PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2021-2023

DI

AMIU S.P.A.

DOCUMENTO APPROVATO CON DETERMINA DELL'AMMINISTRATORE UNICO DEL 31.03.2021

Sede legale e operativa: Località "Puro Vecchio" Strada Provinciale 168 - 76125 Trani (Bt)
tel. 0883 583543 - mail: info@amiutrani.it - pec: amiutranispa@pec.it - www.amiutrani.it

SOCIETÀ UNIPERSONALE SOGGETTA AD ATTIVITÀ DI DIREZIONE E COORDINAMENTO EX ART. 2497 COD. CIV. DA PARTE DEL COMUNE DI TRANI • CAP.SOC. € 1.000.000,00 REG. IMPR.: BA • C.F. E P. IVA: 04939590727 • REA N. 355874

Sommario

Premessa normativa 3
1 AMIU Trani S.p.A. 5
1.1 Modello di Governance 5
1.2 Struttura Organizzativa 6
1.3 Lo Scopo del PTPCT 6
1.4 Interazioni tra il Modello Organizzativo 231 e il PTPCT 7
1.5 Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione 7
2 Analisi del contesto 12
2.1 *Analisi del contesto esterno* 12
2.2 Analisi del contesto interno 17
3 Mappatura dei processi e gestione del rischio 18
3.1 La metodologia adottata per il risk assessment 18
3.2 Le principali Aree a Rischio di AMIU S.p.A. 23
4 Trasparenza 26
5 Codice di Comportamento 26
6 Formazione e comunicazione 26
6.1 Incarico dirigenziale. Dichiarazione sulle cause di inconferibilità e di incompatibilità ... 28
6.2 Attribuzione degli incarichi e nomina Commissioni - verifica dei precedenti penali 29
6.3 Conflitto di interessi 30
6.4 Rotazione del Personale 30
6.5 Divieti post-employment (pantouflage) 31
6.6 Tutela del segnalante (c.d. whistleblower) 31
7 Procedura Accesso civico: Accesso civico semplice e accesso generalizzato 35
8 Ulteriori elementi a supporto della corretta attuazione del PTPCT 37
8.1 Flussi informativi da e verso il RPCT 37
8.2 Il Reporting 37
8.3 *Il Sistema disciplinare* 38
Allegato 1 – Il Cronoprogramma 39
Allegato 2 – Sezione trasparenza 2021-2023 42

Premessa normativa

Il 28 novembre 2012 è entrata in vigore la legge 6 novembre 2012, n. 190 (di seguito, legge n. 190/2012) recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e successive modificazioni, emanata in attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2013 e ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116.

La legge n. 190/2012 introduce nuove norme per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di illegalità nelle pubbliche amministrazioni, norme che, in parte, si pongono in continuità con quelle emanate in materia di promozione dell'integrità e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

In base alla nuova legge, le strategie di prevenzione e contrasto della corruzione a livello nazionale derivano dall'azione sinergica di tre soggetti:

(i) il Comitato interministeriale per la prevenzione ed il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, costituito con D.P.C.M. del 16 gennaio 2013 con il compito di fornire indirizzi attraverso l'elaborazione delle linee guida;

(ii) il Dipartimento della funzione pubblica, che opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e come coordinatore della loro attuazione;

(iii) l'Autorità nazionale anti corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC) che, in qualità di Autorità anti corruzione, svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita i poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza.

Ad un primo livello, quello "nazionale", il Dipartimento della Funzione Pubblica predispone, sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.). Il P.N.A. è poi approvato dalla C.I.V.I.T. (oggi ANAC), individuata dalla legge quale Autorità nazionale anticorruzione.

Al secondo livello, quello "decentrato", ogni amministrazione pubblica definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A., effettua l'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

In data 11 settembre 2013 l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione.

In esso sono indicati, nel paragrafo 1.3, i soggetti destinatari del P.N.A. Tra essi gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Successivamente è stato chiarito come negli enti di diritto privato in controllo pubblico e, quindi, destinatari delle norme, rientrassero anche soggetti non aventi la forma della società, quali ad esempio le fondazioni e le associazioni (Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica 14 febbraio 2014, n.1/2014 in GU n. 75 del 31/3/2014).

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è poi stato completato con le seguenti disposizioni e linee guida:

- Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190, approvato con il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235;
- Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012, decreto legislativo 14 marzo 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 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190, decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
- Ambito soggettivo di applicazione, art. 11 del D.Lgs. 33/2013, così come modificato dall'art. 24 bis del D.L. 90/2014 (la medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni trova ora applicazione anche per gli enti di diritto privato in controllo pubblico limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea);

- Linee guida ANAC 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 n. 8 del 17 giugno 2015);
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione (Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

Successivamente, il legislatore è nuovamente intervenuto sulla materia attraverso 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*».

Conseguentemente, con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha predisposto e adottato il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (PNA); esso è il primo predisposto da ANAC, ai sensi dell'art. 19 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, che ha trasferito interamente all'Autorità le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

Il PNA è in linea con le rilevanti modifiche legislative intervenute, in molti casi dando attuazione alle nuove discipline della materia, di cui le amministrazioni devono tener conto nella fase di attuazione del PNA nei loro Piani triennali di prevenzione della corruzione (PTPC), in particolare a partire dalla formazione dei PTPC per il triennio 2017-2019.

Infine, sempre ANAC, con la Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 ha adottato le "LINEE GUIDA RECANTI INDICAZIONI OPERATIVE AI FINI DELLA DEFINIZIONE DELLE ESCLUSIONI E DEI LIMITI ALL'ACCESSO CIVICO DI CUI ALL'ART. 5 CO. 2 DEL D.LGS. 33/2013" e con la Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 ha approvato in via definitiva le «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016».

Tuttavia, va evidenziato, come precisato dalla stessa ANAC, che le predette Linee guida del 28 dicembre 2016 hanno l'obiettivo di fornire indicazioni, alle pubbliche amministrazioni e ad altri enti, sulle principali e più significative modifiche intervenute. Per quanto concerne l'accesso civico generalizzato e la disciplina applicabile alle società e agli enti di diritto privato, ANAC rinvia ad apposite Linee guida.

Dette Linee guida sono state approvate dall'ANAC in via definitiva con la delibera n. 1134 nell'adunanza dell'8 novembre 2017.

Con la Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018, ANAC ha approvato l'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, con lo scopo di fornire un supporto alla predisposizione dei PTPCT.

In ultimo con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, "rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori". Il presente Piano, pertanto, tiene conto delle indicazioni fornite da ANAC nel predetto PNA.

1 AMIU Trani S.p.A.

AMIU S.p.A., il cui capitale è interamente detenuto dal Comune di Trani, realizza la parte più importante della propria attività nell'interesse del socio unico. Come specificato all'art. 2 dello Statuto sociale, la società, previo indirizzo espresso dal socio in assemblea, potrà ai sensi della legge realizzare e gestire le seguenti attività:

a) Spazzamento e lavaggio, innaffiamento e disinfezione periodica con qualsiasi mezzo di aree e strade pubbliche e private;
b) Raccolta, trasporto e smaltimento in discarica dei rifiuti urbani, speciali e tossico – nocivi ed assimilati, esercizio dei relativi impianti compreso il recupero di materiali ed energia;
c) Lavaggio e disinfezione periodica dei contenitori per i R.U. e frazioni da raccolta differenziata;
d) Raccolta differenziata e/o separata, trasporto, recupero, riciclo di frazioni di rifiuti urbani e rifiuti assimilati;
e) Gestione del Verde Pubblico e manutenzione del Verde Privato, raccolta di rifiuti abbandonati su aree demaniali e/o pubbliche oltre ai e) terreni incolti di privati oggetto di ordinanza di bonifica;
f) Pulizia litorale e raccolta differenziata dei rifiuti;
g) Raccolta rifiuti "porta a porta" in zone non carrozzabili;
h) Servizi di pulizia e sanificazione di ambienti pubblici e privati;
i) Impianto ed esercizio dei centri di raccolta per la demolizione, eventuale recupero di parti e rottamazione di veicoli a motore, rimorchi e simili che, per volontà dei proprietari o per disposizioni di legge, siano destinati alla demolizione;
j) Rilevamento ed analisi inquinamento ambientale;
k) Sgombero neve;
l) Disinfezione, disinfestazione e derattizzazione;
m) Esercizio e manutenzione di impianti di acquedotti e fognature, distribuzione di acqua potabile e di impianti di trattamento finale di reflui, disinfezione e pulizia caditoie, pulizia ordinaria e straordinaria di fontane e percolato;
n) Gestione dei servizi cimiteriali compreso l'Illuminazione votiva, impianto di cremazione;
o) Gestione dei servizi di pubbliche affissioni, asportazione dai muri di manifesti affissi fuori tabelle e scritte murali, nonché riscossione, accertamento e liquidazione di tributi, tariffe censi canoni e livelli;
p) Forniture, apposizione e manutenzione relativa alla segnaletica stradale orizzontale, verticale ed anche mobile, rimozione forzata e custodia veicoli in sosta vietata, nelle aree appositamente individuate dalle autorità competenti del Comune, gestione parcheggi e parchimetri;
q) Servizi di trasporto e traslochi di uffici e beni pubblici;
r) Manutenzione ordinaria e straordinaria di strade, piazze, marciapiedi e di edifici pubblici;
s) Gestione e manutenzione dei bagni pubblici.

1.1 Modello di Governance

La corporate governance di AMIU, basata sul modello tradizionale, è così articolata:
Assemblea dei Soci, competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo statuto.
Come riportato all'art. 11 dello Statuto Sociale, l'assemblea ordinaria dei soci autorizza il compimento dei seguenti atti da parte dell'organo amministrativo:

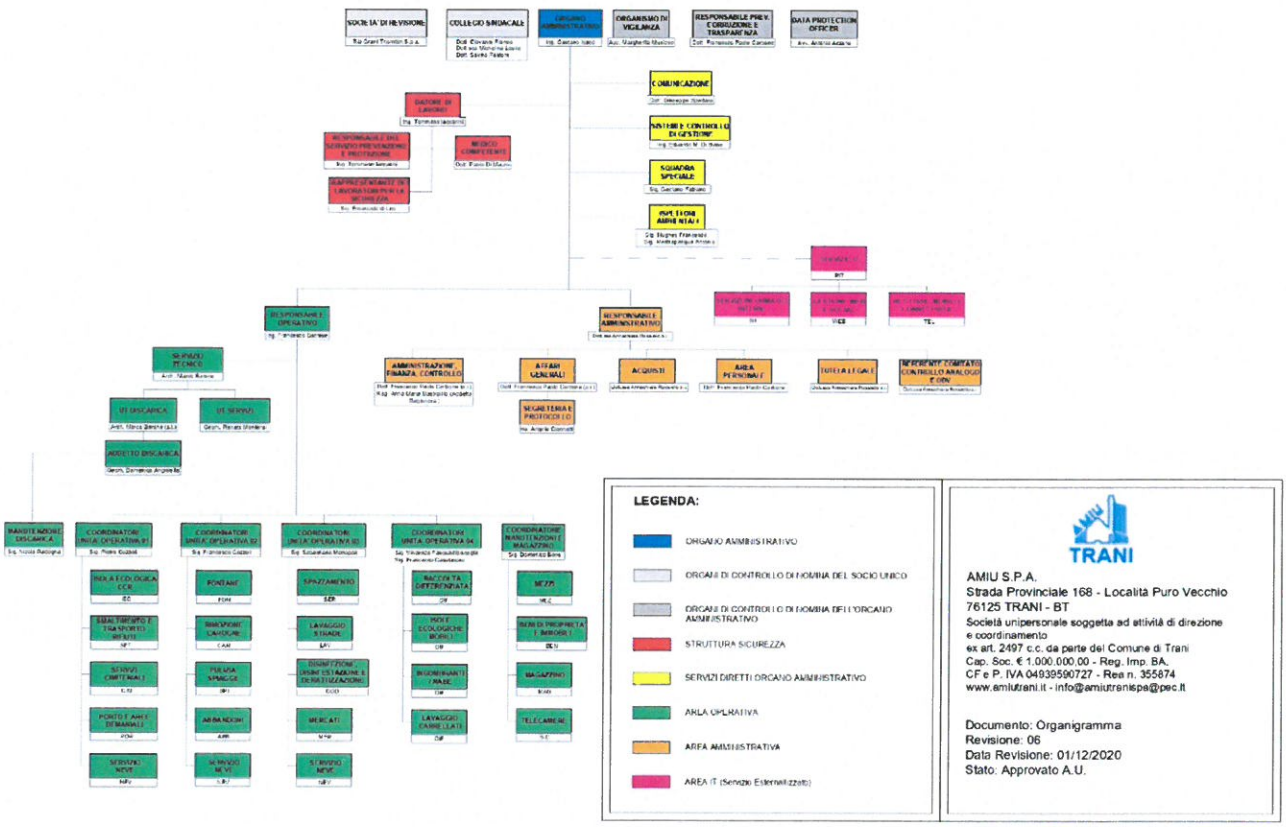
a) Le decisioni inerenti agli atti acquisitivi o alienativi di diritti reali immobiliari e di concessione di garanzie reali e personali;
b) Ogni atto il cui valore superi i 500.000 euro, intendendosi tale limite superato anche quando si tratti di atti di valore unitario inferiore ma che, in virtù del necessario collegamento tra di essi sussistente, siano di valore complessivo superiore al predetto limite di euro 500.000.

Amministratore unico, investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge e dallo statuto – all'Assemblea.
Collegio sindacale, cui spetta il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dallo statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.
Società di revisione, cui spetta il compito della revisione legale dei conti.

