



Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

2022-2024

APPROVATO CON DELIBERA DEL CDA IN DATA 29/04/2022

Sommario

Introduzione	3
Acronimi e definizioni.....	7
Premesse.....	7
Normativa di Riferimento.....	8
Oggetto e finalità.....	10
Definizione di corruzione.....	11
B. PROCESSO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL PTPCT.....	12
C. SISTEMA DI GOVERNANCE	13
Formazione, in particolare dei dipendenti.....	19
Analisi del contesto esterno.....	22
Analisi del contesto interno.....	24
Misure di carattere generale per prevenire il rischio di corruzione.....	28
<i>Rotazione dei dipendenti</i>	28
Tutela del dipendente che segnala illeciti (cd. whistleblower)	29
Conflitto d’interessi.....	37
Misure anticorruptive specifiche per Porto di Trieste Servizi S.r.l.	40
<i>Premesse</i>	40
<i>Individuazione e nomina del RPTC e individuazione dell’organo che adotta il PTPCT di PTS....</i>	41
<i>Aree di rischio specifiche che caratterizzano le attività di PTS e indicazione delle misure di contenimento del rischio</i>	43
Reclutamento del personale	43
Affidamento di contratti di lavori, forniture e servizi.....	45
<i>Attività di monitoraggio</i>	46
<i>Criteri per l’individuazione delle attività a più alto rischio di corruzione</i>	48
<i>Individuazione delle attività a più alto rischio di corruzione</i>	48
<i>Mappatura dei processi e valutazione del rischio</i>	49
<i>Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione deliberati dal Consiglio di Amministrazione</i>	50
<i>Sezione Trasparenza. Specifici obiettivi in materia di trasparenza</i>	51
<i>Codici di comportamento per i dipendenti di PTS</i>	53
ALLEGATO 1.....	54
<i>MAPPATURA DEI PROCESSI E PROCEDIMENTI PER AREE DI RISCHIO MONITORAGGIO ANNO PRECEDENTE (PTPCT 2021-2023)</i>	54
ALLEGATO 2	55
MAPPATURA DEI PROCESSI E PROCEDIMENTI PER AREE DI RISCHIO PTPCT 2022-2024.....	55
ALLEGATO 3.....	56
ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	56

Introduzione

La società Porto di Trieste Servizi S.p.A. è stata costituita, con Deliberazione del Comitato Portuale n. 1 del 20 gennaio 2009 e successiva Deliberazione del Presidente dell'Autorità di Portuale di Trieste (attuale Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale - ADSPMAO) n. 23 del 23 gennaio 2009, per la gestione dei servizi di interesse generale di cui all'articolo 1, lettera a), b), c), d), f), g) del D.M. 14 novembre 1994, in attuazione della Legge n. 84/1994.

A seguito del parere favorevole espresso dalla competente Direzione Generale del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (prot. gen. 6123/A del 20 luglio 2015), con Deliberazione del Comitato Portuale n. 15 del 25 novembre 2015, l'Autorità di Sistema Portuale è stata autorizzata all'adozione di "tutti gli atti necessari alla trasformazione della predetta partecipata in società "in house"", oltre che all'affidamento "da parte dell'Autorità di Sistema Portuale – a mente dell'articolo 6, comma 1° lett. c) e comma 5° della legge n. 84/1994 – dei servizi che, a seguito della trasformazione di cui al precedente punto 1), non potranno essere svolti dalla Porto di Trieste Servizi S.p.A." .

Con la modifica statutaria prevista nella citata Deliberazione, l'Autorità di Sistema Portuale ha affidato alla Porto di Trieste Servizi S.p.A. la fornitura di servizi, in via diretta ed esclusiva, a favore dell'ADSPMAO, realizzando così il duplice obiettivo di mantenere, da un lato, nell'ambito del controllo diretto dell'ADSPMAO l'insieme dei servizi strategici e di interesse generale idonei a determinare un vantaggio competitivo per il Porto di Trieste e, dall'altro, di avvantaggiarsi della maggiore elasticità, propria delle società, nella gestione e nell'implementazione dei servizi in funzione dell'evoluzione delle necessità e delle richieste degli operatori, mantenendo, comunque, il "know how" relativo alle infrastrutture ed ai servizi all'interno dell'Autorità di Sistema Portuale.

La trasformazione di Porto di Trieste Servizi S.p.A. in società "in house" ha, altresì, assicurato, insieme alla tempestività ed alla qualità nell'erogazione dei servizi, proprio in considerazione della maggiore flessibilità nell'utilizzo del personale e alla copertura delle esigenze, l'economicità dei servizi svolti quale effetto sia del rapporto diretto con l'Autorità di Sistema Portuale quanto dell'ottimizzazione delle risorse interne.

Va tuttavia osservato che il nuovo Codice dei contratti pubblici - D.Lgs. 50/2016, che recepisce tra l'altro la disciplina in materia di "in house providing" dettata dalle Direttive UE nn. 23, 24 e 25 del 2014 in materia di concessioni e appalti dei settori ordinari e speciali, ha introdotto novità anche in tema di affidamenti diretti. L'art. 5 del Codice prevede infatti che le concessioni o gli appalti pubblici, nei settori ordinari o speciali, aggiudicati da un'amministrazione aggiudicatrice o da un ente aggiudicatore a una persona giuridica di diritto pubblico o di diritto privato non rientrano nel suo ambito di applicazione quando sono soddisfatte tutte (contemporaneamente) le seguenti condizioni:

1. un'amministrazione aggiudicatrice o un ente aggiudicatore esercita sulla persona giuridica di cui trattasi un "controllo analogo" a quello esercitato sui propri servizi: ai sensi del comma 2 dell'art. 5 sussiste "controllo analogo" qualora l'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore eserciti sulla persona giuridica affidataria "in house" un'influenza determinante, sia sugli obiettivi strategici, che sulle decisioni significative. Il "controllo analogo" può essere anche esercitato da una persona giuridica diversa dall'amministrazione aggiudicatrice, a sua volta controllata da quest'ultima (il c.d. "controllo analogo indiretto");
2. oltre l'80% dell'attività della persona giuridica controllata è effettuata nello svolgimento dei compiti ad essa affidati dall'amministrazione aggiudicatrice controllante o da un ente aggiudicatore, nonché

da altre persone giuridiche controllate dall'amministrazione aggiudicatrice; ai sensi del comma 7, per determinare tale percentuale, deve essere fatto riferimento, di norma, al fatturato totale medio per i tre anni precedenti l'aggiudicazione dell'appalto o della concessione. Questa previsione ha posto fine alla consolidata prassi nazionale, secondo la quale le società beneficiarie di affidamenti "in house" erano costrette a svolgere la propria attività "esclusivamente" a beneficio dell'amministrazione aggiudicatrice, rinunciando a tutti i vantaggi economici che potevano derivare dall'erogazione di prestazioni, anche in misura marginale, ad altri soggetti;

3. nella persona giuridica controllata non vi è alcuna partecipazione diretta di capitali privati, ad eccezione di forme di partecipazione che non comportano controllo o potere di veto e che non esercitano un'influenza determinante sulla persona giuridica controllata. Si tratta forse della previsione più innovativa contenuta nelle direttive del 2014, che in futuro dovrebbe permettere alle società "in house" di allargare la compagine sociale anche a soggetti privati che, tuttavia, al fine di non pregiudicare la legittimità degli affidamenti, potranno ricoprire solo il ruolo di meri soci finanziatori, senza alcuna ingerenza nelle scelte strategiche e gestionali.

L'art. 192 del nuovo Codice dei contratti pubblici prevede anche l'istituzione presso l'ANAC dell'elenco delle stazioni appaltanti che operano mediante affidamenti diretti nei confronti di proprie società "in house". L'iscrizione in tale elenco dovrà avvenire secondo le modalità e i criteri che verranno definiti dall'ANAC e consentirà di procedere mediante affidamenti diretti dei contratti.

Tuttavia, per poter legittimamente affidare un contratto con modalità "in house", avente ad oggetto servizi disponibili sul mercato in regime di concorrenza, le stazioni appaltanti dovranno effettuare preventivamente una valutazione della congruità economica dell'offerta formulata del soggetto "in house", avendo riguardo all'oggetto e al valore della prestazione. Inoltre, nelle motivazioni del provvedimento di affidamento dovrà essere dato conto:

1. delle ragioni del mancato ricorso al mercato.
2. dei benefici per la collettività della forma di gestione prescelta, anche con riferimento agli obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio, nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche.

Dal tenore letterale della norma, sembra quindi chiaro che il confronto dell'offerta presentata dall'aggiudicatario diretto con i prezzi di mercato è condizione di legittimità dell'affidamento, ma, ovviamente, solo nel caso in cui questo abbia ad oggetto prestazioni che possono essere erogate da operatori privati in regime di concorrenza. Tutti gli atti afferenti affidamenti diretti dovranno essere pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale, in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 33/2013.

Nell'ambito della illustrata riorganizzazione l'Assemblea straordinaria della Porto di Trieste Servizi S.p.A. ha deliberato in data 23 maggio 2018 la trasformazione dalla forma azionaria a quella di società a responsabilità limitata, con la nuova denominazione "Porto di Trieste Servizi S.r.l." (PTS), mantenendo invariata l'entità del capitale sociale versato ed approvando, di conseguenza, il testo del nuovo Statuto societario.

