANAC "con riferimento alla misurazione e valutazione del livello di esposizione al rischio, si evidenzia che le indicazioni contenute nel PNA non sono strettamente vincolanti potendo la Società scegliere criteri diversi purché adeguati al fine" (ANAC determinazione n. 12/2015).

Stima del valore della probabilità che il rischio si concretizzi

Secondo l'Allegato 5 del PNA del 2013, criteri e valori (o pesi, o punteggi) per stimare la "probabilità" che la corruzione si concretizzi sono i seguenti:

- discrezionalità: più è elevata, maggiore è la probabilità di rischio (valori da 0 a 5);
- rilevanza esterna: se nessuna, valore 2; se il risultato si rivolge a terzi, valore 5;
- complessità del processo: se il processo coinvolge più amministrazioni il valore aumenta (da 1 a 5);
- valore economico: se il processo attribuisce vantaggi a soggetti terzi, la probabilità aumenta (valore da 1 a 5);
- frazionabilità del processo: se il risultato finale può essere raggiunto anche attraverso una pluralità di operazioni di entità economica ridotta, la probabilità sale (valori da 1 a 5);
- controlli: (valori da 1 a 5) la stima della probabilità tiene conto del sistema dei controlli vigente. Per controllo si intende qualunque strumento utilizzato che sia utile per ridurre la probabilità del rischio. Sia il controllo preventivo che successivo di legittimità e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati.

Stima del valore dell'impatto

L'impatto si misura in termini di impatto economico, organizzativo, reputazionale e sull'immagine. L'Allegato 5 del PNA, propone criteri e valori (punteggi o pesi) da utilizzare per stimare "l'impatto", quindi le conseguenze, di potenziali episodi di malaffare.

Impatto organizzativo: tanto maggiore è la percentuale di personale impiegato nel processo/attività esaminati, rispetto al personale complessivo dell'unità organizzativa, tanto maggiore sarà "l'impatto" (fino al 20% del personale=1; 100% del personale=5).

Impatto economico: se negli ultimi cinque anni sono intervenute sentenze di condanna della Corte dei Conti o sentenze di risarcimento per danni alla PA a carico di dipendenti, punti 5. In caso contrario, punti 1.

Impatto reputazionale: se negli ultimi cinque anni sono stati pubblicati su giornali (o sui media in genere) articoli aventi ad oggetto episodi di malaffare che hanno interessato la PA, fino ad un massimo di 5 punti per le pubblicazioni nazionali. Altrimenti punti 0.

Impatto sull'immagine: dipende dalla posizione gerarchica ricoperta dal soggetto esposto al rischio. Tanto più è elevata, tanto maggiore è l'indice (da 1 a 5 punti).

Grazie a questi processi, sono state portate a termine le valutazioni dei rischi lordi (o rischio inerente) ovvero i rischi impliciti dei processi aziendali prima della realizzazione di qualsiasi forma di presidio di controllo a cura dell'organizzazione. Queste valutazioni sono state definite in relazione alle seguenti variabili:

La ponderazione del rischio

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si procede alla "ponderazione". In pratica la formulazione di una sorta di graduatoria dei rischi sulla base del parametro numerico "livello di rischio".

I singoli rischi ed i relativi processi sono inseriti in una "classifica del livello di rischio". Le fasi di processo o i processi per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio identificano le aree di rischio, che rappresentano le attività più sensibili ai fini della prevenzione.

Allineando questa metodologia al concetto di rischio residuo adottato nelle attività di risk assessment, qui di seguito è riepilogata la "classifica del livello di rischio".