1.2 Struttura Organizzativa

L'AMIU S.p.A. occupa mediamente 71 dipendenti a tempo indeterminato e n. 7 a tempo determinato (fonte: Bilancio al 31 dicembre 2020), così come raffigurato nel seguente Organigramma.

ORGANIGRAMMA



1.3 Lo Scopo del PTPCT

L'attuazione del PTPCT risponde all'obiettivo di prevenire comportamenti potenzialmente esposti ai reati di corruzione e di rafforzare i principi di legalità, correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali.
Il PTPCT, promuove il corretto funzionamento delle strutture aziendali e tutela la reputazione e la credibilità dell'azione di AMIU. In tale contesto, il PTPCT è finalizzato a:

a) Determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone AMIU a gravi rischi soprattutto sul piano dell'immagine e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;

b) Sensibilizzare tutti i soggetti destinatari a impegnarsi attivamente e costantemente nel rispetto delle procedure e regole interne, nell'attuare ogni utile intervento atto a prevenire e contenere il rischio di corruzione e adeguare e migliorare nel tempo i presidi di controllo aziendali posti a presidio di detti rischi;
c) Assicurare la correttezza dei rapporti tra AMIU e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando e segnalando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di conflitti

Destinatari del PTPCT sono l'Amministratore Unico, i componenti degli organi di controllo/vigilanza, i dipendenti di AMIU e, per le parti pertinenti, i consulenti e i titolari di contratti per lavori, servizi e forniture di AMIU SpA.

In continuità con il precedente Piano ed in conformità alle novità introdotte dal PNA 2019-2020, gli obiettivi del Piano 2021-2023 sono i seguenti:

- riprendere i contenuti del PTPCT 2020-2022 e reiterare l'analisi del rischio corruttivo connesso ai singoli processi;
- individuare misure di riduzione del rischio da attuare nel triennio 2021-2023, anche verificando quali delle misure previste nel precedente PTPCT risultano attuate e quali sia necessario riproporre o rivedere, anche in considerazione delle limitazioni alla loro concreta attuazione dovute alla diffusione della COVID-19;
- analisi del contesto;
- disciplina relativa all'accesso civico.

1.4 Interazioni tra il Modello Organizzativo 231 e il PTPCT

Le misure contemplate dalla legge n. 190 del 2012 devono trovare applicazione per le società controllate dalla Pubblica Amministrazione, anche nei casi in cui le stesse abbiano già adottato il modello previsto dal d.lgs. n. 231 del 2001: invero, l'ambito di applicazione dei due interventi normativi sopra menzionati non coincide. Difatti, mentre le norme contenute nel d.lgs. n. 231 del 2001 sono finalizzate alla prevenzione di reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società, la legge n. 190 del 2012 persegue la finalità di prevenire condotte volte a procurare vantaggi indebiti al privato corruttore in danno dell'ente (nel caso di specie, della società controllata).
Ne consegue che le società controllate, che abbiano già approvato un modello di prevenzione dei reati della specie di quello disciplinato dal d.lgs. n. 231 del 2001, devono integrarlo con l'adozione delle misure idonee a prevenire anche altri fenomeni di corruzione e illegalità all'interno delle società, come indicati dalla l. n. 190 del 2012.
Nella redazione del presente Piano sono state pertanto create le necessarie sinergie con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

1.5 Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

L'**Amministratore Unico** provvede a designare il Responsabile della prevenzione della corruzione.
Provvede, inoltre, ad adottare il PTPCT e i suoi aggiornamenti, nonché tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione

Il **Responsabile dell'Area Amministrativa**, ferme restando le competenze e le attribuzioni previste dalla Legge per il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sovrintende alla funzionalità del PTPCT adottato, dando esecuzione alle disposizioni e misure ivi contenute. In tale contesto, d'intesa con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, istituisce e promuove nei processi aziendali e nell'assetto organizzativo e di governance, attività di coordinamento e ottimizzazione dell'attuazione del PTPCT e attività di monitoraggio e verifiche idonee ad assicurare costantemente l'adeguatezza complessiva, l'efficacia e l'efficienza delle misure di prevenzione alla corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione della Società è stato, fino al 31 dicembre 2018, il Dottor Ernesto Devito, nominato con determina dell'Amministratore Unico del 9 dicembre 2015. Il Dottor Ernesto Devito, soggetto esterno alla Società, è stato anche Organismo di Vigilanza monocratico di AMIU S.p.A. fino al 31 dicembre 2018. Il Dottor Antonio Peluso ha svolto le funzioni di Responsabile della trasparenza e di Responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni, fino al 15 gennaio 2019.
Con nomina dell'Amministratore Unico del 16 gennaio 2019, è stato individuato in qualità di **Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza** (nel seguito anche "**RPCT**") della Società il Dottor **Francesco Paolo Carbone**, Capo Settore Amministrativo – Responsabile Risorse Umane di AMIU Trani S.p.A.
Con atto dell'Amministratore Unico del 24 gennaio 2019 (Prot. N. 0000557), è stato nominato **Organismo di Vigilanza** della Società **l'avv. Margherita Musicco**.

La Società, a seguito di quanto contenuto nelle pagine 17 e 18 delle citate Linee Guida ANAC del 17 giugno 2015 (in relazione alla figura a cui affidare il ruolo di Responsabile di Prevenzione della Corruzione in cui si legge tra l'altro che esso "non può essere individuato in un soggetto esterno alla società"), nonché facendo riferimento al recente orientamento di ANAC contenuto nella delibera n. 1134 del 2017, ha riesaminato la possibilità di affidare il ruolo di RPCT ad un soggetto interno, diverso dall'OdV, individuandolo nel Dottor Francesco Paolo Carbone - Capo Settore Amministrativo – Responsabile Risorse Umane di AMIU, facendo concentrare le due responsabilità in capo ad unico soggetto interno.

Il RPCT svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità, di cui all'art. 1 della Legge 190/2012 e all'art. 15 del D. Lgs. 39/2013, elabora la relazione sull'attività svolte e ne assicura la pubblicazione, ai sensi dell'art. 1, co. 14 della Legge 190/2012).
Secondo quanto definito dalla normativa per lo svolgimento di tali attività, il RPCT dispone di risorse umane, finanziarie e strumentali adeguate alle dimensioni di AMIU, nei limiti della disponibilità di bilancio.
Con riferimento alle attività di verifica in capo al RPCT lo stesso ha completo accesso a tutti gli atti dell'organizzazione, dati e informazioni, funzionali all'attività di controllo che comunque sono di pertinenza del vertice gestionale.
Vi rientrano anche i controlli inerenti alla sfera dei dati personali e/o sensibili, per i quali il RPCT opera in coordinamento con le strutture aziendali competenti.
Il RPCT, in coordinamento con gli altri attori del PTPCT, è tenuto a:

- Predisporre ed aggiornare una proposta di PTPCT da sottoporre all'Amministratore Unico per l'adozione;
- Definire canali di comunicazione adeguati per la segnalazione di comportamenti sospetti e/o non in linea con i Codice Etico e i protocolli di controllo definiti;
- Verificare e monitorare, in raccordo con i Referenti, l'efficace attuazione del Piano, del Codice Etico e la loro attuale idoneità, nonché proporre i necessari adeguamenti, in caso di violazioni delle relative prescrizioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- Monitorare il recepimento ed il rispetto delle misure previste dal PTPCT;
- Gestire le segnalazioni pervenute mediante i canali istituzionali attivati, ove necessario, anche mediante l'attivazione di specifiche verifiche;
- Definire, adeguati protocolli formativi "anticorruzione" per il personale verificandone l'effettiva attuazione degli stessi;
- Sovraintendere l'informativa periodica verso l'esterno in linea con gli adempimenti di trasparenza previsti dalla normativa di riferimento.

I **Referenti per la prevenzione** concorrono all'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'Ente, svolgendo, attività informativa nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività della Società.

In tale contesto, i Referenti per la Prevenzione:

- Coadiuvano il RPCT nel monitoraggio del rispetto delle previsioni del PTPCT da parte delle strutture facenti capo al loro processo/strutture di riferimento;
- Informano tempestivamente il RPCT, mediante i canali di comunicazione definiti, di eventuali anomalie riscontrate nel corso del loro monitoraggio, proponendo anche le soluzioni da adottare ai fini del corretto presidio dei rischi, monitorandone l'effettiva attuazione;
- Facilitano i flussi informativi da/verso le strutture coinvolte nei processi di propria responsabilità;
- Segnalano tempestivamente il manifestarsi di nuovi rischi riscontrati nell'ambito delle attività sovraintese;
- Segnalano al RPCT ogni esigenza di aggiornamento/modifica dei presidi di controllo in essere, per esempio in caso di intervenuti mutamenti nell'operare delle strutture di afferenza (cd cambiamenti organizzativi);
- Operano in coordinamento con il RPCT per esigenze formative e di sensibilizzazione interna alle strutture di riferimento.

Rapporti tra il RPCT e il Responsabile della protezione dei dati

Ai sensi del Reg. UE 675/2016, la AMIU ha provveduto ad adeguare la propria gestione dei dati, mettendo in atto tutte le misure previste nel citato regolamento.

Ciò premesso, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), la AMIU, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verificherà che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni presenti nella specifica documentazione in materia.

Secondo le previsioni normative, il RPCT è scelto fra personale interno alle amministrazioni o enti (si rinvia al riguardo all'art. 1, co. 7, della l. 190/2012 e alle precisazioni contenute nei Piani nazionali anticorruzione 2015 e 2016). Diversamente, il RPD può essere individuato in una professionalità interna all'ente o assolvere ai suoi compiti in base ad un contratto di servizi stipulato con persona fisica o giuridica esterna all'ente (art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679).

Al fine di evitare la sovrapposizione dei due ruoli, che possa rischiare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT, l'AMIU ha conferito l'incarico professionale di "Responsabile della Protezione dei Dati Personali" con nota prot. 999 del 11/02/2020 all'Avv. Antonio Arzano, soggetto esterno alla Società.

Relazione annuale del RPCT

Il RPCT elabora, ai sensi dell'art. 1, co. 14 della legge 190/2012, la relazione annuale, trasmessa all'Organismo di Valutazione e all'Amministratore Unico dell'AMIU, in merito all'efficacia delle misure di prevenzione definite nei PTPCT. La relazione costituisce, dunque, un importante strumento di monitoraggio in grado di evidenziare l'attuazione del PTPCT, l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate. Le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento che si possono trarre dalla relazione, sono utilizzate dal RPCT nell'elaborazione del successivo PTPCT.

Rapporti tra il RTPC e l'amministrazione vigilante

Il RPCT della AMIU svolga le proprie funzioni in autonomia secondo le proprie responsabilità e competenze, senza precludere forme di leale collaborazione con il RPCT dell'amministrazione vigilante.

Revoca del RTPC

Ai dell'autonomia e indipendenza del RPCT, in caso di revoca dell'incarico, la AMIU, su richiesta dell'ANAC, trasmetterà tutta la relativa documentazione, eventualmente riesaminando il provvedimento in caso di richiesta da parte di quest'ultima, nei termini e tempi previsti dalla norma (D. Lgs. 39.2013).
Idem per le misure discriminatorie a carico del RPCT.

Sistema coordinato Anticorruzione
Il "Sistema coordinato Anticorruzione" è stato progettato partendo dall'analisi organizzativa specifica della società AMIU, con particolare riferimento alle Aree a rischio corruzione individuate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione del Comune di Trani, per essere in grado di assolvere ai compiti previsti dalle leggi con efficacia, coinvolgendo, non solo i dipendenti, ma tutti i portatori di interessi (utenti, fornitori, popolazione, ecc.).

Il lavoro, in conformità con quanto specificato nel PNA ha avuto ad oggetto:

- La mappatura, sulla base delle peculiarità organizzativo-gestionali della Società e degli esiti dell'avvenuta ricognizione, delle aree aziendali ed individuazione di quelle a maggior rischio di Corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della Legge 190/2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni della Società;
- L'accertamento del grado di rischio potenziale e residuale (contemplando i presidi in essere) di commissione dei reati presupposto (risk assessment);
- Il confronto dei risultati della "analisi dei rischi" con la best practice, individuazione delle aree di miglioramento e delle azioni correttive (gap analysis);
- La previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- L'individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati afferenti alla corruzione;
- L'elaborazione del Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, affinché includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- La regolazione di procedure per l'aggiornamento del "Piano di prevenzione";
- La previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di Corruzione;
- La previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del "Piano di prevenzione";
- La regolazione di un sistema informativo e di accountability per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del "Piano di prevenzione" da parte dell'amministrazione vigilante;
- La definizione di un sistema disciplinare contenente anche la previsione di sanzioni conseguenti al mancato rispetto delle misure indicate nel "Piano di prevenzione";
- L'informazione e la formazione finalizzata a far acquisire le conoscenze normative e applicative della disciplina dell'anticorruzione, secondo le specificità aziendali rilevate.

Principi generali di comportamento per le società
I principi generali di comportamento di AMIU, prevedono con riferimento ai processi aziendali a rischio e non, un sistema di controllo interno che si basa sui seguenti elementi:

- Separazione dei compiti all'interno dei singoli processi aziendali, in particolare tra chi attiva la richiesta, chi autorizza l'acquisizione di beni e servizi e chi pone in essere le procedure di evidenza idonee;
- Adeguato livello di formalizzazione, documentazione e archiviazione delle diverse fasi del processo;
- Formalizzazione/contrattualizzazione di eventuali rapporti con soggetti esterni (consulenti esterni) incaricati di svolgere attività ausiliari all'ente, prevedendo nei contratti una specifica clausola che li vincoli al rispetto dei principi comportamentali stabiliti nel Codice etico e di comportamento, nel Modello e nel presente "Piano" che ne costituisce parte integrante.