Il capitale della società è incredibile e la società in house non svolge attività ulteriori rispetto a quelle affidatele dalla stessa Autorità, se non nella misura contenuta entro il 20% del proprio fatturato, secondo quanto stabilito dalla disciplina normativa di matrice comunitaria vigente in materia. Quanto ai rapporti intercorrenti tra l'ADSPMAO e PTS deve osservarsi che gli stessi trovano fondamento nelle tre Convenzioni

denominate "Convenzione Quadro" (avente natura generale) "Convenzione Manutenzioni" e "Convenzione Servizi". Le Convenzioni afferenti le manutenzioni e i servizi stabiliscono i livelli di servizio essenziali richiesti nello svolgimento delle attività.

Ai sensi dell'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 175/2016 ADSPMAO effettua annualmente un'analisi dell'assetto complessivo delle società in cui detenga partecipazioni, dirette o indirette, predisponendo, ove ricorrano i presupposti per un piano di riassetto per la loro razionalizzazione, fusione o soppressione, anche mediante messa in liquidazione o cessione. In sede di analisi, ADSPMAO non ha rilevato la sussistenza di alcune delle situazioni di cui al successivo comma 2 che legittimino l'adozione di un piano di razionalizzazione.

Conclusosi il mandato dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, l'Assemblea ordinaria della Porto di Trieste Servizi ha deliberato di affidare l'amministrazione della società ad un Consiglio di Amministrazione. L'adozione di un organo di amministrazione di natura collegiale è stata motivata per l'accresciuta complessità delle attività affidate all'Autorità di Sistema Portuale dal D.lgs. 4 agosto 2016, n. 169, di riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione della disciplina di cui alla legge 28 gennaio 1994, n. 84, rispetto a quelle precedentemente svolte dall'Autorità di Sistema Portuale, con conseguente incremento delle attività affidate alla società "in house", quale braccio operativo dell'ADSPMAO stessa, anche per rispondere ad esigenze di maggiore garanzia

L'Organo di controllo collegiale (Collegio sindacale con funzione di revisione legale) composto da tre membri è stato ridotto a Organo monocratico.

L'incremento delle attività affidate a PTS dall'ADSPMAO ha reso, altresì, necessaria una riorganizzazione interna delle competenze e delle funzioni con l'obiettivo di realizzare una struttura in grado di rispondere prontamente ed efficacemente alle esigenze della controllante.

La riorganizzazione risulta più che concretamente avviata, ferma la necessità di un periodo di assestamento al quale seguirà una fase di verifica dell'efficacia degli interventi e, nel caso, di correzioni ex post.

L'anno 2018 è stato l'anno della trasformazione societaria, il 2019 si è presentato quale anno dell'avvio dell'implementazione del nuovo assetto dell'organizzazione aziendale, il 2020, che era stato posto come "anno di consolidamento e perfezionamento di questo nuovo assetto organizzativo ed evento finale del processo di riorganizzazione strutturale", al suo termine ha sostanzialmente visto la conclusione delle procedure di acquisizione di nuove risorse, anche di rango elevato. Gli incrementi di Risorse Umane sono peraltro avvenuti anche con iniezioni dal socio, in distacco, senza utilizzo della procedura per le assunzioni adottata da PTS s.r.l. all'inizio del 2020.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), disegnato sulla mappatura dei rischi relativi all'analisi di una struttura organizzativa comunque in fase di modificazione, ha necessitato, nel corso del 2019, di una particolare attività di monitoraggio al fine di verificarne l'effettiva corrispondenza ai mutamenti organizzativi aziendali. Tale attività di monitoraggio è stata accompagnata anche da un audit espressamente richiesto dal Consiglio di Amministrazione, avviato negli ultimi mesi del 2019 e svolto con la collaborazione dell'OdV, i cui esiti hanno concorso a innescare ulteriori modifiche dell'organigramma. Nel 2020, come accennato, è proseguita la riorganizzazione aziendale, individuando le nuove figure o i mutati collegamenti (gerarchici o funzionali) da inserire nell'organigramma, da completarsi con il dettaglio delle funzioni attribuite ad ogni posizione, nuova o preesistente.

L'attività di monitoraggio ha caratterizzato anche il 2021. Nel 2019 era prevista una verifica semestrale, che è stata intensificata nel 2020 effettuando una fase di verifica trimestrale degli effetti della riorganizzazione sull'esposizione della società ai rischi corruttivi; è rimasta salda anche durante il 2020 la necessità di effettuare una valutazione ed una ponderazione del rischio che non si risolvesse nella mera applicazione meccanica di modelli predefiniti, ma che predisponesse, a valle della fase di riorganizzazione societaria ed aziendale, una nuova mappatura dei rischi al fine di permettere la verifica dell'efficacia e della coerenza degli strumenti di prevenzione adottati. In assenza di risorse dedicate alla funzione di Prevenzione della Corruzione, il RPCT ha comunque effettuato una costante analisi del funzionamento aziendale, operando in sinergia con l'OdV attraverso riunioni e incontri frequenti, susseguitesi in lassi temporali anche inferiori al trimestre, che hanno portato all'acquisizione di elementi di conoscenza della strutturazione aziendale tali da permettere un aggiornamento della risk analysis, rappresentata dall'allegato 1 al PTPCT 2021-2023

Utile ed efficace la decisione della presidenza all'inizio di questo 2021 di far supportare l'attuale RPCT dal suo predecessore, limitatamente agli adempimenti di trasparenza.

Nel PTPCT 2020/2022 era stato indicato che la fase di riorganizzazione risultava inoltre mirata alla realizzazione della misura della "rotazione del personale", richiesta esplicitamente dalla l. 190/2012 (art. 1, comma 4, lett. e) e sulla quale l'ANAC si è spesso soffermata sollecitandone la previsione, la programmazione e l'adozione. In conseguenza della limitatezza di personale, la rotazione in passato non avveniva ed era prevista l'effettuazione di un controllo reciproco tra i RUP coadiuvato da un controllo ex-post effettuato dall'amministratore. Per ovviare a tale criticità la Società ha disposto innanzitutto che la funzione di RUP sia accentrata nella persona del Direttore Generale, dopo che le indicazioni di RPCT e OdV per la creazione di un Ufficio acquisti hanno avuto concreta attuazione alla fine del 2020. Successivamente, a settembre 2021, a seguito della nomina dell'AD e l'attribuzione delle deleghe, è stata incaricata di svolgere la funzione di RUP anche la stessa AD.

In buona sostanza, risultano particellate le varie fasi della gestione del procurement così come di seguito descritto:

1. Individuazione del bisogno
2. Verifica di coerenza con le previsioni di acquisto
3. Indagine di mercato
4. Applicazione del Regolamento acquisti
5. Assunzione della responsabilità dirigenziale
6. Controllo dell'esecuzione contrattuale
7. Fase contabile e finanziaria
8. Bilancio
9. Controllo del Bilancio

L'accentramento poi del ruolo di RUP nella persona del DG appare positivo in quanto ha determinato una opportuna separazione di funzioni: infatti, in precedenza, i singoli RUP accentravano in sé la responsabilità di più momenti operativi nella filiera del ciclo passivo.

Positiva anche una azione di rotazione disposta dal vertice aziendale alla fine del 2020 e che ha interessato una figura apicale.

La trasformazione societaria ed aziendale ha influito sull'elaborazione e successiva adozione del Modello di organizzazione ai sensi della D. Lgs. 231/2001. L'adozione di tale strumento è avvenuta in data 14 Giugno 2019 e successivamente in data 3 Ottobre 2019 è avvenuta la Nomina dell'Organismo di Vigilanza su indicazione del Socio Unico. Si rileva la anomala brevità della durata dell'incarico dell'OdV, usualmente triennale e invece in questo caso, di fatto limitata a 18 mesi circa.

In occasione dell'Assemblea del Socio avvenuta a luglio 2021 sono intervenuti ulteriori cambiamenti nella governance dei quali si dà atto e descrizione nel paragrafo Analisi del Contesto Interno. Sinteticamente si è dimesso un membro del CDA, la dott.ssa Francesca Manzin la quale è stata sostituita con atto di nomina della dott.ssa Sonia Lussi. Alla dott.ssa Lussi è stato affidato l'incarico di Amministratore Delegato. L'ODV in scadenza è stato sostituito con un organo monocratico, mentre il Sindaco è stato sostituito da un Collegio composto da 3 membri.

Acronimi e definizioni

- a) ADSPMAO: Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale – Porto di Trieste;
- b) PTS: Porto di Trieste Servizi S.r.l.;
- c) ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza nelle amministrazioni pubbliche;
- d) PTPCT: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- e) Legge: la legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- f) PNA: Piano Nazionale Anticorruzione.

Premesse

La legge n. 190 del 6.11.2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha introdotto nuovi strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo e sono stati individuati i soggetti preposti a mettere in atto le relative iniziative.