VALUTAZIONE RISCHIO RESIDUO	RANGE
NULLO	= 0
MOLTO BASSO	> 1 - 2 <
BASSO	> 2 - 3 <
MEDIO	> 3 - 4 <
ALTO	> 4 - 5 <
MOLTO ALTO	> 5

AREE DI RISCHIO	VALORE DELLA PROBABILITA'	VALORE DELL'IMPATTO	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO	RISCHIO RESIDUO
A) Area acquisizione e progressione del personale				
A1 - Reclutamento	1.17	1.75	2.04	BASSO
A2 - Progressioni di Carriera	1.17	1.75	2.04	BASSO
A1 - Conferimento di incarichi di collaborazione	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
B) Area affidamento lavori, servizi e forniture				
B1 - Definizione dell'oggetto dell'affidamento	2.17	1.75	3.79	ALTO
B2 - Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento				
B3 - Requisiti di qualificazione				
B4 - Requisiti di aggiudicazione				
B5 - Valutazione delle offerte				
B6 - Valutazione dell'eventuale anomalia delle offerte				
B7 - Procedura negoziale	3.00	1.75	5.25	MOLTO ALTO
B8 - Affidamenti diretti				
B1 - Revoca del bando	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
B10 - Redazione del cronoprogramma				
B11 -Variazione in corso di esecuzione del contratto				
B12 - Subappalto				

Misure di prevenzione

Le misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi sono declinate nelle procedure aziendali, alle quali si dovranno poi aggiungere le previsioni del Codice Etico e alla successiva sezione in materia di trasparenza.

14. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA

15.1 LE MISURE DI TRASPARENZA

ATS srl considera la trasparenza un elemento portante dell'azione di prevenzione della corruzione. Il Programma Triennale della Trasparenza (di seguito Programma) insieme al Piano di Prevenzione della Corruzione ed al Codice Etico rappresentano i principali elementi guida nella definizione della pianificazione strategica della gestione aziendale.

Il presente Programma mira ad aggiornare il quadro essenziale degli adempimenti, già definito nei precedenti Programmi Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Tale aggiornamento, valido per il triennio 2019 – 2021, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di ATS srl nella seduta del 10 gennaio 2019 in sede di approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, di cui costituisce parte integrante.

Responsabile della trasparenza

Si rimanda al § 5.

La trasparenza

L'agire trasparente è elemento essenziale e parte integrante di ogni procedimento amministrativo e coinvolge direttamente ogni ufficio, al fine di rendere le attività aziendali conoscibili e valutabili anche all'esterno. L'attuazione della trasparenza avviene attraverso la pubblicazione sul sito aziendale dei documenti, delle informazioni e dei dati relativi all'organizzazione ed alle attività della Società.

La pubblicazione deve avvenire secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali. In ottemperanza alla normativa, la società ha istituito sul sito web aziendale la pagina "Amministrazione trasparente", organizzata in base alle diverse sottosezioni e contenuto indicati nelle delibere ANAC. I documenti, le informazioni e i dati pubblicati sono oggetto di continua rivisitazione, integrazione e aggiornamento. Le modalità e tempistiche di pubblicazione ed aggiornamento sono state aggiornate sulla base di quanto indicato dalle Linee Guida ANAC adottate con deliberazione 1134/8 novembre 2017.

Al fine di consentirne la pubblicazione, le informazioni, i dati ed i documenti, saranno trasmessi al responsabile per la pubblicazione con sufficiente anticipo.

Le informazioni, i dati ed i documenti dovranno essere controllati dal responsabile prima della pubblicazione. I curricula di consulenti e collaboratori ed i documenti inerenti agli altri affidamenti, se non già in possesso dell'ente, sono richiesti contestualmente all'offerta e, comunque, prima dell'emissione dell'ordine o firma del contratto.

Laddove non diversamente previsto dalle norme vigenti o dalle linee guida ANAC (es. relazione R.P.C.T. e aggiornamenti misure anticorruzione), le pubblicazioni con cadenza annuale sono compiute con la pubblicazione del bilancio d'esercizio. Questo sarà pubblicato contestualmente alla trasmissione in C.C.I.A.A.

Entro tale data, dovranno essere compiute tutte le pubblicazioni relative all'esercizio precedente.

Il R.P.C.T. verifica la tempestività delle pubblicazioni con cadenza almeno annuale.

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto dagli articoli 14, comma 2, e 15, comma 4, d.lgs. 33/2013. Decorsi detti termini, i relativi dati e documenti sono accessibili ai sensi dell'articolo 5 del d.lgs. 33/2013.