È fatto divieto ai Destinatari del presente Piano, di porre in essere comportamenti ed atti che possano rientrare nelle condotte potenzialmente idonee a determinare ipotesi di reato presupposto di seguito indicati, ovvero concorrere o contribuire a dare causa, o favorirne anche indirettamente, o per interposta persona, le relative fattispecie criminose.

Ciascuna Funzione e/o Direzione/Area aziendale, è responsabile dell'archiviazione e della conservazione di tutta la documentazione prodotta, anche se priva di rilevanza esterna, nell'ambito della propria attività. Ogni processo deve essere costantemente tracciato e gestito in assoluta trasparenza.

Nelle attività svolte da ciascuna Funzione e/o Direzione/Area aziendale deve essere preservato il principio generale della "segregazione delle funzioni" tra coloro che "decidono", coloro che "eseguono" ed i soggetti destinati al "controllo" ex post.

Per prevenire la commissione dei reati esaminati, i "destinatari" del presente "Piano", oltre alle regole di condotta specifiche descritte nei paragrafi successivi, si devono attenere alle esplicite previsioni contenute nel Codice Etico e nel Codice di comportamento dei dipendenti, relative al divieto di pratiche corruttive.
È stabilito l'espresso divieto a carico degli "Esponenti aziendali" in via diretta, ed a carico dei collaboratori esterni e partner anche tramite apposite clausole contrattuali, di:

- Comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato indicate nel presente Piano;
- Comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle indicate nel presente Piano, possano potenzialmente diventarlo;
- Qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione in relazione a quanto previsto dalle ipotesi di reato indicato nel presente Piano.

Nell'ambito di tali comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- Effettuare elargizioni in denaro a pubblici Funzionari;
- Distribuire omaggi e regali rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale, e comunque, come previsto dal Codice Etico, per un valore non superare ad Euro 150 ed una tantum;
- Accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della P.A. che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto b);
- Riconoscere compensi in favore dei collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione e congruità in relazione al tipo di incarico da svolgere (incarichi professionali, consulenze tecniche, ecc.);
- Presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- Destinare somme ricevute da organismi pubblici e nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- I rapporti con la committenza, pubblica e privata, sono improntati a senso di responsabilità, correttezza commerciale e spirito di collaborazione;
- L'accesso alla rete informatica aziendale, finalizzato all'inserimento, alla modifica ovvero alla comunicazione a/da terzi di dati in essa contenuti, ovvero a qualunque intervento sui programmi destinati ad elaborarli, deve avvenire tramite l'utilizzo di una così detta "password" che consenta l'identificazione dell'operatore che accede alla rete limitatamente alla fase, di sua competenza, della procedura;
- Ad ogni operatore autorizzato ad accedere alla rete sono attribuite una user ID" ed una password personale, che l'operatore si impegna a non comunicare a terzi. La titolarità della 'user ID" è certificata dal responsabile dei sistemi informativi, presso il quale la stessa è depositata;
- Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da Organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie.

2 Analisi del contesto

2.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

L'analisi di contesto esterno è stata elaborata attraverso l'utilizzo dei dati oggettivi e soggettivi, disponibili in materia di sicurezza e legalità e, in particolare, di corruzione. L'obiettivo dell'analisi è quello di valutare l'incidenza del fenomeno, favorire l'analisi e valutazione del rischio e il monitoraggio dell'efficacia del sistema provinciale di prevenzione della corruzione.

L'analisi del fenomeno corruttivo non può non tener conto dell'esame del contesto nazionale, all'interno del quale l'Italia scala la classifica dell'indice di percezione della corruzione. Il nostro Paese, nell'anno 2017, sale infatti nella classifica di Transparency International - che indaga il Corruption Perception Index (CPI), l'indice di corruzione percepita - passando dal 60 esimo posto al 54 esimo su 180 nel mondo. Un balzo in avanti, dunque, ottenuto anche grazie all'approvazione del FOIA e del Whistleblowing. A tal proposito, l'organizzazione "Riparte il futuro protagonista" ha assegnato per l'anno 2017 all'Italia un punteggio pari a 50, in un range che va da 0 (molto corrotto) a 100 (non corrotto). Durante l'anno 2016 l'indice era di tre punti inferiore (47). Dunque, in tema di anticorruzione, si registra un miglioramento italiano dove dal 2012 - anno in cui è stata approvata la legge anticorruzione (Legge Severino) - le posizioni scalate dall'Italia sono in totale diciotto: da 72 esima a 54 esima nel mondo. L'Italia, inoltre, non risulta più fanalino di coda in Europa (l'anno scorso era terzultima), ma resta 25 esima su 31 Stati europei coinvolti dall'indagine. Molti Paesi sono stazionari da anni e faticano a migliorarsi. Anche per tale motivo, l'avanzamento dell'Italia in classifica è un dato positivo. In totale, i Paesi analizzati dall'indice sono 180. In cima alla classifica, nuovamente, Danimarca e Nuova Zelanda, con 89 e 88 punti. In coda, con meno di dieci punti, la Somalia. Sono solo 37, in totale, i Paesi che prendono la sufficienza. Tali dati non sono confortanti se sol si pensi che l'indice valuta la reputazione che un Paese gode all'esterno, senza considerare gli scandali di corruzione privata. L'insufficienza italiana mostra la scarsa considerazione di cui il Paese ancora gode nella percezione internazionale sotto questo punto di vista. Poca fiducia nell'apparato amministrativo può contribuire ad allontanare gli investimenti stranieri, dai quali potrebbero derivare nuove opportunità di sviluppo e lavoro. Essere 54esimi, infatti, non è ancora una buona notizia per la nostra economia, nonostante i timidi segnali di ripresa.

Risulta, inoltre, interessante analizzare i dati statistici pubblicati dall'Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali, il quale monitora il fenomeno sul territorio, individua iniziative a sostegno delle vittime e indica strategie di prevenzione e contrasto alla corruzione. L'Osservatorio è stato costituito in attuazione dell'art. 6 della Legge 105 del 2017, per favorire e potenziare lo scambio di informazioni e il raccordo tra Stato e gli enti locali, allo scopo di individuare strumenti di contrasto e indicare strategie di prevenzione. È composto da rappresentanti di ministero dell'Interno, ministero della Giustizia, ministero della Pubblica Istruzione, Università e Ricerca, Associazione nazionale comuni italiani (Anci) e Unione province d'Italia (Upi), con la possibilità di estendere la partecipazione ad altre amministrazioni interessate, in relazione agli argomenti trattati. Si avvale di un organismo tecnico di supporto, che opera presso il Dipartimento della Pubblica Sicurezza. Combattere il fenomeno significa conoscerne dimensioni, natura e cause nelle varie realtà territoriali. Per questo l'organismo ha messo a punto un sistema di rilevazione capillare, attraverso le prefetture, con report trimestrale. L'Osservatorio ha anche la funzione di individuare iniziative di supporto agli amministratori vittime di episodi intimidatori, tenendo conto delle caratteristiche delle realtà nelle quali svolgono il loro mandato. A questo scopo è prevista la creazione presso le prefetture capoluogo di regione, di Osservatori regionali ed, eventualmente, di sezioni provinciali in quelle realtà territoriali maggiormente interessate al fenomeno. L'organismo ha il compito, infine, di promuovere iniziative di formazione rivolte agli amministratori locali e di promozione della legalità, con particolare riferimento alle giovani generazioni.

Nell'ambito delle suddette competenze, l'Osservatorio ha, ad oggi, pubblicato i dati statistici in relazione agli anni 2013-2017 e primi semestri 2017, 2018, di seguito riportati.

NUMERO DEGLI ATTI INTIMIDATORI SUDDIVISI PER REGIONE

ANNI 2013-2017 E PRIMI SEMESTRI 2017, 2018: **REGIONE**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**1°sem. 2017**	**1°sem. 2018**
Abruzzo	4	6	4	4	3	0	4
Basilicata	6	4	10	5	5	1	3
Calabria	90	109	75	113	79	44	25
Campania	48	63	49	48	52	33	18
Emilia Romagna	20	46	30	41	21	7	13
Friuli Venezia Giulia	4	7	13	9	18	17	11
Lazio	43	37	35	29	31	17	13
Liguria	19	18	0	16	24	17	12
Lombardia	61	80	65	52	96	49	36
Marche	9	22	16	21	11	5	5
Molise	1	4	0	0	5	1	6
Piemonte	27	28	47	27	35	7	17
Puglia	89	90	83	93	88	38	37
Sardegna	86	67	77	77	66	41	44
Sicilia	99	136	65	89	64	34	33
Toscana	25	33	19	25	10	4	14
Trentino Alto Adige	3	5	0	7	3	2	3
Umbria	6	5	0	3	2	1	0
Valle d'Aosta	0	0	0	0	0	0	0
Veneto	34	45	31	34	47	24	15
TOTALE	**674**	**805**	**619**	**693**	**660**	**342**	**309**

L'esame dei dati relativi al I semestre 2018, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, consente di evidenziare una flessione del fenomeno degli atti intimidatori nei confronti di amministratori locali su base nazionale con 309 episodi rispetto ai 342 (-9,6%).

Le prime 10 regioni maggiormente colpite dal fenomeno in parola nel I semestre 2018 sono:

- Sardegna con 44 episodi (41 nel 2017);
- Puglia con 37 episodi (38 nel 2017);
- Lombardia con 36 episodi (49 nel 2017);
- Sicilia con 33 episodi (34 nel 2017);
- Calabria con 25 episodi (44 nel 2017);
- Campania con 18 episodi (33 nel 2017);
- Piemonte con 17 episodi (7 nel 2017);
- Veneto con 15 episodi (24 nel 2017);
- Toscana con 14 episodi (4 nel 2017);
- Lazio con 13 episodi (17 nel 2017).

Dai dati sopra riportati emerge come in Puglia, rispetto alle altre Regioni classificate, si siano verificati i casi più numerosi di fenomeni intimidatori degli amministratori locali. Ed ancora, secondo il rapporto BES 2018, nel 2017 si registra un

miglioramento della situazione legata alla criminalità, considerando sia l'andamento dell'indice composito degli omicidi sia quello riferito ai reati predatori (furti in abitazione, borseggi e rapine). Entrambi gli indici possiedono una polarità negativa e quindi il loro miglioramento esprime una riduzione dei reati associati. Confrontando tali dati sul piano internazionale, in Europa, nel 2016, il tasso di omicidi per 100 mila abitanti è pari a 1. L'incidenza degli omicidi nei 28 Paesi membri dell'Unione europea mostra livelli più elevati nei Paesi baltici, in particolare in Lettonia e in Lituania (5,6 e 4,9 omicidi per 100 mila abitanti), mentre l'Estonia, con un valore di 2,5, è più prossima a Belgio e Ungheria (rispettivamente 2 e 1,9omicidi). Gli altri paesi presentano valori più contenuti, compresi tra 1,4 della Finlandia e 0,5 della Slovenia. L'Italia, con un tasso pari a 0,7 omicidi per 100 mila abitanti, si colloca al di sotto della media dei paesi Ue. Situazioni ancora più favorevoli caratterizzano il Portogallo, la Spagna, la Repubblica Ceca, l'Austria (tutti con un valore di 0,6) e la Slovenia (0,5 omicidi ogni 100 mila abitanti).
I reati predatori si distribuiscono in modo diverso sul territorio. I borseggi al Centro sono 3 volte rispetto al Mezzogiorno: 9,4 contro 3 vittime ogni 1.000 abitanti. I furti in abitazione sono più diffusi nel Nord, dove si contano 15,2 famiglie vittime ogni 1.000 contro 9,4 famiglie nel Mezzogiorno. Per le rapine si registrano differenze molto più contenute: 1,4 per 1.000 abitanti nel Mezzogiorno, rispetto a 1,2 nel Nord e 1,3 nel Centro.
Dunque, si registrano più furti in abitazione al nord e più borseggi al sud.
Ad ogni buon conto, da una sintesi dei dati e delle informazioni raccolti sulla base degli indicatori del Bes (complessivamente 130 e articolati in 12 domini: Salute; Istruzione e formazione; Lavoro e conciliazione dei tempi di vita; Benessere economico; Relazioni sociali; Politica e istituzioni; Sicurezza; Benessere soggettivo; Paesaggio e patrimonio culturale; Ambiente; Innovazione, ricerca e creatività; Qualità dei servizi), emerge come migliori il benessere in Italia, ma non la fiducia nelle relazioni sociali, nella politica e nelle istituzioni pubbliche dove c'è tanta insoddisfazione.
Inoltre, elementi rilevanti, per analizzare in maniera oggettiva l'incidenza del fenomeno corruttivo sul contesto nazionale, si possono ricavare dai dati giudiziari concernenti il numero di procedimenti iscritti e definiti nei tribunali italiani ed inerenti al fenomeno della corruzione, al fine di rilevare l'evoluzione dei reati di corruzione nel tempo a livello nazionale.