A seguito della predisposizione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica del Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in data 11 settembre 2013 con delibera n. 72/2013, nel quale sono state individuate le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale, il suddetto Dipartimento ha previsto che ciascuna pubblica amministrazione adottasse il proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il presente documento è stato elaborato tenendo conto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla legge 190/2012", adottate con circolare del 14.03.2013 dal Comitato interministeriale costituito con DPCM 16.01.2013, del Piano Nazionale Anticorruzione emanato dal Dipartimento della Funzione pubblica e approvato in data 11 settembre 2013, oltre che delle indicazioni fornite dall'ANAC con le Delibere n. 11208 del 22 novembre 2017, con cui è stato approvato l'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione e contenente una parte specifica dedicata alle Autorità di Sistema Portuale, n. 1074 del 21 novembre 2018 e n. 1064 del 13 Novembre 2019 con cui è stato approvato l'Aggiornamento 2019 del Piano Nazionale Anticorruzione, dell'assetto normativo e organizzativo dell'ADSPMAO oltre che del PTPCT 2021 – 2023 dalla medesima approvato.

Il presente documento tiene, altresì, conto della determinazione numero 12 del 28 ottobre 2015 dell'ANAC, con la quale l'Autorità ha fornito indicazioni integrative e chiarimenti al Piano Nazionale Anticorruzione e della delibera numero 831 del 3 agosto 2016 dell'ANAC contenente la Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016. La delibera 1134 dell'8 novembre 2017 sostituisce la Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 di ANAC, «Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici». Le Linee guida sono volte a orientare tutte le società e gli enti di diritto privato in controllo pubblico o a partecipazione pubblica non di controllo, nonché gli enti pubblici economici nell'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190, e trasparenza, di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, con l'obiettivo primario che essa non dia luogo ad un mero adempimento burocratico, quanto invece venga adattata alla realtà organizzativa delle singole società e enti per mettere a punto strumenti di prevenzione mirati e incisivi.

Il presente piano tiene conto del fatto che l'ANAC ha pubblicato la Determinazione n. 1310 del 28/12/2016, contenente 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 decreto legislativo n. 97/2016. Tale Decreto ha, in particolare, apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini. Il citato d.lgs. 97/2016 è intervenuto, con abrogazioni o integrazioni, su diversi obblighi di trasparenza, anche relativi alle società in controllo pubblico.

Normativa di Riferimento

- L. 28 gennaio 1994, n. 84 Riordino della legislazione in materia portuale;
- Legge 3 agosto 2009, n. 116 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale";
- Decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e s.m.i. "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario";
- Legge 28 giugno 2012, n. 110 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione penale sulla corruzione fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999";
- Legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Decreto legislativo 31 dicembre 2012, n.235 "Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche e 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";
- D.P.C.M. 16 gennaio 2013 "Istituzione del Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Circolare n.1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica concernente la legge n. 190 del 2012;

- Linee di indirizzo per la predisposizione del Piano interministeriale per la prevenzione e il contrasto della Nazionale anticorruzione del Comitato Illegalità nella Pubblica nella pubblica Amministrazione;
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni";
- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconfiribilità 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";
- DPR 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- Circolare n. 2 del 19 luglio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto il d.lgs. n. 33 del 2013 - attuazione della trasparenza;
- Delibera n.72 dell'11 settembre 2013 della "Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche", poi "Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche", ora "Autorità nazionale anticorruzione", con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Codice Penale - articoli dal 318 a 322;
- Decreto-Legge 24 giugno 2014, n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114" (in S.O. n. 70, relativo alla G.U. 18/8/2014, n. 190);
- Determinazione Anac n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)";
- Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, «Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici» poste in consultazione pubblica dal 25 marzo al 15 aprile 2015;
- Direttiva del ministro dell'Economia e delle Finanze del 25 agosto 2015;
- Determinazione Anac n. 12 del 28 ottobre 2015 "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica;
- Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 "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";
- Delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" (linee guida Cantone);
- Legge 179/2017 "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 (tutela c.d. whistleblower)";
- Circolare n. 2/2017 "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)";

- Legge 3 gennaio 2019, n. 3 "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici";
- Delibera Anac n. 1134 del 8 novembre 2017 "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici";
- Delibera Anac n. 1208 del 22 novembre 2017 "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano nazionale Anticorruzione";
- Delibera Anac n. 1074 del 21 novembre 2018 "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- Delibera Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 "Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019".

Oggetto e finalità

Ai sensi dell'art. 1, comma 5, della Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", considerato che, sulla base di quanto espressamente previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, i contenuti di detto piano si applicano anche alle Società Partecipate o controllate da Enti Pubblici Economici ai sensi dell'art. 2359 del C.C., la Società Porto di Trieste Servizi S.r.l. adotta il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024, allo scopo di:

- a) diffondere tra il personale dipendente di PTS la consapevolezza della valenza etica del dettato normativo e alimentare uno spiccato senso di responsabilità, ispirato alla più rigorosa applicazione dei principi di trasparenza, imparzialità e buon andamento della società;
- b) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16 dell'art. 1 della Legge 190/2012, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dipendenti di livello quadro;
- c) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera precedente, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- d) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera b), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7 dell'art. 1 della Legge, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del PTPCT;
- e) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- f) monitorare i rapporti tra la Società e i soggetti che con la stessa stipulano, verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti di PTS;
- g) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;

- h) fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio e individuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione.

Con il presente aggiornamento del PTPCT 2021 – 2023 PTS si propone di rendere il Piano più pervasivo ed efficace quanto all'applicazione delle misure in esso contemplate, nonché di rendere più agevole l'approccio e il coinvolgimento di tutto il personale dipendente di PTS alle tematiche trattate.

Definizione di corruzione

Poiché il Piano è uno strumento finalizzato alla prevenzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento sia dalla legge n. 190/2012 sia dal Piano Nazionale Anticorruzione ha un'accezione ampia ed è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter del C.P., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del C.P., ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La diffusione e gli effetti del fenomeno corruttivo sono stati oggetto di studi che hanno messo in luce uno scostamento tra corruzione reale e corruzione percepita, il che evidenzia il carattere sommerso del fenomeno ed i notevoli effetti che il fenomeno corruttivo produce sull'economia e sulla crescita.

Di qui la necessità di prevenire il fenomeno all'interno della pubblica amministrazione – e di Porto di Trieste Servizi S.r.l. in particolare, quale società strumentale in house (di fatto articolazione interna di AdSPMAO), attraverso l'azione combinata tra la strategia nazionale e quella interna alla singola Entità pubblica e ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, aumentando la capacità di scoprire detti casi e creando un contesto sfavorevole alla corruzione.

A tal proposito si ritiene di sottolineare la nozione di corruzione in senso esteso, rivolta a tutti i destinatari del Piano, che conferma la definizione del fenomeno contenuta nel PNA, non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma corrispondente al concetto di "malamministrazione", intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse (Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 di approvazione dell'aggiornamento 2015 al PNA).

Si ribadisce che i concetti di "rischio" e "corruzione" hanno un'accezione molto ampia, che va oltre la fattispecie penalistica, disciplinata negli artt. 318, 319, 319 ter, 319 quater C.P., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un

malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

La malamministrazione si sostanzia pertanto anche in comportamenti ove è semplicemente riscontrabile la consapevolezza del dipendente o del funzionario di PTS, nell'adempire la propria funzione o nel prestare il proprio servizio, di mal operare a pregiudizio della società e degli stakeholder, senza necessità di perseguire un interesse personale diretto che non sia un mero risparmio di energie lavorative conseguente all'elusione o inosservanza delle procedure o al rendere una prestazione lavorativa o professionale inferiore rispetto alle previsioni contrattuali.

B. PROCESSO DI REDAZIONE E APPROVAZIONE DEL PTPCT

B.1 - Approvazione del PTPCT attraverso coinvolgimento attivo degli organi di indirizzo in una o più fasi della redazione dello stesso

Nel processo di redazione ed approvazione del presente piano gli organi di indirizzo sono stati coinvolti nelle seguenti fasi:

1. Proposta da parte del RPCT al CDA degli obiettivi strategici (Prot. PTS 2442-2021)
2. Discussione e approvazione degli obiettivi strategici CDA 11/01/2022
3. Nomina dei referenti del RPCT CDA 29/04/2022
4. Trasmissione della bozza del PTPCT da parte del RPCT al CDA
5. Recepimento delle osservazioni
6. Presentazione del PTPCT allo staff di Direzione (referenti del RPCT) e acquisizione dei contributi
7. Invio della stesura definitiva al CDA
8. Approvazione del PTPCT 2022-2024 CDA 29/04/2022

B.2 - Obiettivi strategici

Gli organi di indirizzo hanno formulato i seguenti obiettivi strategici:

1. Monitoraggio delle operazioni di verifica, nelle procedure di affidamento, dell'insussistenza di motivi di esclusione dell'Operatore Economico;
2. Verifica, nelle procedure di affidamento, dell'applicazione del criterio di economicità per mezzo dell'indagine di mercato;
3. Verifica dell'adozione del piano biennale degli acquisti;
4. Verifica finalizzata al controllo dell'adeguatezza, quale presidio anticorruzione, delle procedure che disciplinano il flusso di ricevimento delle commesse. Controllo a campione della loro applicazione pratica;
5. Creazione dell'ufficio del RPCT;
6. Verifica dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione e controllo dell'attuazione di quanto previsto a tal proposito nel piano triennale anticorruzione, inteso come processo che porta alla pubblicazione dei documenti sul sito istituzionale;
7. Verifica del fabbisogno formativo della governance e del management in tema di anticorruzione;
8. Verifica dell'avvenuta presa visione e conoscenza del codice di comportamento da parte dei dipendenti di PTS. Controllo del corretto inserimento, nel codice etico, del capitolo whistleblowing.