Responsabilità ex art. 10 D. Lgs. 97/2016

Qui di seguito sono identificati i responsabili della trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D. Lgs. 33/2013:

Documenti – Dati – Informazioni	Responsabile
SEZIONE – DISPOSIZIONI GENERALI -	E. GARANZINI
SEZIONE – ORGANIZZAZIONE -	E. GARANZINI
SEZIONE – CONSULENTI E COLLABORATORI -	A. ROSSI
SEZIONE – PERSONALE -	A. ROSSI
SEZIONE – BANDI DI CONCORSO -	A. ROSSI
SEZIONE – PIANO DELLE PERFORMANCE -	NON PRESENTE – NON APPLICABILE
SEZIONE – ENTI CONTROLLATI -	NON PRESENTE – NON APPLICABILE
SEZIONE – ATTIVITA' E PROCEDIMENTI -	NON PRESENTE – NON APPLICABILE
SEZIONE – PROVVEDIMENTI -	NON PRESENTE – NON APPLICABILE
SEZIONE – CONTROLLI SULLE IMPRESE -	NON PRESENTE – NON APPLICABILE
SEZIONE – BANDI DI GARA E CONTRATTI -	A. ROSSI
SEZIONE – SOVVENZIONI CONTRIBUTI E SUSSIDI -	NON PRESENTE – NON APPLICABILE
SEZIONE – BILANCI -	A. ROSSI
SEZIONE – BENI IMMOBILI E GESTIONE DEL PATRIMONIO -	A. ROSSI
SEZIONE – CONTROLLI E RILIEVI SULL'AMMINISTRAZIONE -	E. GARANZINI

SEZIONE – SERVIZI EROGATI -	E. GARANZINI
SEZIONE – PAGAMENTI DELL’AMMINISTRAZIONE-	A. ROSSI
SEZIONE – OPERE PUBBLICHE -	NON PRESENTE – NON APPLICABILE
SEZIONE – PIANIFICAZIONE DEL GOVERNO DEL TERRIROIO -	NON PRESENTE – NON APPLICABILE
SEZIONE – INFORMAZIONI AMBIENTALI -	NON PRESENTE – NON APPLICABILE
SEZIONE – INTERVENTI STRAORDINARI E DI EMERGENZA -	NON PRESENTE – NON APPLICABILE
SEZIONE – ALTRI CONTENUTI CORRUZIONE -	E. GARANZINI
SEZIONE – ACCESSO CIVICO -	E. GARANZINI
Responsabile delle Pubblicazione	EMANUELA GARANZINI

14.2 ACCESSO CIVICO

PREMESSE NORMATIVE

- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, "Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Delibera n. 1134 dell’8 novembre 2017, recante «*Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*»;

ACCESSO CIVICO

Le istanze di Accesso Civico devono essere indirizzate alla Società, nella persona del Responsabile della Corruzione e della Trasparenza e devono identificare i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiedono motivazioni.

Le istanze sono immediatamente protocollate e annotate in apposito registro.

Il RPCT:



- Informa dell'istanza, entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione, l'eventuale controinteressato
- Informa il richiedente del respingimento totale o parziale dell'istanza, motivando la decisione assunta, ovvero
- provvede a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati o i documenti richiesti, ovvero, nel caso in cui l'istanza riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del presente decreto, a pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale.

Il procedimento deve concludersi entro 30 giorni dalla ricezione dell'istanza.

Le richieste di riesame devono essere inoltrate ai medesimi recapiti sopra indicati.

Qualora riceva istanza di riesame, il R.P.C.T. annota la richiesta e provvede entro venti giorni ai sensi dell'art 5, comma 7, d.lgs. 33/2013, sopra riportato.

Accesso civico semplice

ATS srl garantisce l'accesso civico ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 33/2013, così come modificato dal D.Lgs. 97/2016. In particolare, l'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013 prevede "l'accesso civico semplice" quale diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente nei casi in cui la società ne abbia omissa la pubblicazione sul proprio sito web, alla sezione "Amministrazione trasparente".

Accesso civico generalizzato

ATS srl prevede il cd. "accesso civico generalizzato" (o "accesso generalizzato"), stabilendo che "chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5-bis".