Procedimenti iscritti e definiti nei tribunali italiani -sezione dibattimento- contenenti reati di concussione, corruzione, millantato credito e traffico di influenze illecite negli anni 2013-2016

	2013		2014		2015		2016	
Reato	**iscrit**	**defin**	**iscri**	**defin**	**iscri**	**defin**	**iscri**	**defin**
Concussione (art. 317 cp)	131	1	9	1	115	1	110	117
Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 cp)	18	1	1	8	3	1	2	1
Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio	218	1	300	1	196	1	206	180
Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter cp)	11	1	2	1	1	1	1	9
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	8	1	1	1	1	1	1	9
Istigazione alla corruzione (art. 322 cp)	136	1	122	1	118	1	9	103
Millantato credito (art. 346cp)	76	7	7	7	7	5	6	5
Traffico di influenze illecite (art. 346 bis cp)	0	0	0	0	1	1	1	3

I dati degli uffici non rispondenti sono stati stimati
Fonte: Ministero della Giustizia - Direzione Generale

I dati sopra riportati, estratti dalla banca dati del Ministero di Grazia e Giustizia per gli anni 2013-2016, si riferiscono ai reati contro la P.A. evidenziando che l'incidenza maggiore riguarda il reato di corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) seguito dal reato di istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) e dal reato di concussione (art. 317 c.p.).
In ambito regionale, dati specifici, possono essere sintetizzati all'interno della seguente tabella:

Tabella 1 – Indicatori relativi al capitolo sicurezza - Rapporto BES 2017

Tasso di omicidi per	Tasso di furti in abitazione	Tasso di borseggi per	Tasso di rapine per	Paura di subire un	Presenza di elementi di

	100.000 abitanti Anno 2016	per 1.000 famiglie Anno 2015	1.000 abitanti Anno 2015	1.000 abitanti Anno 2015	reato in futuro Anno 2016	degrado nella zona in cui si vive Anno 2016
Regione Puglia	1,0	16,3	6,1	4,3	5,8	7,5
Nord	0,5	19,7	9,5	1,3	7,2	10,6
Centro	0,5	15,8	10,6	1,2	7,0	17,9
Mezzogiorno	1,0	11,9	3,6	1,7	4,9	10,6
Elaborazioni a partire da: ISTAT (2017), Rapporto BES 20176: il benessere equo e sostenibile in Italia, disponibile su https://www.istat.it/it/files/2017/12/Bes_2017.pdf						

La Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata relativa all'anno 2016, evidenzia come la criminalità organizzata pugliese continua ad essere caratterizzata dalla mancanza di un vertice comune ed aggregante (anche per l'assenza di capi carismatici), da un'accentuata frammentazione e, ciclicamente, dall'insorgenza di tensioni e scontri. I numerosi gruppi malavitosi organizzati sono, prevalentemente, impegnati nel controllo del proprio territorio con la gestione delle classiche attività estorsive e del narcotraffico, piuttosto che nel tentativo di creare una nuova struttura strategica unitaria capace di selezionare obiettivi di più alto spessore e consentire di espandere il predominio in altre aree del Paese.
Solo sporadicamente si possono individuare compagini più uniformi, connotate da linee di azione comuni e da interessi più qualificati, quali l'infiltrazione del tessuto economico-imprenditoriale.
La significativa fluidità delle strutture interne e la forte versatilità fanno in modo, inoltre, che la criminalità pugliese persegua una logica commerciale con numerosi momenti di incontro, di scambio e di collaborazione con organizzazioni delinquenziali eterogenee.
A tal proposito, viene sottolineato come il territorio regionale sia da sempre un'area strategica per tutta una serie di traffici, in primis quello della droga, ma anche quello delle armi e quello rappresentato dalla tratta e dallo sfruttamento dell'immigrazione clandestina.
In termini generali, il panorama criminale della regione, presenta alcune situazioni di criticità, soprattutto nel barese e nel foggiano. In particolare, l'area barese si caratterizza per la coesistenza di una pluralità di sodalizi, più o meno strutturati, che non fanno riferimento ad una "cupola" intesa come struttura di vertice. Ciascun gruppo delinquenziale, con organizzazione interna di tipo verticistico, influenza porzioni territoriali circoscritte che corrispondono, di massima, ai quartieri cittadini con una tendenza ad espandersi anche in provincia.
Con riferimento alla provincia di Foggia, il quadro si presenta sempre frammentario e caratterizzato da una forte fluidità, specie nel capoluogo, segnato da una faida tra due gruppi storici contrapposti. L'azione violenta sul territorio si esprime anche in attentati dinamitardi e incendiari in danno di imprenditori di esercizi commerciali.
Nel comprensorio di Brindisi non si registrano evidenti segnali di rilancio dell'operatività delle organizzazioni criminali inserite nella Sacra Corona Unita. Tuttavia, sembrano affacciarsi sul panorama criminale neoformazioni delinquenziali, pronte a strutturarsi secondo i canoni propri dell'associazionismo mafioso.
Nel leccese la criminalità organizzata, duramente colpita dall'azione giudiziaria, sembra mostrare una minore vitalità rispetto al passato, anche se permane la presenza di singoli gruppi operanti per lo più nel traffico di droga.
Nell'area tarantina, lo scenario appare disorganico, tanto da consentire l'operatività di piccoli sodalizi con ristrette aree di influenza riconducibili, principalmente, al mercato degli stupefacenti.
Nel 2016 l'azione di contrasto alla criminalità organizzata pugliese ha prodotto i seguenti risultati:
- 48 operazioni di polizia giudiziaria di rilievo, concluse con l'arresto di 380 persone;
- 5 latitanti catturati; • 817 beni sequestrati per un valore di 113.209.908,67 euro;
- 360 beni confiscati per un valore di 96.417.141,49 euro.

A tanto si aggiunga come dalla Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata relativa all'anno 2015, è emerso che le forme criminali pugliesi più strutturate abbiano una spiccata vocazione all'infiltrazione nei pubblici appalti e al condizionamento delle istituzioni locali e non disdegnano, a tal fine, il ricorso a modalità mafiose tradizionali quali le intimidazioni, l'usura ed il voto di scambio. Gli interessi economici della criminalità organizzata pugliese si estendono, inoltre, al riciclaggio in attività commerciali ed imprenditoriali, al gioco d'azzardo, alle scommesse sportive nonché ai reati predatori.
Le indagini svolte dalle Forze di Polizia hanno messo in luce la capacità di impresa del crimine organizzato che utilizza il flusso di denaro non solo nei mercati illeciti ma anche nell'economia legale. Sono emerse connivenze da parte delle organizzazioni criminali con i colletti bianchi e professionisti, attivi nella gestione qualificata del denaro sporco attraverso investimenti, acquisti e creazioni di società e imprese.
I settori economici privilegiati dalla criminalità organizzata pugliese, per la loro capacità di produrre un'elevata ed immediata redditività finalizzata ad occultare i proventi illeciti, sono la ristorazione, l'edilizia, le ricevitorie e le sale scommesse, nonché le sale giochi.
Le azioni intimidatorie ai danni di amministratori pubblici fanno ritenere che vi sia un tentativo di ingerenza della criminalità organizzata nell'attività della Pubblica Amministrazione.
Il traffico di stupefacenti, anche internazionale, rappresenta ancora una delle principali fonti di guadagno dei gruppi criminali pugliesi che ne controllano, da tempo, l'ingresso in Puglia, lo smistamento nelle relative province e nelle contigue regioni.
Il racket delle estorsioni, considerato funzionale al controllo del territorio, è esercitato sotto varie forme e si manifesta attraverso attentati dinamitardi ed incendiari, soprattutto nelle province di Foggia, Brindisi e Bari.
Con riguardo ai reati ambientali, la Regione si è confermata crocevia di rilevanti traffici illeciti di rifiuti, Sono presenti, inoltre, diverse aree adibite a discariche abusive di rifiuti speciali.
La dislocazione geografica della Puglia fa della regione un approdo strategico per i traffici illeciti internazionali, spesso organizzati con il supporto di gruppi criminali stranieri attivi nel narcotraffico.
Sul versante provinciale, la neo istituita provincia pugliese, costituita dai grandi centri di Barletta. Andria, Trani e dai comuni di Bisceglie, Canosa di Puglia, Margherita di Savoia, Minervino Murge, San Ferdinando di Puglia, Spinazzola e Trinitapoli, evidenzia dinamiche criminali caratterizzate da apparente equilibrio e stabilità ma da forte attivismo da parte dei clan, soprattutto nel settore degli stupefacenti, usura ed estorsioni.
E' comunque opportuno evidenziare che atti intimidatori si sono registrati a carico di sindaci e pubblici ufficiali. Altri fenomeni presenti nella provincia di Barletta-Andria-Trani sono le rapine ai danni di TIR, talvolta con contestuale sequestro di persona ai danni degli autotrasportatori e con tecniche paramilitari ed uso di armi da guerra, ed i furti di rame.
Per quanto concerne la criminalità straniera va segnalata la presenza: 1) di soggetti di nazionalità romena dediti a reati contro il patrimonio, allo sfruttamento e al favoreggiamento della prostituzione esercitata da donne connazionali; 2) di comunità nord-africane che si prestano a compiere reati contro il patrimonio, mentre le donne vengono avviate alla prostituzione.
Dunque, anche per l'aggiornamento 2019 del presente Piano, la Prefettura con nota prot. n. 993 del 18.01.19, in riscontro alla nota prot. n. 40901 del 5.12.18 del Servizio Segretari Generale Anticorruzione e Trasparenza, ha evidenziato che l'analisi del contesto territoriale ha comportato una particolare attenzione al rischio corruttivo nelle seguenti aree:
- l'Area affidamento lavori, servizi e forniture con particolare riguardo alla raccolta rifiuti, affidamento servizi di vigilanza affidamento servizi funebri;
- area pianificazione urbanistica, edilizia, ambiente, ecologia, attività produttive, viabilità e relativi controlli; - area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, ivi compresi il settore della sanità, delle concessioni demaniali e della gestione del patrimonio immobiliare dell'Ente;
- area gestione delle entrate - risorse finanziarie degli enti.
Pertanto, considerato il contesto esterno nazionale, regionale e provinciale, il presente Piano si pone l'obiettivo di dare concreta attuazione ed operatività alla cd. legge anticorruzione, considerandola una priorità non solo etica ma economica - in quanto la corruzione è furto di bene comune, furto di diritti, di opportunità e di lavoro - la lotta ad ogni forma di corruzione.

2.2 Analisi del contesto interno

Il sistema di Corporate Governance di AMIU risulta, attualmente composto dai seguenti organi:

Assemblea dei soci

Ai sensi dell'art. 14 dello Statuto sociale, spetta all'assemblea ordinaria dei soci la formulazione degli indirizzi e la programmazione sulla gestione della società. L'assemblea ordinaria dei soci infatti:

- Approva il bilancio;
- Nomina l'amministratore Unico ovvero gli Amministratori, il Presidente del Consiglio d'amministrazione, i Sindaci, il Presidente del Collegio Sindacale ed il soggetto al quale è demandato il controllo contabile, determinandone contemporaneamente il compenso;
- Delibera sulla responsabilità degli Amministratori e dei Sindaci;
- Approva i progetti industriali, le linee strategiche ed ogni altro elemento pianificatorio finalizzato ad orientare la gestione della Società in un orizzonte temporale di lungo termine;
- Approva, nell'ambito delle scelte di cui al punto precedente, gli indirizzi generali per la determinazione delle tariffe e dei prezzi di vendita dei servizi;
- Delibera su altri oggetti sottoposti al suo esame dall'organo di Amministrazione, ed in particolare esprime preventivamente pareri sull'assunzione di nuove attività o servizi o sulla dismissione di attività o servizi già esercitati, ferme restando le proprie competenze in caso di modificazione dell'attività dell'oggetto sociale;
- Approva l'eventuale Regolamento dei lavori assembleari;
- Delibera su ogni altra materia alla stessa riservata dalla legge.

L'Assemblea approva gli indirizzi ai quali l'organo di Amministrazione deve attenersi nel delegare all'occorrenza, in tutto o in parte le proprie attribuzioni o nel conferire procure speciali.
L'Assemblea può altresì essere chiamata dall'organo di Amministrazione ad esprimere pareri su partecipazioni in altre società, su rilevanti spese che impegnino la società per più esercizi, su acquisti ed alienazioni immobiliari e di impianti.

Assemblee speciali

Ai sensi dell'art. 2365, comma 1, del Codice Civile, l'assemblea straordinaria delibera sulle modificazioni dello Statuto, sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori e su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

Organo di Amministrazione

L'organo di Amministrazione può, ai sensi di Statuto, rivestire la forma di Amministratore Unico oppure di Consiglio di Amministrazione. L'organo Amministrativo della Società è costituito di norma dall'amministratore Unico.

L'organo amministrativo, nel rispetto degli indirizzi di Assemblea, è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e può compiere tutti gli atti che ritenga necessari ed opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, ad esclusione di quelli riservati all'assemblea dalla legge e dallo Statuto.

L'Organo Amministrativo può altresì deliberare il conferimento di procure speciali ad uno o più dei suoi membri, a dipendenti o a terzi.
Esso non può in ogni caso delegare:

- le attribuzioni ed i poteri indicati all'art. 2381, comma 4 del Codice Civile;
- l'approvazione dei documenti che ai sensi dell'art. 14 il Consiglio di Amministrazione deve o intende sottoporre all'assemblea;
- l'approvazione degli indirizzi generali della gestione e dei relativi piani operativi;
- l'acquisizione e la cessione di partecipazioni in altre imprese o Enti di qualsiasi tipo e sotto qualunque forma;
- la designazione dei nominativi di competenza della società negli organi sociali delle società controllate, collegate o partecipate;
- la prestazione di garanzie e l'accensione di passività di importo superiore ad Euro 103.291,38 per singolo atto;

- la definizione e l'avvio di politiche di alienazione a qualsiasi titolo di beni immobili e la costituzione di garanzie ipotecarie;
- l'acquisto o la cessione di aziende o di rami d'azienda;
- l'istituzione di filiali, agenzie, succursali e uffici di rappresentanza.