B.3 - Approvazione del PTPCT

In data 21/04/2022 è stato trasmesso all'organi di indirizzo una prima bozza del PTPCT.

B.4 - Suggerimenti di integrazione modifica proposti dall'organo di indirizzo

Il CDA ha fornito i seguenti pareri / suggerimenti di integrazione / modifica al PTPCT: alcune puntualizzazioni di carattere formale.

B.6 Consultazione pubblica

È stato pubblicato sul sito istituzionale nella sezione Trasparenza > Altri Contenuti – Corruzione l'avviso di consultazione pubblica dei portatori di interesse per l'aggiornamento del Piano. Non sono pervenute proposte od osservazioni.

C. SISTEMA DI GOVERNANCE

Sottosezione RPCT

C.1 - Poteri di interlocuzione e controllo del RPCT

Conformemente alle previsioni dei disposti legislativi (art. 1, co. 7, l. 190/2012) l'organo di indirizzo assicura che il RPCT della PTS S.r.l. disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie.

Compiti e poteri attribuiti al RPCT

Predisporre – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC) e sottoporlo all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione (art 1, co. 8, l. 190/2012);

Vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;

Segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare (attualmente coincidente con l'Area Risorse Umane, artt. 15 e 16 Codice Etico e di Comportamento) i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art 1, co. 7, l. 190/2012). A questo proposito si ricordano gli obblighi di informazione dei dipendenti nei confronti del RPCT (si vedano i paragrafi successivi dedicati);

Verificare l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e proporre modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (art 1, co. 10, l. 190/2012);

Verificare, d'intesa con il dirigente competente, **l'effettiva rotazione** degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione (art 1, co. 10, l. 190/2012);

Individuare il personale da inserire nei programmi di **formazione** (art 1, co. 10, l. 190/2012) e **definire le procedure appropriate per selezionare** e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione. Il personale individuato va inserito entro il piano anticorruzione presentato nel termine della scadenza annuale.

Redigere la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC (art. 1, co. 14, l. 190/2012);

Controllare sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, d.lgs. 33/2013). Per i suddetti adempimenti di controllo relativi alla Trasparenza, il RPCT è coadiuvato dalla dipendente Laura Lammoglia (provvedimento n. 9 dd 26/01/2021).

Occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico: "Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni" (art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013);

Segnalare all'Ufficio di disciplina (ai sensi dell'art.43, comma 5 del d.lgs. 33/2013) i casi in cui la richiesta di accesso civico riguarda dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013);

Curare la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la **comunicazione all'ANAC** dei risultati del monitoraggio (art. 15, co. 3 del d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62);

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

Obblighi dei dipendenti nei confronti del RPCT

Obblighi di informazione da parte di tutti i dipendenti in generale ed in particolare di quelli impiegati nelle attività ed aree di rischio individuate dal presente piano e nelle misure di contrasto del rischio di corruzione, al fine di fornire il supporto conoscitivo ed informativo nei confronti del RPCT chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano (art. 1, co. 9, lett. c) della l.190/2012);

Obblighi di informazione da parte del direttore generale nei confronti del RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione (art. 16, co. 1 ter, d.lgs. n. 165 del 2001);

Obbligo di rispetto delle prescrizioni contenute nel PTPCT da parte di tutti i dipendenti e di prestare collaborazione nei confronti del RPCT (art. 8 del d.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013).

Rapporti del RPCT con l'Organo di Indirizzo

L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei "documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC" (art. 1 co. 8 della l.190/2012). Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPC nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso Piano.

Il RPCT ha l'obbligo di riferire all'Organo di indirizzo politico sull'attività svolta, con la relazione annuale sopra citata da pubblicare anche nel sito web dell'amministrazione (art. 1, co.14 della l.190/2012). Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda, il RPCT è tenuto a riferire sull'attività svolta;

Il RPCT ha l'obbligo di segnalare all'Organo di Indirizzo e all'OIV (ODV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione (art. 1 co. 7 della l.190/2012).

Garanzie di legge della posizione di indipendenza del RPCT

In tema di garanzie della posizione di indipendenza del RPCT - stante il difficile compito assegnato al RPCT, il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela di tale soggetto al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni (art. 1, co. 7 e co. 82, l. n. 190/2012, art. 15, co. 3, del d. lgs. 39/2013), prevedendo anche l'intervento di ANAC recentemente disciplinato con "Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

Responsabilità del RPCT

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

C.2 - Struttura organizzativa di supporto del RPCT

Il RPCT è dotato di una struttura organizzativa di supporto.

C.3 - La struttura è composta da 1 persona, pertanto la struttura è così composta:

C.3.1 Dirigenti: nessuno

C.3.2 Funzionari: 1 (per gli adempimenti di controllo relativi alla Trasparenza il RPCT è coadiuvato dalla dipendente Laura Lammoglia - provvedimento n. 9 dd 26/01/2021).

C.3.3 Altre figure: nessuna

C.4 - A supporto della funzione di RPCT sono disposte le seguenti modifiche organizzative: nomina dei referenti del RPCT e istituire un momento periodico di aggiornamento sullo stato dell'attuazione e monitoraggio con la direzione.

Sottosezione REFERENTI

C.5 - I seguenti responsabili di processi afferenti ad aree di rischio assumono l'incarico di referente del RPCT:

1. Responsabile Finanza Controllo di Gestione e Risorse Umane;
2. Responsabile Ufficio Acquisti;
3. Responsabile Manutenzioni;
4. Responsabile Viabilità;
5. Responsabile Porto Digitale;
6. Responsabile Porto di Monfalcone;
7. Responsabile Servizi di Supporto (Portierato, Servizi Amministrativi ADSPMAO, Varchi e Dozvole)
8. RSPP;
9. Responsabile Qualità
10. Responsabile Privacy

Sottosezione COLLABORAZIONE CON IL RPCT DEI RESPONSABILI DELLE ARTICOLAZIONI ORGANIZZATIVE DELLA SOCIETA' O DELL'ENTE

C.9 - Ruoli e responsabilità dei Responsabili delle articolazioni organizzative della società o dell'ente nel processo di gestione del rischio

I responsabili delle articolazioni organizzative, nel processo di gestione del rischio ricoprono i seguenti ruoli ed hanno le seguenti responsabilità:

1. Responsabile Finanza Controllo di Gestione e Risorse Umane: controllo del rispetto delle leggi applicabili all'azione amministrativa specifica; monitoraggio del rispetto del regolamento personale; verifica dell'adeguatezza del regolamento personale e segnalazione al CDA e al RPCT di eventuali necessità di aggiornamento o modifica; segnalazione al RPCT e al CDA di ogni fatto rilevante; segnalazione all'ufficio disciplinare di eventuali comportamenti sanzionabili; definizione delle azioni correttive e condivisione con il RPCT per l'inserimento nell'aggiornamento del PTPCT; monitoraggio di primo livello dell'adempimento delle misure di prevenzione previste nel PTPCT; collaborazione con il RPCT e gli organi competenti per il monitoraggio di secondo livello.
2. Responsabile Ufficio Acquisti: controllo del rispetto delle leggi applicabili all'azione amministrativa specifica; monitoraggio del rispetto della procedura approvvigionamento; verifica