Direttore Generale

L'art. 23 dello Statuto Sociale prevede la possibilità che la Società nomini un Direttore Generale, al quale compete la gestione operativa dell'azienda. Il Direttore Generale è collocato in posizione di supremazia gerarchica nei confronti di tutti i dipendenti. Il Direttore Generale opera sulla base degli indirizzi forniti dall'organo Amministrativo e risponde ad esso in merito alle azioni intraprese. Il Direttore Generale partecipa senza diritto di voto alle riunioni del Consiglio d'amministrazione, se nominato, fatta eccezione per le riunioni nelle quali è posto all'ordine del giorno la discussione di argomenti rispetto ai quali sussiste conflitto di interessi tra la Società ed il Direttore Generale. Il Direttore Generale può essere destinatario di deleghe, procure speciali per singoli atti o per categorie di atti da parte del Presidente ovvero dell'amministratore Unico.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti nominati dall'assemblea nelle forme di legge. Con il medesimo atto l'assemblea nomina, fra i tre sindaci, il Presidente.

I membri del Collegio Sindacale devono possedere i requisiti di cui all'art. 2397, comma 2, del Codice Civile e non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità e decadenza previsti dall'art. 2399 del Codice Civile.

I sindaci durano in carica tre esercizi, e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. La cessazione dei sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio è stato ricostituito.

Il Collegio Sindacale esercita le proprie funzioni in ottemperanza e con i poteri previsti dagli artt. 2403 e seguenti del c.c. ed

3. Mappatura dei processi e gestione del rischio

3.1 La metodologia adottata per il risk assessment

Il PTPCT è la misura attraverso la quale AMIU attua la propria strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi. Presupposto essenziale del Piano - e suo elemento costitutivo imprescindibile - è l'analisi del livello di esposizione al rischio di corruzione delle attività aziendali.

Il processo di definizione delle aree sensibili del primo PTPC (2016-2018), è stato condotto incentrando l'analisi degli eventi a rischio sulle 4 aree individuate dalla Legge n. 190/2012, nonché su ulteriori aree risultate potenzialmente esposte al rischio di corruzione ad esito dell'attività di risk assessment condotta nell'ambito delle attività relative al D. Lgs. 231/2001.

Tale ricognizione è stata svolta proprio nell'ottica di rendere l'analisi delle aree sensibili del PTPCT il più possibile aderente alla realtà aziendale e alle peculiarità del business della Società e di strutturare un processo di prevenzione via via più focalizzato sugli aspetti più significativi.

Con il PNA 2019 (Allegato 1 – Tabella 3) sono state elencate le principali aree di rischio da considerarsi valide per tutti gli enti, ovvero:

a. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
b. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
c. Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
d. Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale;
e. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
f. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

g. Incarichi e nomine;
h. Affari legali e contenzioso.

Ulteriori aree a rischio potranno ragionevolmente emergere dagli aggiornamenti dell'attività di risk assessment che dovrà essere condotta con cadenza annuale, come specificato nell'*Allegato 1 - Cronoprogramma*.

Sulla base di tali evidenze il PTPCT potrà progressivamente, nell'ambito dell'attuazione delle misure programmatiche già previste e da prevedere, focalizzare in maniera mirata e puntuale gli interventi sulle aree via via più esposte al rischio e quindi rafforzare ulteriormente il processo di minimizzazione dei rischi di corruzione.

Sulla scorta di tali risultanze e delle esperienze operative maturate con l'esercizio del Piano, i presidi e le misure di rafforzamento della prevenzione potranno progressivamente arricchirsi di ulteriori elementi di controllo sulle aree a rischio individuate dal PTPCT e di iniziative di adeguamento delle procedure esistenti, con l'obiettivo di contribuire ad una gestione sempre più virtuosa delle attività aziendali.

Le aree a rischio sono state ulteriormente analizzate in base alla probabilità concreta del verificarsi dell'evento corruttivo e in considerazione dell'impatto economico, organizzativo e reputazionale dell'eventuale fatto (c.d. rischio "in concreto").

Tale valutazione e attribuzione del punteggio numerico è avvenuta mediante utilizzo della Tabella "Valutazione del rischio".

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO	
INDICE DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA' (1)	**INDICE DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)**
<u>Discrezionalità</u> Il processo è discrezionale? - No, è del tutto vincolato 1 - E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) 2 - E' parzialmente vincolato solo dalla legge 3 - E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) 4 - E' altamente discrezionale 5	<u>Impatto organizzativo</u> Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) Fino a circa il 20% 1 Fino a circa il 40% 2 Fino a circa il 60% 3 Fino a circa l' 80% 4 Fino a circa il 100% 5
<u>Rilevanza esterna</u> Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento? - No, ha come destinatario finale un ufficio interno 2 - Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento 5	<u>Impatto economico</u> Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe? NO 1 SI 5
<u>Complessità del processo</u> Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato ?	<u>Impatto reputazionale</u> Nel corso degli ultimi 5 anni son stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi ?

- No, il processo coinvolge una sola p.a. 1 - Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni 3 - Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni 5	- No 0 - Non ne abbiamo memoria 1 - Sì, sulla stampa locale 2 - Sì, sulla stampa nazionale 3 - Sì, sulla stampa locale e nazionale 4 - Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale 5
<u>Valore economico</u> Qual è l'impatto economico del processo? - Ha rilevanza esclusivamente interna 1 - Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. concessione di borsa di studio per studenti) 3 - Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) 5	<u>Impatto, organizzativo, economico e sull'immagine</u> A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio, o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa ? - A livello di addetto 1 - A livello di collaboratore o funzionario 2 - A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa 3 - A livello di dirigente di ufficio generale 4 - A livello di capo dipartimento/segretario generale 5
<u>Frazionabilità del processo</u> Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti) ? NO 1 SI 5	
<u>Controlli</u> (3) Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio ? - Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione 1 - Sì, è molto efficace 2 - Sì, per una percentuale approssimativa del 50% 3	

- Sì, ma in minima parte	4	
- No, il rischio rimane indifferente	5	

NOTE:

(1) Gli indici di probabilità vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro

(2) Gli indici di impatto vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione.

(3) Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella p.a. che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzarti nella p.a., es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziali avviati nei confronti della p.a.). La valutazione sulla adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente nella p.a.. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITA'
0 nessuna probabilità / **1** improbabile / **2** poco probabile / **3** probabile / **4** molto probabile / **5** altamente probabile
VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO
0 nessun impatto / **1** marginale / **2** minore / **3** soglia / **4** serio / **5** superiore
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO
=
Valore frequenza x Valore impatto

In dettaglio:

a) la stima della probabilità deve tenere conto, tra gli altri elementi, dei controlli vigenti, con la precisazione che la valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente per il singolo processo;
b) per la stima della probabilità non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato;
c) l'impatto si misura in termini di:
   i. impatto economico;
   ii. impatto organizzativo;
   iii. impatto reputazionale;
d) il valore della probabilità e il valore dell'impatto saranno moltiplicati per ottenere il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo.

Allo stato attuale, stante il fatto che alcuni presidi di controllo devono essere ancora implementati coerentemente con quanto definito all'interno del Cronoprogramma (*Allegato 1*), è stato valutato il c.d. **rischio inerente**, dato dal prodotto di impatto e probabilità, che corrisponde al rischio valutato a prescindere dal sistema di controllo interno o dalle attività che sono state messe in atto per ridurre la probabilità di accadimento e/o il relativo impatto.
Il c.d. **rischio residuo**, ovvero il rischio che permane all'interno dell'organizzazione nonostante l'attuazione di un sistema di controllo interno, potrà essere valutato solo al termine dell'implementazione di tutti le misure di prevenzione e controllo così come definite nel Cap. 6.

3.2 Le principali Aree a Rischio di AMIU S.p.A.

Alla luce delle attività svolte e delle risultanze della citata ricognizione condotta sulle attività aziendali, nel presente PTPCT sono state evidenziate le aree di attività a rischio e le attività sensibili illustrate nella tabella che segue.

AREE DI ATTIVITÀ "A RISCHIO"	N°	ATTIVITA' "SENSIBILI"	GRADO DI RISCHIO
Acquisizione e progressione del personale	1	Reclutamento	Medio
	2	Progressioni di carriera	Medio
	3	Conferimento di incarichi di collaborazione	Alto
	4	Gestione di premi ed incentivi	Medio
	5	Gestione dei rimborsi spese e delle spese di rappresentanza	Medio
Affidamento di lavori, servizi e forniture	6	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Alto
	7	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Alto
	8	Requisiti di qualificazione	Alto
	9	Requisiti di aggiudicazione	Alto
	10	Valutazione delle offerte	Alto
	11	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Alto
	12	Procedure negoziate	Alto
	13	Affidamenti diretti	Alto
	14	Revoca del bando	Alto
	15	Redazione del cronoprogramma	Alto
	16	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Alto
	17	Subappalto	Alto
	18	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Alto
	19	Esecuzione del contratto (collaudi, feedback, vendor rating e penali)	Medio
Gestione delle attività legate al rinnovo annuale del contratto di servizio con il Comune di Trani	20	Gestione dei rapporti con il Comune di Trani per la condivisione delle specifiche tecniche ed economiche del servizio in occasione del rinnovo annuale	Medio
Gestione ed esecuzione del contratto di servizio con il Comune di Trani	21	Gestioni dei rapporti con soggetti dipendenti del Comune di Trani (ad es. Sindaco e Dirigente Area Urbanistica e Ambiente) nel corso dell'esecuzione del contratto, nell'ambito di tematiche operative o amministrative (ad es. sollecito nei pagamenti)	Alto

AREE DI ATTIVITÀ "A RISCHIO"	N°	ATTIVITA' "SENSIBILI"	GRADO DI RISCHIO
	22	Gestione dei rapporti con il Comune di Trani nella gestione di eventuali disservizi e/o per eventuali problematiche legate all'applicazione di penali contrattuali	Alto
Gestione delle attività di raccolta, trasporto e smaltimento rifiuti	23	Gestione dei rapporti con i soggetti pubblici (es. Comune, Regione, Min. dell'Ambiente, ARPA, NOE) nell'ambito delle attività legate all'ottenimento o al rinnovo/modifica di provvedimenti amministrativi quali autorizzazioni, licenze e permessi e/o nell'ambito delle visite ispettive volte alla verifica della conformità alle prescrizioni previste dalla legislazione vigente in materia ambientale	Alto
Gestione dei rapporti e degli adempimenti verso enti pubblici e autorità amministrative indipendenti, anche in occasione di verifiche ed ispezioni	24	Gestione dei rapporti di con sindaci, assessori o altri soggetti appartenenti a Enti pubblici in occasione di incontri, tavoli di lavoro ed eventi	Alto
	25	Gestione dei rapporti, anche per via telematica e anche in fase di verifiche ispettive con i Funzionari della Guardia di Finanza, dei Carabinieri, dell'Agenzia delle Entrate e degli altri Enti competenti in materia fiscale e tributaria, anche in occasione di verifiche, ispezioni ed accertamenti e gestione delle relative comunicazioni	Medio
Gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro	26	Gestione dei rapporti con soggetti pubblici (es. ASL, ARPA, INAIL) nell'ambito dell'ottenimento di incentivi alla sicurezza e delle visite ispettive disposte dalla Pubblica Amministrazione, volte alla verifica della conformità alle prescrizioni previste dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Alto
Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori	27	Gestione dei rapporti con Funzionari competenti (INPS, INAIL, ASL, Direzione Provinciale del Lavoro ecc.), anche tramite il supporto di un consulente esterno, per l'osservanza degli obblighi previsti dalla normativa di riferimento: - predisposizione delle denunce relative a costituzione, modifica ed estinzione del rapporto di lavoro - comunicazione elenchi del personale attivo, assunto e cessato presso l'INAIL - controlli e verifiche circa il rispetto dei presupposti e delle condizioni previste dalla normativa vigente - predisposizione ed esecuzione dei pagamenti verso gli Enti pubblici competenti	Basso
Gestione dei contenziosi giudiziali e delle problematiche connesse	28	Gestione dei rapporti con i Giudici, con i loro consulenti tecnici e con i loro ausiliari, nell'ambito di procedimenti giudiziari (civili, penali, amministrativi), con particolare riferimento alla nomina dei legali e dei consulenti tecnici e di parte	Alto

AREE DI ATTIVITÀ "A RISCHIO"	N°	ATTIVITA' "SENSIBILI"	GRADO DI RISCHIO
	29	Gestione dei rapporti con soggetti che possono avvalersi della facoltà di non rispondere nel processo penale.	Alto
Gestione degli adempimenti societari	30	Gestione dei rapporti con i Funzionari degli Enti competenti in materia di adempimenti societari (ad es. CCIAA)	Basso
	31	Gestione dei rapporti con la Corte dei Conti, il Collegio Sindacale e il Socio nelle attività di verifica della gestione aziendale.	Basso

4 Trasparenza

La definizione di "trasparenza" è fornita dall'art. 11 del D.lgs. 150/2009, come "accessibilità totale, anche attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti allo scopo di favorirne forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità" costituisce ora "livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili" ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

La legge n. 190/2012 prevede una serie di obblighi di pubblicazione nel sito web istituzionale della Società.

Ulteriori obblighi di trasparenza ed accesso alle informazioni sono poi contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 e nella normativa di settore (ad esempio, per quanto riguarda gli appalti pubblici di lavori, servizi e forniture).

AMIU ha già provveduto a pubblicare sul proprio sito web istituzionale, nella sezione "Società Trasparente", tutte le informazioni rilevanti ai sensi della predetta normativa e provvederà ad aggiornare ed implementare il contenuto del proprio sito web istituzionale fornendo accesso alle relative informazioni, soprattutto in considerazione delle ultime della Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 con cui sono state approvate in via definitiva le «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016».

Più dettagliatamente, nel presente Piano, è contenuta una apposita sezione "Trasparenza" (Allegato 2) nella quale sono definite le misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza.

5 Codice di Comportamento

Il Codice di comportamento adottato dalle singole amministrazioni costituisce, secondo quanto indicato nel PNA, elemento essenziale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) di ogni amministrazione, in quanto rappresenta una delle principali "azioni e misure" di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato.

AMIU S.p.A., nell'ambito delle attività di adeguamento al D. Lgs. 231/2001, ha adottato il Codice Etico: uno strumento di autoregolazione, volontario e unilaterale, volto a rendere trasparente l'attività aziendale e a indirizzarne eticamente lo svolgimento, anche al di là di quanto stabilito dalle norme vigenti e dai Contratti di Lavoro.

Il Codice ha lo scopo di individuare i principi e le specifiche regole di condotta, anche in materia di prevenzione della corruzione, che devono ispirare il comportamento di AMIU nei confronti di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, e che sono posti alla base delle relazioni tra gli stessi.

Il Codice disciplina, attraverso l'introduzione di un complesso di regole comportamentali, la condotta di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, fornitori, partner e clienti di AMIU e di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

L'osservanza del Codice costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della missione aziendale di AMIU.

6 Formazione e comunicazione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione pianificherà in coerenza con quanto riportato nel Cronoprogramma (*Allegato 1* al presente Piano) attività formativa e informativa per gli organi di vertice, per gli organi di controllo/vigilanza e per il proprio personale dipendente, mirata ai temi della prevenzione e repressione della corruzione, della legalità, dell'etica, delle disposizioni penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione, nonché a ogni tematica che si renda opportuna e utile per fini preventivi del fenomeno corruttivo.

Il presente PTPCT sarà quindi pubblicato sul sito web aziendale, cui hanno accesso tutti i dipendenti, i quali, all'atto dell'assunzione e con cadenza annuale, saranno tenuti a dichiarare, mediante specifica attestazione da trasmettersi al RPCT, la conoscenza e presa d'atto del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza in vigore.

La Società predisporrà un questionario, da trasmettere tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e percezione dei principi contenuti nel Piano.
Inoltre, come previsto dall'art. 1 comma 11 della L. 190/2012, la Scuola superiore della pubblica amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità. Con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni, provvede alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base dei piani adottati dalle singole amministrazioni, il rischio che siano commessi reati di corruzione.
Viene consegnata copia cartacea del presente Piano all'Amministratore Unico, al Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza al momento dell'accettazione della carica loro conferita con contestuale richiesta di osservanza dei principi ad essi afferenti. Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i suddetti organi circa le eventuali modifiche apportate relativamente ad ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

Misure di prevenzione e controllo

Il PTPCT adotta diversi strumenti di intervento a supporto della prevenzione del rischio:

- Le **procedure operative** che normano i processi e le attività a rischio corruzione e al cui interno sono inoltre formalizzati una sequenza di comportamenti finalizzati a standardizzare ed orientare le attività in chiave anticorruzione;
- Le **Parti Speciali del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001** all'interno delle quali sono definiti obblighi, divieti, principi comportamentali e principi specifici di controllo che i dipendenti di AMIU sono tenuti ad osservare;
- Sono stati, inoltre, previsti degli ulteriori protocolli associati alle "**misure generali di controllo**" previste dal PNA in relazione a:

  - ✓ Incompatibilità e inconferibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
  - ✓ Attribuzione degli incarichi e nomina Commissioni - verifica dei precedenti penali;
  - ✓ Conflitto di interessi;
  - ✓ Rotazione del personale;
  - ✓ Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
  - ✓ Tutela del segnalante (c.d. *whistleblower*).

Le misure introdotte nel presente PTPCT, oltre ad essere complementari tra loro, integrano il quadro dispositivo interno vigente e prevalgono in caso di eventuale discordanza.
Si precisa, infine, che oltre alle suddette misure, il PTPCT richiede l'adozione sistematica e trasversale in tutte le attività aziendali dei seguenti principi di controllo:

- La **segregazione dei compiti e delle responsabilità** tra gli attori coinvolti in ciascun processo aziendale sensibile. Tale principio prevede che nello svolgimento di qualsivoglia attività, siano coinvolti in fase attuativa gestionale ed autorizzativa soggetti diversi dotati delle adeguate competenze. Tale presidio è funzionale nel suo complesso a mitigare la discrezionalità gestionale nelle attività e nei singoli processi;
- La **tracciabilità dei processi e delle attività** previste funzionale all'integrità delle fonti informative e alla puntuale applicazione dei presidi di controllo definiti. Tale principio prevede che nello svolgimento delle attività il management adotti tutte le cautele atte a garantire la l'efficace ricostruibilità nel tempo degli aspetti sostanziali del percorso decisionale e di controllo che ha ispirato la successiva fase gestionale ed autorizzativa. Tale presidio è funzionale a garantire la trasparenza delle attività e la ricostruibilità della correttezza gestionale di ciascun processo;
- Il **rispetto dei ruoli e responsabilità** di processo nell'ambito dei quali attuare i singoli processi aziendali. Tale principio attuato anche tramite l'individuazione di strumenti organizzativi idonei è di primaria importanza in quanto tramite la chiara e formale identificazione delle responsabilità affidate al personale nella gestione

operativa delle attività, dei poteri autorizzativi interni e dei poteri di rappresentanza verso l'esterno è possibile garantire che le singole attività siano svolte secondo competenza e nel rispetto delle deleghe e dei poteri attribuiti;

- La **previsione di regole di processo** attraverso le quali codificare le modalità operative e gestionali ritenute adeguate per lo svolgimento degli stessi e alle quali attenersi. Precipuo compito del piano formativo sarà garantire un supporto idoneo alla responsabilizzazione di tutti gli attori rispetto alle misure di prevenzione contenute nei citati protocolli e principi di controllo.

6.1 Incarico dirigenziale. Dichiarazione sulle cause di inconferibilità e di incompatibilità

Condizione di efficacia del conferimento dell'incarico dirigenziale è la presentazione, da parte dell'interessato, della dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità previste dal d.lgs. n. 39/2013; il decreto citato stabilisce, inoltre, che il Dirigente deve presentare annualmente una dichiarazione in ordine all'insussistenza delle cause di incompatibilità ivi indicate. Le cause di inconferibilità[1] e di incompatibilità[2] vanno ad aggiungersi alle altre già desumibili dalla normativa sul lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, comprensiva della disciplina sul conflitto di interessi (cfr. d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*; d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici"*); la dichiarazione, pertanto, deve tener conto di tali altre condizioni.

La dichiarazione è presentata ai sensi degli artt. 46 e 47 d.P.R. n. 445/2000 dagli interessati:

- Ai fini del conferimento dell'incarico, entro 15 giorni dalla richiesta dell'Amministratore Unico;
- Per l'accertamento annuale dell'insussistenza di cause d'incompatibilità, entro il 15 gennaio di ogni anno, per tutta la durata dell'incarico, a prescindere da una espressa richiesta da parte della Società.

La mancata presentazione della dichiarazione, in ogni caso, sarà valutata ai fini della responsabilità disciplinare.

Le dichiarazioni presentate da ciascun incaricato sull'insussistenza di cause di inconferibilità e/o di incompatibilità sono:

- Pubblicate, per la parte richiesta dal citato d.lgs. n. 39, sul sito internet della Società;
- Verificate dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.

La dichiarazione rivelatasi mendace comporta la nullità dell'incarico, l'inconferibilità di qualsiasi incarico all'interessato per un periodo di 5 anni, la pubblicazione del relativo provvedimento sul sito internet della Società, nonché la segnalazione del fatto all'ANAC e alla Corte dei Conti.

Nel caso in cui emergano:

- Situazioni di incompatibilità, il RPCT contesterà all'incaricato la circostanza e l'interessato dovrà, entro 15 giorni, indicare a quale incarico intende rinunciare. In mancanza di comunicazione, l'interessato decade dall'incarico conferito dall'Ente e il contratto si risolve;
- Cause di inconferibilità, il RPCT contesta all'incaricato la circostanza e adotta il conseguente provvedimento, sentito l'Amministratore Unico: nei casi di condanna non definitiva, al dirigente di ruolo, salve le ipotesi di sospensione o cessazione del rapporto, per la durata del periodo di inconferibilità, possono essere conferiti incarichi diversi da quelli che comportano l'esercizio delle competenze di amministrazione e gestione, ad esclusione di incarichi relativi ad uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari

[1] **Inconferibilità**: preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

[2] **Incompatibilità**: l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico. In particolare, gli incarichi dirigenziali che comportano poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte dagli enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico, sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico, nonché con lo svolgimento in proprio di un'attività professionale se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'amministrazione che conferisce l'incarico. Inoltre, gli incarichi dirigenziali sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di componente dell'organo di indirizzo nella stessa amministrazione che ha conferito l'incarico.

o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, di incarichi che comportano esercizio di vigilanza o controllo. Qualora ciò non sia possibile, il dirigente è posto a disposizione del ruolo senza incarico per il periodo di inconferibilità dell'incarico.

La situazione di inconferibilità cessa di diritto se è pronunciata sentenza, anche non definitiva, di proscioglimento per il reato che ha determinato l'inconferibilità. In caso di soggetto esterno, la condanna o la sentenza ex art. 444 c.p.p., anche non definitiva, comporta la sospensione dell'incarico e dell'efficacia del contratto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo stipulato con l'amministrazione, della stessa durata del periodo di inconferibilità.

Per tutto il periodo della sospensione non spetta alcun trattamento economico. Fatto salvo il termine finale del contratto, all'esito della sospensione l'amministrazione valuta la persistenza dell'interesse all'esecuzione dell'incarico, anche in relazione al tempo trascorso. L'interessato è in ogni caso tenuto a comunicare qualunque variazione in ordine alle condizioni prima viste entro 15 giorni dal momento in cui lo stesso ne è venuto a conoscenza.

6.2 Attribuzione degli incarichi e nomina Commissioni - verifica dei precedenti penali

Ai fini de:

- Il conferimento di uffici e altri incarichi di posizione a personale tecnico amministrativo e professionista;
- La nomina come componente o segretario in Commissioni di concorso o di selezione per l'impiego presso la Società;
- La nomina come componente o segretario in Commissione per gare di appalto e per l'attribuzione di vantaggi economici;
- L'assegnazione alle strutture, anche uffici, con funzioni di Responsabile per processi individuati a rischio alto nei settori/aree maggiormente esposti;

il dipendente è tenuto a presentare una dichiarazione sostitutiva ex art. 46 d.P.R. n. 445/2000 in ordine all'insussistenza o alla sussistenza di condanne, anche non definitive, per i reati di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione).

La condanna, anche non definitiva, per i reati prima indicati impedisce:

a) La partecipazione, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) L'assegnazione, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) La partecipazione alle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

In particolare, ai fini del conferimento dell'incarico o della nomina, l'Amministratore Unico richiederà, tramite apposito modello, di rendere una dichiarazione, avente ad oggetto la sussistenza o meno di condanne per reati anche diversi da quelli prima indicati, nonché il ricorrere di conflitto di interessi, nel termine di 15 giorni dalla richiesta e, comunque, nel caso di nomina di Commissione, prima dell'insediamento della stessa.

In caso di dichiarazioni che riportino condanne:

- Per delitti commessi dal pubblico ufficiale contro la PA, al dipendente non potrà essere conferito l'incarico e non potrà essere nominato nella Commissione;

- In caso di altri reati, l'Amministratore Unico verifica la gravità del reato, il ricorrere di eventuali cause di estinzione e abrogazione, e l'incidenza dello stesso rispetto alle funzioni da svolgere e adotta il provvedimento ritenuto più opportuno a garantire l'interesse pubblico.

In caso di dichiarazioni mendaci, che omettano l'indicazione dei suddetti delitti o di altri gravi reati, il dipendente è rimosso e sostituito con provvedimento del Dirigente che procede al conferimento o alla nomina. Ove ne ricorrano i presupposti, è avviato il procedimento disciplinare e il fatto è segnalato all'Autorità giudiziaria e all'ANAC.

Si precisa che con riferimento alla nomina come componente in commissione per gare di appalto e alla verifica dei precedenti penali, AMIU si adeguerà alle ultime Linee Guida ANAC di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti

"Criteri di scelta dei commissari di gara e di iscrizione degli esperti nell'Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici", aggiornate al D.Lgs. 56 del 19/4/2017 con deliberazione del Consiglio n. 4 del 10 gennaio 2018. Si resta in attesa della pubblicazione da parte di ANAC dell'Albo nazionale dei componenti delle commissioni giudicatrici, la cui data di pubblicazione è stata differita al prossimo 15 aprile.

6.3 Conflitto di interessi

Il Dirigente che adotta il provvedimento finale o atti endoprocedimentali, nel caso ricorra un conflitto di interesse[3], anche solo potenziale, devono:

- Astenersi dal partecipare alla decisione o comunque dall'attività che riguarda altresì interessi propri, di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del 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 egli sia amministratore o gerente o dirigente;
- Astenersi dal partecipare alla decisione o comunque dall'attività in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza;
- Segnalare, immediatamente e per iscritto, il conflitto di interessi, reale o potenziale, o la ragione di opportunità, al Dirigente o, in caso si tratti del Dirigente, al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione risponde alla segnalazione per iscritto e nel termine utile a non rallentare l'attività riportando:

- Le valutazioni fatte in merito alle circostanze segnalate;
- La sussistenza o meno del conflitto di interesse, reale o potenziale, o di altre ragioni di opportunità;
- La decisione di sollevare il dipendente dall'incarico, sostituendolo o avocando a sé il procedimento; ovvero le motivazioni che permettono comunque l'espletamento dell'attività da parte del dipendente e la salvaguardia dell'interesse pubblico.