- dell'adeguatezza della procedura e segnalazione al DG e al RPCT di eventuali necessità di aggiornamento o modifica; segnalazione al RPCT e al CDA di ogni fatto rilevante; segnalazione all'ufficio disciplinare di eventuali comportamenti sanzionabili; definizione delle azioni correttive e condivisione con il RPCT per l'inserimento nell'aggiornamento del PTPCT; monitoraggio di primo livello dell'adempimento delle misure di prevenzione previste nel PTPCT; collaborazione con il RPCT e gli organi competenti per il monitoraggio di secondo livello.
3. Responsabile Manutenzioni: controllo del rispetto delle leggi applicabili all'azione amministrativa specifica; monitoraggio del rispetto dei rapporti contrattuali con il socio e con i clienti; segnalazione al RPCT e al CDA di ogni fatto rilevante; segnalazione all'ufficio disciplinare di eventuali comportamenti sanzionabili; definizione delle azioni correttive e condivisione con il RPCT per l'inserimento nell'aggiornamento del PTPCT; monitoraggio di primo livello dell'adempimento delle misure di prevenzione previste nel PTPCT; collaborazione con il RPCT e gli organi competenti per il monitoraggio di secondo livello.
 4. Responsabile Viabilità: controllo del rispetto delle leggi applicabili all'azione amministrativa specifica; monitoraggio del rispetto dei rapporti contrattuali con il socio e con i clienti; segnalazione al RPCT e al CDA di ogni fatto rilevante; segnalazione all'ufficio disciplinare di eventuali comportamenti sanzionabili; definizione delle azioni correttive e condivisione con il RPCT per l'inserimento nell'aggiornamento del PTPCT; monitoraggio di primo livello dell'adempimento delle misure di prevenzione previste nel PTPCT; collaborazione con il RPCT e gli organi competenti per il monitoraggio di secondo livello.
 5. Responsabile Porto Digitale: controllo del rispetto delle leggi applicabili all'azione amministrativa specifica; monitoraggio del rispetto dei rapporti contrattuali con il socio e con i clienti; segnalazione al RPCT e al CDA di ogni fatto rilevante; segnalazione all'ufficio disciplinare di eventuali comportamenti sanzionabili; definizione delle azioni correttive e condivisione con il RPCT per l'inserimento nell'aggiornamento del PTPCT; monitoraggio di primo livello dell'adempimento delle misure di prevenzione previste nel PTPCT; collaborazione con il RPCT e gli organi competenti per il monitoraggio di secondo livello.
 6. Responsabile Porto di Monfalcone: controllo del rispetto delle leggi applicabili all'azione amministrativa specifica; monitoraggio del rispetto dei rapporti contrattuali con il socio e con i clienti; segnalazione al RPCT e al CDA di ogni fatto rilevante; segnalazione all'ufficio disciplinare di eventuali comportamenti sanzionabili; definizione delle azioni correttive e condivisione con il RPCT per l'inserimento nell'aggiornamento del PTPCT; monitoraggio di primo livello dell'adempimento delle misure di prevenzione previste nel PTPCT; collaborazione con il RPCT e gli organi competenti per il monitoraggio di secondo livello.
 7. Responsabile Servizi di Supporto (Portierato, Servizi Amministrativi ADSPMAO, Varchi e Permessi di transito): controllo del rispetto delle leggi applicabili all'azione amministrativa specifica; monitoraggio del rispetto dei rapporti contrattuali con il socio e con i clienti; segnalazione al RPCT e al CDA di ogni fatto rilevante; segnalazione all'ufficio disciplinare di eventuali comportamenti sanzionabili; definizione delle azioni correttive e condivisione con il RPCT per l'inserimento nell'aggiornamento del PTPCT; monitoraggio di primo livello dell'adempimento delle misure di prevenzione previste nel PTPCT; collaborazione con il RPCT e gli organi competenti per il monitoraggio di secondo livello.
 8. RSPP: controllo del rispetto delle leggi applicabili in tema di sicurezza sul lavoro e all'azione amministrativa specifica; monitoraggio del rispetto delle misure di contenimento dei rischi previste nel DVR; segnalazione al RPCT e al CDA di ogni fatto rilevante; segnalazione all'ufficio disciplinare di eventuali comportamenti sanzionabili; definizione delle azioni correttive e condivisione con il RPCT per l'inserimento nell'aggiornamento del PTPCT; monitoraggio di primo

livello dell'adempimento delle misure di prevenzione previste nel PTPCT; collaborazione con il RPCT e gli organi competenti per il monitoraggio di secondo livello.

9. Responsabile Qualità e Ambiente: controllo del rispetto delle leggi applicabili in tema di smaltimento dei rifiuti e all'azione amministrativa specifica; monitoraggio del rispetto delle procedure ambientali; segnalazione al RPCT e al CDA di ogni fatto rilevante; segnalazione all'ufficio disciplinare di eventuali comportamenti sanzionabili; definizione delle azioni correttive e condivisione con il RPCT per l'inserimento nell'aggiornamento del PTPCT; monitoraggio di primo livello dell'adempimento delle misure di prevenzione previste nel PTPCT; collaborazione con il RPCT e gli organi competenti per il monitoraggio di secondo livello.
10. Responsabile Privacy: controllo del rispetto del GDPR; controllo del rispetto delle leggi applicabili all'azione amministrativa specifica; monitoraggio del rispetto delle procedure aziendali in tema di privacy; segnalazione al RPCT e al CDA di ogni fatto rilevante; segnalazione all'ufficio disciplinare di eventuali comportamenti sanzionabili; definizione delle azioni correttive e condivisione con il RPCT per l'inserimento nell'aggiornamento del PTPCT; monitoraggio di primo livello dell'adempimento delle misure di prevenzione previste nel PTPCT; collaborazione con il RPCT e gli organi competenti per il monitoraggio di secondo livello.

C.10 - L'analisi del contesto esterno non è stata fatta con la collaborazione dei responsabili delle articolazioni organizzative;

C.11 - La mappatura dei processi è stata eseguita con collaborazione dei responsabili delle articolazioni organizzative ad eccezione dei seguenti processi: porto digitale (vedi analisi del contesto interno).

C.12 - L'identificazione degli eventi rischiosi è stata eseguita con la collaborazione dei responsabili delle articolazioni organizzative ad eccezione dei seguenti processi: porto digitale (vedi analisi del contesto interno).

C.13 - L'analisi dei fattori abilitanti è stata eseguita con la collaborazione dei responsabili delle articolazioni organizzative ad eccezione dei seguenti processi: porto digitale (vedi analisi del contesto interno).

C.14 - La valutazione del livello di esposizione al rischio è stata eseguita con la collaborazione dei responsabili delle articolazioni organizzative ad eccezione dei seguenti processi: porto digitale (vedi analisi del contesto interno).

C.15 - L'identificazione e la progettazione delle misure è stata eseguita con la collaborazione dei responsabili delle articolazioni organizzative ad eccezione dei seguenti processi: porto digitale (vedi analisi del contesto interno).

D. SISTEMA DI MONITORAGGIO

D.1 - Nel documento di valutazione del rischio (allegato 2 al piano) sono inserite le misure di contenimento specifiche ed il sistema di monitoraggio.

D.1.1.1 È previsto un monitoraggio sia di I che di II livello. Il monitoraggio di I livello viene eseguito dal responsabile dell'articolazione organizzativa. Il monitoraggio di II livello viene eseguito dal RPCT. Il RPCT ha un confronto periodico con DG e Direzione.

D.1.1.2 La periodicità del monitoraggio di I livello è semestrale (due all'anno).

D.1.1.3 E' previsto un audit per l'anno in corso dal RPCT che svolge il monitoraggio di II livello.

D.2 - Esiti del monitoraggio del PTPCT dell'anno precedente

Il monitoraggio del piano precedente ha evidenziato che effettivamente il livello culturale aziendale è notevolmente migliorato rispetto al passato. I temi dell'anticorruzione sono divenuti molto attuali in azienda. Si è riscontrato che in questo momento l'azienda è pronta ad affrontare la mappatura di tutti i processi, con il duplice obiettivo di individuare eventuali ulteriori processi afferenti ad aree di rischio e non ancora mappati assieme all'obiettivo di aumentare ulteriormente il coinvolgimento e la cultura di tutti i dipendenti sui temi dell'anticorruzione. Il monitoraggio ha anche evidenziato che i maggiori risultati si ottengono semplificando il più possibile le procedure e le istruzioni evitando di introdurre delle misure farraginose, generalizzate e poco efficaci. Al contrario si è riscontrata l'esigenza che il piano triennale sia lo strumento per focalizzare l'attenzione esclusivamente sui processi decisionali realmente a rischio. Va anche precisato qual è il tipo di rischio al quale si ritiene che l'azienda sia esposta. Delle aree di rischio individuate nel PNA principalmente ce ne sono due alle quali la PTS è principalmente esposta: gli affidamenti e l'area personale. Analizzando ciò che avviene nell'area degli affidamenti il livello di rischio è diminuito drasticamente rispetto al passato per alcune motivazioni ben precise. Innanzitutto in confronto con il passato, nel rapporto con il socio è stato stabilito che la PTS, in linea di principio, non appalta lavori. L'organizzazione attuale dell'azienda prevede poi che le procedure di affidamento avvengano coinvolgendo nelle varie fasi più reparti prima di arrivare alla selezione del contraente. In più, le persone che lavorano nel ciclo sono state scelte anche per le caratteristiche di onestà sempre dimostrate nei loro comportamenti. Di fatto, in questo modo il sistema è autosorvegliato. In più avviene una supervisione diretta del DG sugli affidamenti. In questo contesto, andando a cercare da cosa è rappresentato il rischio residuo, rimane evidente che potrebbero accadere ancora due cose, entrambe per colpa e non per dolo: il mancato rispetto di una norma cogente a causa della non perfetta conoscenza o anche per l'inevitabile difficoltà interpretativa e l'oggettiva difficoltà di raggiungere e poter dimostrare sempre di aver ottenuto la massima economicità. D'altra parte è noto che questo secondo principio è mitigato dall'esigenza di adeguare il costo della procedura al valore dell'appalto e dall'esigenza di rispettare altri principi, in particolare quello di evitare di escludere operatori economici anche applicando il principio di rotazione. L'area personale invece è esposta a due tipi di rischi: uno riguarda certamente le procedure di selezione che essendo svolte all'interno potrebbero portare a risultati non imparziali con il doppio danno di escludere persone che avrebbero maggiore diritto e di inserire in azienda persone non eticamente ineccepibili. Questo rischio è maggiore per le posizioni non apicali, dove diversamente l'esperienza ha dimostrato che data la complessità dell'azienda, prevale la necessità di selezionare soggetti con adeguate competenze.

D.3 - Nel nuovo piano sono state inserite affianco alle misure le colonne con i responsabili per ogni singola misura, i tempi del monitoraggio per l'attuazione della misura, gli indicatori specifici del monitoraggio.

D.4 - Nell'allegato 1 al piano è riportato il risultato del monitoraggio del PTPCT dell'anno precedente.