L'omessa segnalazione del conflitto di interessi o delle ragioni di opportunità, ovvero la mancanza motivazione in ordine alla possibilità di mantenere la competenza del dipendente sul procedimento, può comportare l'avvio del procedimento disciplinare e l'illegittimità del procedimento e del provvedimento.

6.4 Rotazione del Personale

La rotazione del personale ha come obiettivo l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, nelle aree a più elevato rischio di corruzione, al fine di ridurre il pericolo che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

La rotazione del personale presenta non indifferenti profili di delicatezza e complessità. Tale misura, infatti deve essere valutata in considerazione dell'altrettanto importante principio di continuità dell'azione amministrativa, che implica la valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti in certi ambiti e settori di attività.

Considerata la struttura organizzativa e l'organico in forza alla AMIU, allo stato attuale, non si ritiene percorribile l'attuazione della suddetta misura di controllo che sarà altresì oggetto di valutazione nel futuro in caso di crescita dell'organico della Società.

Tuttavia, avendo la Società adottato il Modello ex d.lgs. 231/2001, ha previsto (quale misura alternativa alla rotazione) la "segregazione delle funzioni", ovvero l'attribuzione di compiti operativi e di controllo a soggetti distinti, come

[3] Interesse patrimoniale, finanziario o di altro genere, comunque privato o personale, anche indiretto, in grado di influenzare il dipendente nell'adempimento dei propri compiti.

suggerito nel paragrafo 2.1.1. "Le misure organizzative per la prevenzione della corruzione" delle Linee Guida di cui alla Determinazione ANAC n.8 del 17 giugno 2015 e e ribadito nel PNA 2019 al paragrafo 3 Parte III.

6.5 Divieti post-employment (pantouflage)

L'art. 1, co. 42, lett. l), della L. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.
Si tratta di una disposizione di carattere generale, a differenza di norme speciali, che il legislatore ha introdotto per alcune amministrazioni in ragione di compiti peculiari che le connotano (ad esempio, per le Agenzie fiscali v. d.P.R. 29 settembre 1973, n. 600, art. 63 e d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43, art. 49; per le Autorità di vigilanza nel settore bancario e assicurativo, Banca d'Italia, Consob e IVASS, v. legge 28 dicembre 2005, n. 262, art. 29-bis).
La norma prevede, inoltre, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie che svolgono effetto nei confronti sia dell'atto sia dei soggetti. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti.
La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).
AMIU S.p.A. quale misura già attuata per garantire l'attuazione della disposizione sul *pantoufage* valuta la possibilità nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.
AMIU S.p.A. quali misure da attuare provvederà a:

- inserire apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;
- prevedere una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

6.6 Tutela del segnalante (c.d. whistleblower)

L'obiettivo di tale misura di controllo consiste nella sensibilizzazione dell'attività del segnalante, il cui ruolo assume rilevanza di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli alla Società, incentivando e proteggendo tali segnalazioni.
Si evidenzia che il **29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179 (G.U. n. 291 del 14-12-2017), 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".**
Tale norma è volta a tutelare il dipendente che segnala illeciti nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione. L'ANAC è chiamata (art. 1, comma 5) ad adottare apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, prevedendo l'utilizzo di modalità anche informatiche, promuovendo il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e il contenuto della segnalazione.

In data 15 gennaio 2019, in ottemperanza a quanto previsto nelle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" di cui alla Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ANAC ha provveduto a pubblicare (in modalità open source) il software che consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di illecito da parte di dipendenti/utenti interni di una amministrazione. Il software in questione è disponibile, unitamente alla documentazione, sulla piattaforma github alla url https://github.com/anticorruzione/openwhistleblowing sotto licenza EUPL 1.2.
La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per il Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (RPCT), che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, infatti, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, potrà "dialogare" con il RPCT in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Ove ne ricorra la necessità il RPCT può chiedere l'accesso all'identità del segnalante, previa autorizzazione di una terza persona (il cd. "custode dell'identità").
Il sistema dell'ANAC per la segnalazione di condotte illecite è indirizzato al *whistleblower*, inteso come dipendente pubblico che intende segnalare illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179.
A tal proposito si ricorda che, ai fini della disciplina del *whistleblowing*, per "dipendente pubblico" si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

La disciplina del *whistleblowing* si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.
Il dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.
Il PNA 2019 con riferimento al *whistleblowing* rinvia per l'approfondimento della disciplina alle Linee Guida ANAC di prossima adozione.

a) Ambito soggettivo whistleblowing

Ai fini della disciplina della gestione delle segnalazioni, per "dipendente pubblico" si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. 165/2001, ivi compreso il dipendente di cui all'art. 3, il dipendente di un ente pubblico economico, il dipendente di un ente privato sottoposto a controllo pubblico, nonché i lavoratori e collaboratori che, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Pubblica Amministrazione.

b) Ambito oggettivo

L'oggetto della segnalazione può riguardare i delitti contro la P.A., richiamati al titolo II, capo I del Codice Penale, ma anche tutte quelle 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, nonché fatti in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione (c.d. *mala administration*) a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo causale.
Non sono prese in considerazione, ai fini della normativa in argomento, le segnalazioni riguardanti situazioni di carattere personale aventi a oggetto rivendicazioni o rimostranze relative ai rapporti con i superiori gerarchici o i colleghi o relative all'esecuzione della propria prestazione lavorativa.

c) Destinatari della segnalazione

La segnalazione potrà essere trasmessa alternativamente a:

- RPCT di AMIU;
- Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, sporgendo denuncia.

d) Modalità di segnalazione

Le segnalazioni devono essere circostanziate, avere ad oggetto fatti conosciuti e riscontrati direttamente dal segnalante e se, possibile, individuare con certezza l'autore della condotta illecita. Non sono, invece, meritevoli di tutela, le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.
Le segnalazioni indirizzate al RPCT possono essere inoltrate mediante le seguenti modalità:

- **Mediante utilizzo del software** messo a disposizione da ANAC in data 15 gennaio 2019 (in modalità open source) che consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di illecito da parte di dipendenti/utenti interni di una amministrazione. Il software in questione è disponibile, unitamente alla documentazione, sulla piattaforma github alla url https://github.com/anticorruzione/openwhistleblowing sotto licenza EUPL 1.2. La Società sta valutando la possibilità di adottare l'utilizzo del suddetto software che consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di illecito garantendo l'anonimato. Pertanto il sistema di tutela del dipendente segnalante può essere giudicato, nella fattispecie, idoneo.
- **Mediante invio di posta ordinaria**, con busta chiusa, e contrassegnata come "RISERVATA", indirizzata a: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) di AMIU – Strada Provinciale 168 – Località Puro Vecchio - 76125 Trani (BT)
- **Mediante invio al seguente indirizzo di posta elettronica**: carbone@amiutrani.it

Le segnalazioni indirizzate ad ANAC possono essere inoltrate mediante le seguenti modalità:
Registrando la segnalazione sul portale ANAC, si otterrà un codice identificativo univoco, "key code", che dovrà essere utilizzato per "dialogare" con ANAC in modo spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.
Registrando la segnalazione sul portale ANAC, si otterrà un codice identificativo univoco, "key code", che dovrà essere utilizzato per "dialogare" con ANAC in modo spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

È possibile accedere all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente url
https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/
A maggior tutela dell'identità del segnalante, l'applicazione è resa disponibile anche tramite rete TOR al seguente indirizzo. http://bsxsptv76s6cjht7.onion/
Per accedere tramite rete TOR è necessario dotarsi di un apposito browser disponibile al seguente link https://www.torproject.org/projects/torbrowser.html.en

La rete TOR garantisce, oltre alla tutela del contenuto della trasmissione, anche l'anonimato delle transazioni tra il segnalante e l'applicazione, rendendo impossibile per il destinatario e per tutti gli intermediari nella trasmissione avere traccia dell'indirizzo internet del mittente (per approfondimenti https://www.torproject.org/).
L'ANAC, qualora ritenga la segnalazione fondata nei termini chiariti dalla determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)», in un'ottica di prevenzione della corruzione, può avviare un'interlocuzione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Amministrazione oggetto di segnalazione o disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti, quali ad esempio l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, la Corte dei conti, l'Autorità giudiziaria, la Guardia di Finanza.
Tuttavia, è opportuno specificare che l'ANAC in base alla normativa attualmente vigente:

- NON tutela diritti e interessi individuali;
- NON svolge attività di accertamento/soluzione di vicende soggettive e personali del segnalante, né può incidere, se non in via indiretta e mediata, sulle medesime;
- NON può sostituirsi alle istituzioni competenti per materia;
- NON fornisce rappresentanza legale o consulenza al segnalante;
- NON si occupa delle segnalazioni provenienti da enti privati.

Grazie all'utilizzo di un protocollo di crittografia che garantisce il trasferimento di dati riservati, il codice identificativo univoco ottenuto a seguito della segnalazione registrata sul portale ANAC consente al segnalante di "dialogare" con ANAC in modo anonimo e spersonalizzato.
Grazie all'utilizzo di questo protocollo, a partire dall'entrata in funzione del predetto portale, il livello di riservatezza è dunque aumentato rispetto alle pregresse modalità di trattamento della segnalazione. Per tale motivo si consiglia a coloro che hanno introdotto la propria segnalazione dopo la data di entrata in vigore della legge n. 179/2017 tramite altri canali (telefono, posta ordinaria, posta elettronica, certificata e non, protocollo generale), di utilizzare esclusivamente la piattaforma informatica. D'altronde, l'utilizzo della piattaforma informatica garantisce anche una maggiore celerità di trattazione della segnalazione stessa, a garanzia di una più efficace tutela del *whistleblower.*

e) Verifica delle segnalazioni da parte del RPCT

Entro 30 giorni dalla ricezione della segnalazione, il RPCT di AMIU ne verificherà la fondatezza, compiendo ogni attività ritenuta opportuna (audizione del segnalante, sopralluoghi, analisi documentale, ricerche, interviste).
A tal fine, il RPCT può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture della Società, o richiedere audit o consulenze esterne.
Qualora la segnalazione risulti infondata o non sufficientemente circostanziata o non pertinente, il RPCT procederà all'archiviazione, informandone previamente l'Amministratore Unico, mantenendo riservate le generalità del segnalante.
Nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, il RPCT provvederà ad informare l'Amministratore Unico.
Qualora in relazione alla natura della violazione sussistano le condizioni di legge, l'Amministratore Unico presenterà denuncia all'Autorità giudiziaria competente, informandone il RPCT.
Il RPCT riferirà al segnalante l'esito della segnalazione entro 15 giorni dal ricevimento delle relative comunicazioni da parte dell'Amministratore Unico.

f) Tutela del segnalante

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura descritta nei paragrafi che precedono. Pertanto, la stessa non potrà essere rivelata senza il consenso espresso del segnalante.
La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.
Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.
Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare, previa acquisizione del consenso espresso del segnalante, consenso che deve essere reso o acquisito in forma scritta.

g) Segnalazione di comportamenti discriminatori

AMIU S.p.A. tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta (quali, ad esempio, trasferimenti, sanzioni disciplinare, mobbing, licenziamento).
Il segnalante, nell'ipotesi di applicazioni di misure ritorsive, può darne comunicazione a:

- RPCT della Società, che provvederà ad informare i vertici;
- ANAC, che attua i provvedimenti di propria competenza;
- Autorità giurisdizionale.

Le tutele di cui ai punti f) e g) non si applicano in caso sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o nell'ipotesi di responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

7 Procedura Accesso civico: Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato.

La disciplina prevista dagli artt. 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013 (Decreto Trasparenza), come modificato dal d.lgs. 97/2016, consente a chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalla Società, distinguendo:

- Accesso civico semplice (art. 5 d.lgs. 33/13): chiunque ha diritto di richiedere documenti, informazioni o dati, oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/13, nei casi in cui sia stata omessa la pubblicazione;
- Accesso civico generalizzato (artt. 5 e 5-bis d.lgs. 33/13): chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/13.

Accesso Civico Semplice
Scopo
L'accesso civico è disciplinato dall'articolo 5 del decreto legislativo n. 33/20163 e consiste nel diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni e le società da queste controllate, hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013, qualora non siano già pubblicati nella sezione <<Società trasparente>> del sito istituzionale. Lo scopo della presente procedura consiste nel descrivere la modalità di esercizio del diritto da parte dei richiedenti e la contemporanea gestione delle relative istanze da parte della AMIU.

Campo di applicazione
La procedura è utilizzabile per le finalità sopra indicate nei confronti della BAR.S.A. che assolve agli obblighi di trasparenza secondo la propria articolazione organizzativa e le prescrizioni contenute nel vigente documento aziendale di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Terminologia e Abbreviazioni
La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali (art. 1 d.lgs. 33/2013);

L'Accesso civico è l'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni, esteso anche alle società da queste partecipate, di pubblicare documenti, informazioni o dati e comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

Descrizione delle attività
Come esercitare il diritto
La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata alla società per il tramite del Responsabile della trasparenza tramite l'indirizzo e-mail carbone@amiutrani.it
L'istanza deve essere sottoscritta e deve contenere l'indicazione di un indirizzo e-mail per le comunicazioni relative.
L'istanza deve contenere la precisa indicazione delle informazioni o dei dati di cui si ritiene dovuta la pubblicazione ex d.lgs. 33/2013, nonché dei correlati estremi normativi per i quali si ritiene sussista l'obbligo di pubblicazione. Nel campo "Oggetto" della posta elettronica deve essere riportata la dicitura: <<ISTANZA DI ACCESSO CIVICO AI SENSI DELL'ART. 5 DEL D.LGS 33/2013>>.

Non saranno tenute in considerazione istanze di accesso civico se non presentate con la descritta modalità.
Il Responsabile per la trasparenza, una volta protocollata l'istanza, la inoltra alla/e struttura/e competenti per la produzione dell'informazione e/o dei dati e a quella competente per la pubblicazione, comunicando altresì il numero e la data di protocollo all'istante.

La società riscontra la richiesta – esclusivamente a mezzo posta elettronica – entro trenta giorni dalla data di protocollazione, previa verifica della sussistenza dell'obbligo di pubblicazione da parte della struttura competente.

La AMIU, in caso si sussistenza dell'obbligo, procede alla pubblicazione sul sito internet aziendale nella competente partizione della sezione Società trasparente dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunicherà al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto.

Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, la società comunicherà al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

In via meramente eccezionale la pubblicazione potrà avvenire anche oltre i trenta giorni dalla richiesta, qualora il dato o l'informazione richiesta non siano ancora nella disponibilità della società. In tale caso la pubblicazione, ove dovuta, avviene tempestivamente rispetto alla disponibilità dell'informazione o del dato previa informazione all'istante nel rispetto del termine di 30 giorni.

Potere Sostitutivo
Nei casi di ritardo o mancata risposta il richiedente può ricorrere al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

L'istanza dovrà pervenire secondo le modalità descritte in precedenza salvo specificare nell'oggetto:<<ISTANZA DI ACCESSO CIVICO AI SENSI DELL'ART. 5 DEL D.LGS 33/2013" RIVOLTA AL TITOLARE DEL POTERE SOSTITUTIVO>>

L'istanza deve contenere la precisa indicazione delle informazioni o dei dati di cui si ritiene dovuta la pubblicazione ex d.lgs.33/2013 nonché dei correlati estremi normativi per i quali si ritiene sussista l'obbligo di pubblicazione nonché della precedente richiesta di accesso civico.
Il Responsabile per la prevenzione della corruzione, una volta protocollata l'istanza, comunica il numero e la data di protocollo all'istante e, verificata la sussistenza dell'obbligo, provvede alla pubblicazione e agli adempimenti conseguenti fornendo riscontro entro e non oltre 15 giorni dalla data protocollata di ricevimento dell'istanza di esercizio del potere sostitutivo.

Responsabilità
Omessa Pubblicazione

- Qualora dalla richiesta di accesso civico si evinca un totale o parziale inadempimento di particolare gravità degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente il Responsabile della trasparenza e/o il Responsabile per la prevenzione della corruzione hanno l'obbligo di segnalazione all'ufficio personale, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

- In tale evenienza il Responsabile della trasparenza e/o il Responsabile per la prevenzione della corruzione segnalano altresì gli adempimenti all'organo amministrativo della società ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Tutela Giurisdizionale dell'accesso Civico

- Contro le decisioni e contro il silenzio sulla richiesta di accesso civico del titolare del potere sostitutivo connessa all'inadempimento degli obblighi di trasparenza il richiedente può proporre ricorso al giudice amministrativo entro trenta giorni dalla conoscenza della decisione dell'amministrazione o dalla formazione del silenzio secondo quanto disposto dal d.lgs. 2 luglio 2010 n. 104 novellato (codice del processo amministrativo).

Gestione delle Registrazioni, Archiviazione e Scarto

Le istanze e i riscontri sono conservati illimitatamente in formato elettronico. La gestione delle informazioni e dei dati pubblicati in Società trasparente avviene secondo la scadenza del termine di durata previsto dagli articoli 8 e 9 del d.lgs. 33/2013.

8 Ulteriori elementi a supporto della corretta attuazione del PTPCT

8.1 Flussi informativi da e verso il RPCT

Poiché la circolazione delle informazioni pertinenti alla strategia anticorruzione, all'interno di AMIU S.p.A., assume un valore essenziale per favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati e consentire consapevolezza e impegno adeguati a tutti i livelli, è predisposto - e deve essere implementato - un sistema che assicuri un flusso informativo al RPCT.

Con particolare riferimento alla segnalazione di eventuali indizi di illiceità all'interno della Società, la garanzia del flusso di informazioni anche al RPCT ha come obiettivo: i) la prevenzione dei fenomeni corruttivi; ii) il miglioramento del PTPCT (in funzione di una migliore pianificazione dei controlli sul suo funzionamento e di un suo eventuale adattamento).

È stato predisposto ed implementato un sistema di reportistica, sistematico e strutturato, in merito a temi/eventi a rischio, la cui rilevazione ed analisi costituisca il punto dal quale possono originare azioni di riscontro e approfondimento degli organi di controllo e di vertice su eventuali situazioni anomale e/o di reato.

In particolare, è assicurato su base periodica un flusso di informazioni dal RPCT all'Amministratore Unico ed agli Organi di controllo/vigilanza in relazione agli esiti delle attività svolte nel periodo di riferimento, nonché alle eventuali violazioni del PTPCT.

8.2 Il Reporting

In base all'art. 1, comma 14, della Legge Anticorruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, il RPCT predispone, sulla base della scheda standard elaborata dall'ANAC, una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito istituzionale della Società. La relazione è presentata anche all'Amministratore Unico.

Qualora all'interno della Società manchi temporaneamente, per qualunque motivo, il RPCT, la relazione dovrà essere comunque predisposta e pubblicata a cura dell'organo competente all'adozione del PTPCT che, come previsto dall'art. 1, comma 8, della Legge Anticorruzione, è l'Amministratore Unico.

8.3 Il Sistema disciplinare

AMIU SpA si è dotata di un proprio sistema disciplinare previsto all'interno del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 che trova applicazione anche per le violazioni del PTPCT.

Al soggetto che dovesse violare le prescrizioni del Piano verrà irrogata una sanzione proporzionata: i) alla gravità della violazione rispetto al protocollo; ii) alle conseguenze della violazione; iii) alla personalità dell'agente; e iv) alla posizione ricoperta. Alla stessa sanzione soggiace il soggetto che non abbia proceduto all'irrogazione della sanzione stessa.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste costituisce adempimento da parte dei soggetti sottoposti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile e la violazione delle misure indicate costituisce un inadempimento contrattuale censurabile sotto il profilo disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (Legge 20 maggio 1970 n. 300) e determina l'applicazione delle sanzioni previste dal vigente dal CCNL applicato. Le sanzioni previste dal sistema disciplinare, a valle della procedura disciplinare ex Art. 7 St. Lav., saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel presente Piano, a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria. Dell'avvio del procedimento disciplinare e della sua conclusione (sia in caso di irrogazione di una sanzione, sia in caso di annullamento) è data tempestiva comunicazione al RPCT.

ALLEGATO 1

CRONOPROGRAMMA

DI

AMIU S.P.A.

Allegato 1 – Il Cronoprogramma

Unitamente all'approvazione del presente PTPCT è approvato il seguente cronoprogramma che ne costituisce parte integrante e contiene le attività attuative delle relative previsioni.
Il cronoprogramma è aggiornato e/o integrato a cura del RPCT in funzione dello stato di attuazione delle iniziative ivi contenute e/o delle eventuali ulteriori iniziative che dovessero emergere in corso d'anno.
Il RPCT fornisce informativa periodica all'Amministratore Unico sulle iniziative contenute nel cronoprogramma e sul relativo stato di attuazione, indicando quelle concluse, quelle in corso e le eventuali esigenze di ripianificazione e/o integrazione, fornendo le relative motivazioni.

Attività	Tempistica
Pubblicazione del PTPCT sul sito web aziendale	31 gennaio 2021
Predisposizione del modulo e raccolta delle dichiarazioni dei titolari di incarichi dirigenziali per la verifica dell'assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità	28 febbraio 2021 (*)
Predisposizione del modulo e raccolta delle dichiarazioni per la verifica dei precedenti penali per l'attribuzione degli incarichi e la nomina delle commissioni	28 febbraio 2021(*)
Attuazione degli specifici obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni previsti dal D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (c.d. Testo Unico sulla Trasparenza)	28 febbraio 2021
Attività di Monitoraggio sull'effettiva applicazione del PTPCT	31 dicembre 2021 31 dicembre 2022 31 dicembre 2023
Predisposizione della relazione annuale da parte del RPCT recante i risultati dell'attività svolta e l'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPCT	31 gennaio 2021 15 dicembre 2021 15 dicembre 2022
Eventuale aggiornamento e integrazione della mappatura delle aree a rischio	30 maggio 2021 30 maggio 2022 30 maggio 2023
Eventuale aggiornamento e integrazione delle misure di prevenzione poste in essere a presidio del rischio corruzione (Procedure operative e "misure generali di controllo")	30 giugno 2021 30 giugno 2022 30 giugno 2023
Pianificazione e realizzazione delle attività formative	31 dicembre 2021
Eventuale integrazione dei macro-flussi informativi da e verso il RPCT	30 giugno 2021

(*) Tali misure di controllo saranno implementate entro la scadenza indicata con riferimento agli incarichi attualmente in essere e "ad evento" con riferimento agli eventuali futuri incarichi o nomine.

ALLEGATO 2

SEZIONE TRASPARENZA 2021-2023

DI

AMIU S.P.A.

Allegato 2 – Sezione trasparenza 2021-2023

In attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni ai sensi del D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016, la AMIU S.p.A. ha recepito le indicazioni e gli obblighi in materia di trasparenza dandone atto agli stakeholder attraverso la pubblicazione sul proprio sito istituzionale nell'apposita sezione Società Trasparente.
Con riferimento alla pubblicazione dei dati, vengono alimentate le sottosezioni nel cui ambito soggettivo ricade la Società e si stanno recependo le principali modifiche ed integrazioni degli obblighi di pubblicazione.
AMIU tiene anche conto:
- delle disposizioni in materia di dati personali, come prescritte dalle delibere dell'Autorità garante;
- della tipologia dei servizi erogati, dell'assetto organizzativo della Società e della tipologia degli utenti di riferimento.

I dati sono soggetti ad un costante monitoraggio per assicurare l'effettivo aggiornamento delle informazioni.
La Società si impegna a osservare i criteri di qualità delle informazioni pubblicate sul proprio sito istituzionale ovvero integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.
A tal fine e per consentire una semplicità di consultazione dei dati, la Società potrà avvalersi dell'utilizzo di tabelle per l'esposizione sintetica dei dati, documenti ed informazioni per reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili.
La Società, altresì, esporrà chiaramente la data di aggiornamento del dato, documento ed informazione, quale regola generale.
La pubblicità di alcune tipologie di dati, pur costituendo la principale forma di trasparenza, deve tuttavia rispettare alcuni limiti imposti dall'ordinamento, bilanciando perfettamente i valori che rappresentano l'obbligo di trasparenza e quello del rispetto della privacy, separando le possibili aree di sovrapposizione. Le informazioni contenute nel sito rispettano le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) laddove si dispone che "il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali".
Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Società assicura l'assolvimento degli adempimenti in materia di trasparenza ed esegue il monitoraggio sugli atti, i dati e le informazioni individuati dalla normativa vigente e pubblicati nell'apposita Sezione del sito denominata "Società Trasparente"; cura, a cadenza periodica, il monitoraggio dell'attuazione degli obblighi di trasparenza, verificando il costante aggiornamento dei dati e il compiuto adempimento delle disposizioni di legge da parte degli uffici di AMIU.
AMIU è dotata di indirizzi di Posta Elettronica Certificata, in conformità alle previsioni di legge che sono pubblicati sul sito web.
In tal modo i cittadini possono inviare le loro comunicazioni di carattere amministrativo con valenza legale.
La Società ha provveduto ad individuare il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA), nella persona del Dottor Antonio Peluso; quest'ultimo ha provveduto ad abilitare il proprio profilo utente di RASA nel portale ANAC.
Inoltre, la pubblicazione nel sito di AMIU delle notizie sulle attività svolte e il loro regolare aggiornamento rappresenta la più efficace e diretta modalità per promuovere e realizzare gli obiettivi di trasparenza.
Analogamente, gli spazi di comunicazione interna, rivolti a tutto il personale in servizio nella Società, adeguati sia per l'ampiezza delle informazioni sia per la facilità di consultazione, testimoniano la volontà di tenere conto di tutti i possibili stakeholder.
La Società, in ottemperanza agli artt. 5 e 5-bis D.Lgs. n. 33/2013 e n. 97/2016, si è inoltre adeguata alle prescrizioni in materia di accesso civico, consentendo anche l'accesso civico generalizzato, che si affianca a quello previsto dalla legge 241/90. La Società, infatti, ha inserito nella sezione "Società Trasparente" del sito una apposita sezione denominata "Accesso civico", che prevede anche un apposito modulo, impegnandosi a dare seguito alle istanze nelle modalità e nei tempi previsti.
Sul più generale tema della diffusione della cultura della trasparenza, saranno attivate altre specifiche e mirate iniziative che, nell'arco del triennio 2020-2022, porteranno alla realizzazione di:
- attività di aggiornamento sul tema della trasparenza;
- incontri per l'informazione e la divulgazione delle iniziative in tema di trasparenza;
- realizzazione di ogni altra forma utile alla condivisione delle iniziative e delle buone pratiche in tema di trasparenza.

In ultimo, essendo la normativa in materia di trasparenza in forte evoluzione, si prevedono nuovi ed ulteriori obblighi cui la Società si adeguerà.
In particolare, la Società provvederà nel corso del 2020 ad ulteriormente adeguare e aggiornare la sezione "Società Trasparente" a quanto previsto dall'ANAC in via definitiva nella delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 ed in particolare nell'Allegato 1).