Formazione, in particolare dei dipendenti

I dipendenti e gli operatori che, direttamente o indirettamente, svolgono un'attività all'interno degli uffici indicati nel Piano triennale di prevenzione della corruzione come a più elevato rischio di corruzione devono partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità.

Il programma relativo alla formazione deve, quindi, obbligatoriamente prevedere un percorso formativo per la prevenzione della corruzione nonché in tema di etica e legalità.

Tale percorso di formazione deve essere indirizzato secondo un approccio che sia al contempo normativo-specialistico e valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico e, quindi, potrà riguardare le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge 190/2012, gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione, intesa anche nel senso più generale di "malamministrazione".

PTS aveva predisposto ed attuato un primo percorso di formazione del personale dipendente incaricato dell'acquisizione e/o dei rapporti con i fornitori. A seguito dell'aumento dell'organico aziendale, è stato poi pianificato ed attuato un percorso formativo finalizzato a formare ed aggiornare tutti i dipendenti in forza fino a luglio 2018 sugli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa.

Nel 2019 i referenti di settore hanno svolto il corso di formazione in materia di "legge 190, decreto legislativo 33, piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza", a cui ha preso parte anche il Responsabile di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Laura Lammoglia, in carica fino al 31 Ottobre 2019. Nel medesimo periodo è stato pianificato ed attuato un percorso formativo specifico in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per la nuova figura di Responsabile di prevenzione della corruzione e della Trasparenza, attualmente ricoperta dal dipendente Paolo Picech.

Nel 2021 sono state realizzate azioni formative con riferimento alla generalità del personale, con particolare attenzione alle nuove competenze e funzioni conseguenti alla ristrutturazione societaria ed aziendale.

Nell'arco del 2021 è stata svolta la seguente formazione in tema di anticorruzione:

<i>TIPOLOGIA CORSO</i>	<i>MONTE ORE</i>	<i>AREA - SETTORE-</i>	<i>SVOLTO</i>	<i>ENTI/ PROFESSIONISTI</i>
<i>FORMAZIONE CODICE APPALTI Dall' art. 53 - diritto di accesso e contratti pubblici ai criteri di selezione e soccorso istruttorio-</i>	16	<i>AMMINISTRAZIONE - ACQUISTI-</i>	✓	<i>PANI GIORGIO</i>
<i>FORMAZIONE TESTO UNICO PARTECIPATE</i>	12	<i>AMMINISTRAZIONE - CONTROLLER, RPCT-</i>	✓	<i>AVV. SERAFINI</i>
<i>FORMAZIONE CODICE APPALTI</i>	15	<i>AMMINISTRAZIONE - CONTROLLER, RPCT-</i>	✓	<i>AVV. SERAFINI</i>
<i>FORMAZIONE COMPLETA SUL MEPA -riservato alle stazioni appaltanti-</i>	3,5	<i>AMMINISTRAZIONE - ACQUISTI-</i>	✓	<i>STUDIO ALBONET</i>
<i>SEMINARIO MODELLO SOCIETA' IN HOUSE</i>	6	<i>AMMINISTRAZIONE - CONTROLLER, RPCT, DI SANTO-</i>	✓	<i>MEDIACONSULT</i>
<i>FORMAZIONE IN MATERIA DI APPALTI</i>	32	<i>AMMINISTRAZIONE - ACQUISTI, RPCT, CONTROLLER,</i>	✓	<i>CENTRO STUDI ENTI LOCALI</i>
<i>CICLO DI FORMAZIONE ONLINE PER RPCT</i>	7,5	<i>RPCT</i>	✓	<i>ANAC</i>
<i>SEMINARIO AGGIORNAMENTO PTPCT</i>	2,5	<i>RPCT</i>	✓	<i>ASMEL</i>

Nel 2022 la formazione riguarderà, con approcci differenziati, tutti i soggetti che partecipano alla stesura ed attuazione delle misure: RPCT, referenti, organi di indirizzo, incarichi amministrativi di vertice, responsabili degli uffici, dipendenti tenuti all'adozione delle più delicate misure di prevenzione e di trasparenza.

La formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti viene impartita con il seguente schema:

Formazione generale 2022						
n	Reparto	soggetti	Tipologia Corso / Formazione	Fasi / attività	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
1	Personale	Tutto il personale	Codice Etico e di Comportamento; Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza	Incontro informativo con il RPCT al momento dell'assunzione	Ufficio Risorse Umane	Piano di inserimento del nuovo addetto
2	Amministrazione					
3	Acquisti					
4	Manutenzioni					
5	Viabilità					
6	Porto digitale					
7	Monfalcone					
8	Portierato					
9	Servizi Amministrativi					
10	Permessi di transito					
11	Sicurezza					
12	Qualità e ambiente					
13	Privacy					

Sulla base della valutazione dei rischi è stata individuato il seguente schema di misure di formazione specifica da attuare nell'arco dell'anno:

Formazione Specifica 2022						
n	Reparto	soggetti	Tipologia Corso / Formazione	Fasi / attività	Responsabile dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio
1	Personale	Personale impiegato nella redazione dei bandi	Formazione specifica su: Il CCNL, il regolamento assunzione personale di PTS, il TUSP, il d. lgs 165/2001	Valutazione dell'esigenza e predisposizione con un ente di formazione di un corso specifico	Responsabile Ufficio Risorse Umane	Riscontro dell'avenuto svolgimento del corso
		Addetti all'ufficio personale	Formazione specifica sui contratti di lavoro interinale, modalità di selezione del personale, rinnovo, ecc. e sul lavoro ex art. 17 L. 84/94	Valutazione dell'esigenza e predisposizione con un ente di formazione di un corso specifico	Responsabile Ufficio Risorse Umane	Riscontro dell'avenuto svolgimento del corso
			Formazione specifica su: Il CCNL, Il contratto integrativo di PTS	Valutazione dell'esigenza e predisposizione con un ente di formazione di un corso specifico	Responsabile Ufficio Risorse Umane	Riscontro dell'avenuto svolgimento del corso
2	Acquisti	Personale addetto alla programmazione degli acquisti	Il programma biennale degli acquisti	Valutazione dell'esigenza e predisposizione con un ente di formazione di un corso specifico	Responsabile Ufficio Risorse Umane	Pubblicazione del programma biennale degli acquisti
3	Acquisti	Personale addetto agli acquisti	Formazione specifica sulle Centrali Uniche di Committenza Soggetto Aggregatore - Portale CUC	Apprendimento attraverso i webinar e gli strumenti formativi e consulenziali predisposti sul portale CUC FVG	Responsabile Ufficio Acquisti	Adesione ai contratti e accordi quadro disponibili dalle CUC

Al momento della presa di servizio di nuovo personale assunto, sia a seguito di procedura di selezione ad evidenza pubblica che con contratto di somministrazione di lavoro viene svolto un colloquio di presentazione dell'Azienda e di informazione anche in tema di anticorruzione. L'informazione in tema di anticorruzione viene impartita dal RPCT e riguarda in particolare la conoscenza della sezione trasparenza del sito Aziendale, la conoscenza del codice Etico e di Comportamento, il Whistleblowing e la conoscenza dei metodi di segnalazione degli illeciti. Tutto il personale dipendente verrà debitamente informato dall'Ufficio Formazione dell'esistenza del presente aggiornamento non appena lo stesso sarà pubblicato sul sito della società, anche ai fini di una capillare comunicazione.

Analisi del contesto esterno

Il territorio ricompreso nelle competenze dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale, Socio Unico della Porto di Trieste Servizi Srl, coincide con le aree in cui la società opera.

Tale area si trova in prossimità del confine con la Repubblica di Slovenia ed è, per sua natura, caratterizzato da un ampio sbocco sul mare; si configura come un crocevia di notevoli flussi di traffico commerciale, che possono renderla appetibile alle organizzazioni criminose ed incentivare la commissione di illeciti. Esempio è la vicenda che interessò la società Depositi Costieri Trieste S.p.A., destinataria di una informazione antimafia emanata dalla Prefettura di Trieste il 29.12.2017 in relazione alla richiesta di rilascio della documentazione antimafia formulata dalla Autorità di Sistema Portuale. Allo scopo di arginare tali fenomeni l'Autorità Portuale concessionaria ha stipulato un Protocollo di Intesa con la Prefettura ed è stato inserito un apposito comma nel Regolamento concessioni e canoni demaniali dal seguente tenore: "Al fine di consentire all'AdSPMAO la richiesta ed acquisizione della documentazione antimafia nei casi previsti dalla legge, il richiedente la concessione deve trasmettere le autocertificazioni ed i dati richiesti dall'Amministrazione prima del rilascio della concessione, nonché, durante il rapporto concessorio, con cadenza annuale, ai fini dell'aggiornamento delle richieste da parte dell'Amministrazione. Il concessionario è inoltre tenuto a comunicare tempestivamente ogni eventuale variazione dei dati rilevanti (v. art. 85 D.Lgs.6 settembre 2011, n. 159 e s.m.i.) intercorsa dopo il rilascio del titolo concessorio".

In data 29 ottobre 2020, con la firma del trasferimento di proprietà delle aree dello scalo dalla Camera di commercio della Venezia Giulia all'Authority, il Porto di Monfalcone è entrato ufficialmente a far parte dell'Autorità di sistema portuale del Mar Adriatico Orientale. Il trasferimento di proprietà riguarda un'area di oltre 310 mila metri quadrati dei quali 38 mila di magazzini, palazzine e servizi, valico di accesso al porto, servizi a piazzale, tettoie portuali coperte. Per il Porto di Monfalcone sono previsti l'escavo di un canale di accesso e la definizione del Piano regolatore portuale.

Come da indicazioni contenute nella determinazione ANAC n. 12/2015 (pag.16), si fa riferimento per l'analisi del contesto esterno alla Relazione al parlamento sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata

Il 12 gennaio 2021 è stata presentata dal ministero dell'Interno la relazione al parlamento per l'anno 2020 sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata. Nel documento non sono rinvenibili diretti riferimenti alla nostra Regione, per cui appare ragionevole ispirarsi soprattutto a situazioni e aspetti richiamati in precedenti relazioni, e cioè alla nota "rotta balcanica" relativa al traffico di migranti, al traffico di sostanze stupefacenti e al traffico di merce contraffatta. Si evidenzia che il territorio regionale costituisce prevalentemente una zona di transito piuttosto che una meta finale di tali traffici.

Per quanto riguarda invece la relazione sull'amministrazione della Giustizia per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2021 del Presidente della Corte d'appello di Trieste e, anche, l'intervento del Procuratore Generale, si segnala a tale riguardo il permanente rischio che anche questa regione attivi interessi malavitosi collegati alle associazioni criminali di stampo mafioso. Infatti, anche se non sono state rilevate infiltrazioni di stampo mafioso organizzate in strutture associative tradizionali, l'episodio sopracitato fa ipotizzare tentativi di infiltrazione criminale di stampo mafioso, che potrebbero strutturarsi e radicarsi in caso di ripresa economica post pandemia.

L'attenzione al fenomeno deve rimanere prioritaria e di altissimo livello poiché, quando le restrizioni conseguenti alla pandemia cesseranno, si verificheranno una serie di fattori concorrenti quali la necessità di disporre di capitali per la ripartenza delle attività chiuse per lunghi periodi e la ripresa degli appalti anche a seguito dei cospicui investimenti europei. È facile prevedere che, in una situazione di generale difficoltà sociale ed occupazionale, molti operatori economici non potranno ottenere credito dai canali legali ed è quindi altamente probabile che saranno avvicinati dalle organizzazioni criminali che dispongono di patrimoni illeciti praticamente illimitati.

Il momento di crisi pandemica può infatti determinare eventuali infiltrazioni di organizzazioni malavitose riconducibili alla criminalità organizzata, che potrebbero approfittarsi della situazione per acquisire a condizioni di estremo vantaggio assett societari di imprese in crisi. Tuttavia, la portata del rischio appare per PTS limitata, quanto meno per le operazioni del ciclo attivo, in assoluta prevalenza, per il noto vincolo normativo, indirizzate a un soggetto pubblico - AdSPMAO, avulso pertanto da logiche di infiltrazione. Ulteriore fattore "deflativo" dei rischi è rappresentato dalla natura delle operazioni del ciclo passivo, limitate per lo più ad appalti di servizi e forniture, piuttosto che ad appalti di lavori, tradizionalmente a maggior rischio infiltrativo.

Per quanto riguarda i fornitori, saranno adottate ulteriori azioni volte a tracciare il profilo dei supplier.

Entrambi i documenti non danno invece enfasi all'aspetto della corruzione, che non può, per questo semplice fatto, essere trascurata.

Nei precedenti Piani Triennali era stato considerato anche l'afflusso turistico sempre più consistente e l'aumento della presenza di grandi navi da crociera, fattori che avevano comportato una massiccia presenza, in Regione e soprattutto nel capoluogo, di crocieristi e di equipaggi. Le limitazioni agli spostamenti a seguito della nota pandemia hanno mutato il quadro, ed anche nello scenario internazionale meno rilevanza sembra avere il rischio di attentati, per le limitazioni agli spostamenti e per la sostituzione di eventi pubblici con l'utilizzo della Rete.

Nella relazione della Ministra della Giustizia Marta Cartabia sull'amministrazione della giustizia in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022 avvenuta il 19/01/2022 viene dato atto del beneficio derivante dall'effettivo avvio della Procura europea – EPPO – quale strumento fondamentale per il contrasto ai reati finanziari, alle frodi fiscali, alla corruzione e ad ogni uso illecito di finanziamenti europei molto spesso veicolo di interessi delle mafie e della criminalità organizzata di varia natura.

Viene altresì dato conto che è ancora da perfezionare il recepimento della direttiva sul Whistleblowing, prezioso strumento di contrasto alla corruzione, in parte già presente grazie agli interventi normativi del 2012 e del 2017.

Analisi del contesto interno

PTS è la Società "in house providing" dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale – Porto di Trieste cui è stata affidata la gestione di alcuni servizi di supporto qualificabili come "Servizi di interesse generale" legati all'ambito portuale e all'innovazione.

La società si rivolge all'ADSPMAO, all'utenza portuale e agli Enti Istituzionali siti all'interno del Porto di Trieste, nel rispetto dei limiti di legge previsti per le società in house.

L'attività prevede lo svolgimento di tutti i servizi, su indicazione ed in accordo con il Socio Unico, che si rendessero necessari al mantenimento e alla gestione di tutte le infrastrutture di competenza (ivi comprese quelle aree a qualsiasi titolo nella disponibilità dell'ADSPMAO), nonché tutti i servizi che si rendessero necessari per lo sviluppo del porto e delle aree di competenza a favore dell'ADSPMAO e, nei limiti di legge, di terzi. Tali attività sono regolate da apposite convenzioni tra PTS e l'ADSPMAO che vengono aggiornate periodicamente in caso di variazione o avvio di nuovi servizi. L'esecuzione delle attività afferenti alle convenzioni sono disciplinate da allegati alle convenzioni stesse, denominati "capitoli manutentivi". In questo momento di aggiornamento del PTPCT i capitoli manutentivi sono i seguenti:

- SUPPORTO TECNICO E ORGANIZZATIVO - capitolo manutentivo 1
- RENDICONTAZIONE e CONTABILIZZAZIONE - capitolo manutentivo 2
- ELABORAZIONE PLANIMETRICHE DIGITALI, INSERIMENTO GIS e USO SUPPORTI DIGITALI IN GENERE - capitolo manutentivo 3
- GESTIONE SICUREZZA AREA MANUTENZIONE - capitolo manutentivo 4
- CORSI DI ABILITAZIONE E AGGIORNAMENTO - capitolo manutentivo 5
- MANUTENZIONE INFRASTRUTTURA PORTUALE DI DISTRIBUZIONE IDRICA capitolo manutentivo 6
- CONDUZIONE E NOMINA TERZO RESPONSABILE - capitolo manutentivo 7
- MANUTENZIONE PROGRAMMATA A IMPIANTI IN CONDUZIONE - capitolo manutentivo 8
- MANUTENZIONE EDIFICI - interni - capitolo manutentivo 9
- MANUTENZIONE EDIFICI - esterni - capitolo manutentivo 10
- MANUTENZIONE DELLA SEGNALETICA ORIZZONTALE - capitolo manutentivo 11
- MANUTENZIONE DELLA SEGNALETICA VERTICALE E COMPLEMENTARE - capitolo manutentivo 12
- MANUTENZIONE DELLE RECINZIONI - capitolo manutentivo 13
- MANUTENZIONE DEL VERDE - capitolo manutentivo 14
- MANUTENZIONE SEDI STRADALI CON PAVIMENTAZIONE RIGIDA O SEMIRIGIDA - capitolo manutentivo 15
- MANUTENZIONE BANCHINE - capitolo manutentivo 16
- MANUTENZIONE GENERALE - capitolo manutentivo 17
- MANUTENZIONE INFRASTRUTTURA MEDIA TENSIONE - capitolo manutentivo 18

- MANUTENZIONE ILLUMINAZIONE PUBBLICA - capitolo manutentivo 19
- MANUTENZIONE RETE TELEFONICA E CITOFOINI - capitolo manutentivo 20
- MANUTENZIONE RETE DATI - capitolo manutentivo 21
- MANUTENZIONE IMPIANTI DA BASSA TENSIONE- capitolo manutentivo 22
- MANUTENZIONE SERVIZIO ELETTRICO - capitolo manutentivo 23
- MANUTENZIONE SERVIO IDRICO - capitolo manutentivo 24
- MANUTENZIONE SERVIO IDRICO NAVI - capitolo manutentivo 25

La PTS attraverso gli incarichi che le vengono affidati in forza delle convenzioni, soddisfa a specifiche esigenze del Socio perseguendo il migliore risultato in termini di efficacia, efficienza ed economicità. Nell'ambito di questo principio la PTS si dedica principalmente alle attività di conduzione e di manutenzione ordinaria delle strutture di pertinenza di ADSPMAO oltre che di altri servizi quali Viabilità, Portierato, Permessi di transito e Porto Digitale.

Gli interventi di manutenzione straordinaria richiesti dal Socio avvengono utilizzando le stesse risorse dell'Azienda intese in termini di mezzi e di uomini. L'esperienza ha dimostrato la necessità di regolare adeguatamente il rapporto con il Socio / Committente affinché il carico di lavoro sia adeguato all'effettivo dimensionamento dell'Azienda. Uno scostamento in un senso o nell'altro è un fattore abilitante al rischio di mala administration o comunque al rischio di commissione di reati della fattispecie di cui al D. Lgs. 231/01. Nella revisione delle convenzioni e del rapporto con il Socio è stata posta particolare attenzione a questo riguardo, prevedendo un sistema di monitoraggio dell'impegno assunto.

Con l'Assemblea annuale del Socio di luglio 2021 sono intervenuti i seguenti rilevanti cambiamenti alla governance della Società: nel Consiglio di Amministrazione, accanto ai Consiglieri dott.ri Umberto Malusà e Oliviero Petz è subentrata la dott.ssa Sonia Lussi che è stata successivamente indicata dal CDA quale Amministratore Delegato della Società attribuendole le relative deleghe.

Il Collegio Sindacale è stato rinnovato integralmente. Ne fanno parte i dott.ri Pompeo Boscolo (Presidente), Tiziana Pacifico e Diego Spazzali.

L'organismo di Vigilanza è ora retto dall'avv. Andrea Leonardo Pedefferri.

L'organigramma è stato modificato e approvato il 18/11/2021. Sono state inserite e riorganizzate alcune funzioni, quali l'Ufficio Acquisti, l'area Porto Digitale, l'area Porto di Monfalcone, l'Ufficio Progettazione e Supporto Amministrativo. L'area Manutenzioni è stata riorganizzata in un'unica area. L'Ufficio Acquisti è ora indipendente dall'Amministrazione. Questa modifica aumenta il livello di separazione delle funzioni nel settore degli approvvigionamenti, quindi di fatto sono aumentati i presidi anticorruzione. Tuttavia affinché la separazione delle funzioni sia un presidio anticorruzione effettivamente molto efficace, bisogna agire ancor di più sulla formazione mirata del personale coinvolto nel ciclo. Un fattore abilitante, non tanto della corruzione diretta quanto della mala administration (che però a sua volta può diventare fattore abilitante della corruzione) è una scarsa conoscenza del corretto utilizzo degli strumenti di approvvigionamento e delle regole. In questo senso è in atto un progressivo miglioramento dell'azienda che avviene anche attraverso un aumento del livello di esperienza del personale impiegato nel processo

di approvvigionamento. In particolare si sta attuando una politica di programmazione degli acquisti che nel tempo sta migliorando l'efficienza e l'efficacia aziendale.

Sempre nell'analisi del contesto interno, andando a vedere il corretto funzionamento aziendale, si rileva favorevolmente che l'adozione avvenuta negli ultimi anni del regolamento per l'assunzione del personale, del regolamento acquisti e del regolamento per l'utilizzo delle vetture aziendali ha permesso di definire le regole di operare in questi specifici settori con un beneficio complessivo per l'azienda e per i dipendenti.

Ad oggi si riscontra l'esigenza di adottare anche altri regolamenti o ampliare con paragrafi dedicati quelli esistenti. Manca un regolamento che disciplini l'affidamento di incarichi di consulenze e collaborazioni (che potrebbe eventualmente venire integrato in una sezione del regolamento acquisti). Ci si sta inoltre interrogando sull'opportunità di adottare un elenco fornitori con aggiornamento periodico o dinamico, piuttosto che ricorrere sistematicamente all'indagine di mercato su piattaforma elettronica, come strumento più efficace per evitare l'esclusione di operatori economici.

Sarebbe utile poi assumere un regolamento per disciplinare l'elenco fornitori, in particolare le regole per l'iscrizione. Sarebbe questo lo strumento corretto e migliore per applicare il principio di rotazione nella selezione degli operatori economici da invitare nelle procedure di affidamento diretto.

Si pone poi attenzione alla necessità di introdurre delle modifiche al regolamento per l'assunzione del personale, affinché si riduca la possibilità che un bando venga scritto in modo da privilegiare un determinato soggetto. Si potrebbe a questo fine prevedere che l'approvazione dei requisiti richiesti dal bando avvenga da parte di una commissione tecnica esterna all'azienda, per esempio nominata dal controllo analogo. Analogamente per la nomina della commissione giudicatrice. In ogni caso la soluzione migliore potrà scaturire da un confronto con il Socio sul migliore equilibrio tra le necessità di snellezza costruttiva di tipo operativo e le misure di attenuazione del rischio corruzione.

Di queste analisi e suggerimenti viene dato conto nella tabella del Risk assessment, considerata anche la valutazione del risultato del monitoraggio di secondo livello finalizzato al controllo dell'applicazione e dell'efficacia delle misure adottate. Si veda anche il paragrafo dedicato al monitoraggio.

Sempre in un discorso di analisi del contesto interno, bisogna rilevare la criticità dovuta alla mancanza di un funzionigramma e del mansionario. Un adeguato funzionigramma porterebbe i seguenti benefici:

1. miglioramento del clima aziendale, evitando attriti tra i collaboratori;
2. maggiore efficienza nello svolgimento delle attività, evitando duplicazioni o, all'opposto, nessuno che se ne occupi;
3. risparmio economico, con minori dispersioni di tempo e di risorse;
4. maggiore efficacia di azione, con vantaggio nel rispettare scadenze e impegni assunti;
5. maggiore qualità dei risultati;
6. migliore funzionamento della piramide gerarchica.

Il funzionigramma permetterebbe anche di ripartire in maniera equilibrata i carichi di lavoro e di verificare l'adeguatezza dell'inquadramento in relazione alla funzione svolta. In questo senso è doveroso rilevare che il clima aziendale è negativamente influenzato da una prassi, evidentemente del passato, di promuovere delle progressioni di carriera non necessariamente collegate ad un reale cambio di mansione. Si è quasi dimenticato, nella cultura aziendale, che la progressione di carriera può avvenire esclusivamente

come risposta alla necessità di coprire una posizione di maggiore responsabilità e competenza qualora questa necessità si incontri con la disponibilità in un determinato soggetto delle caratteristiche richieste. L'aver "dimenticato" questo, ha indotto in azienda il pensiero generalizzato, che la progressione di carriera sia un atto dovuto anche senza oggettive motivazioni. Ciò ha permesso che si insinuasse un clima di risentimento e di sospetto al quale è doveroso rispondere con azioni adeguate.

Sicuramente una misura di rimedio molto efficace, soprattutto per evitare che la questione si ripeta in futuro, potrebbe essere l'adozione nel regolamento di assunzione del personale, di un capitolo dedicato alle progressioni di carriera e che ne stabilisca le regole. Tra queste sarebbe bene assumere la previsione di riconoscimento della competenza ed idoneità del candidato, attraverso la valutazione del suo curriculum sviluppato in azienda e forse anche con una prova pratica o un colloquio dedicato. Il tutto posto al vaglio di una commissione composta anche da soggetti esterni.

Si prende atto che è iniziato un processo di adeguamento dei livelli aziendali alle mansioni svolte, ispirato alla trasparenza ed imparzialità.

Nell'analisi del contesto interno, si riscontra inoltre che a fine del 2021 si è conclusa la procedura ad evidenza pubblica per la selezione del Direttore Generale avviata in previsione del pensionamento del dott. Fabio Rizzi. Il dott. Marco Storchi è risultato il migliore candidato selezionato. Ha accettato l'incarico di assunzione ed ha preso servizio con l'inizio del 2022.

Rimane infine da segnalare l'importante attività di mappatura di tutti i processi aziendali che ha preso avvio in occasione della redazione del presente piano finalizzata però anche alla rielaborazione completa del MOG ai sensi del d.lgs 231/01. Il CDA ha dato incarico ad una società di consulenza esterna di predisporre un nuovo MOG. L'attività dovrà essere conclusa entro il mese di giugno prossimo e sarà adottato dal nuovo CDA stante il fatto che l'attuale è a fine mandato e quindi sarà rinnovato in occasione dell'Assemblea del Socio. La scadenza dell'Organo di indirizzo politico riverbera anche sull'adozione del piano triennale. È stato deciso allora di approvare e adottare il presente piano triennale dall'attuale CDA, in modo da rispettare la scadenza del 30 aprile, e prevedere da subito una successiva riedizione alla luce dell'approvazione del nuovo MOG, del quale oltretutto il piano anticorruzione ne costituisce una parte.

Da queste necessità è iniziata una stretta collaborazione tra il RPCT ed il team di professionisti incaricati della redazione del MOG. La collaborazione sta portando un notevole risultato nella mappatura dei processi, che finora non era mai stata affrontata ad un simile livello di approfondimento. Sono state infatti coinvolte tutte le strutture aziendali e c'è stato un notevole riscontro positivo. Il tutto supervisionato dal DG in stretta collaborazione con il RPCT. Ad oggi il settore che ha presentato maggiore criticità in questa attività è il reparto ICT in quanto il referente di ADSPMAO che ha coordinato da sempre il reparto, ha chiesto aspettativa per andare a lavorare in un'altra Società. Ci sarà pertanto un momento di discontinuità che però sarà adeguatamente affrontato, attraverso le conoscenze degli altri addetti impiegati nei processi del reparto.

Il 31 maggio 2022 il CDA ha approvato un nuovo organigramma che differisce da quello approvato il 18/11/2021 essenzialmente per alcune modifiche riguardo le linee gerarchiche, di staff e di sicurezza, controllo e compliance.

L'attuale organigramma è riportato in fig.1.

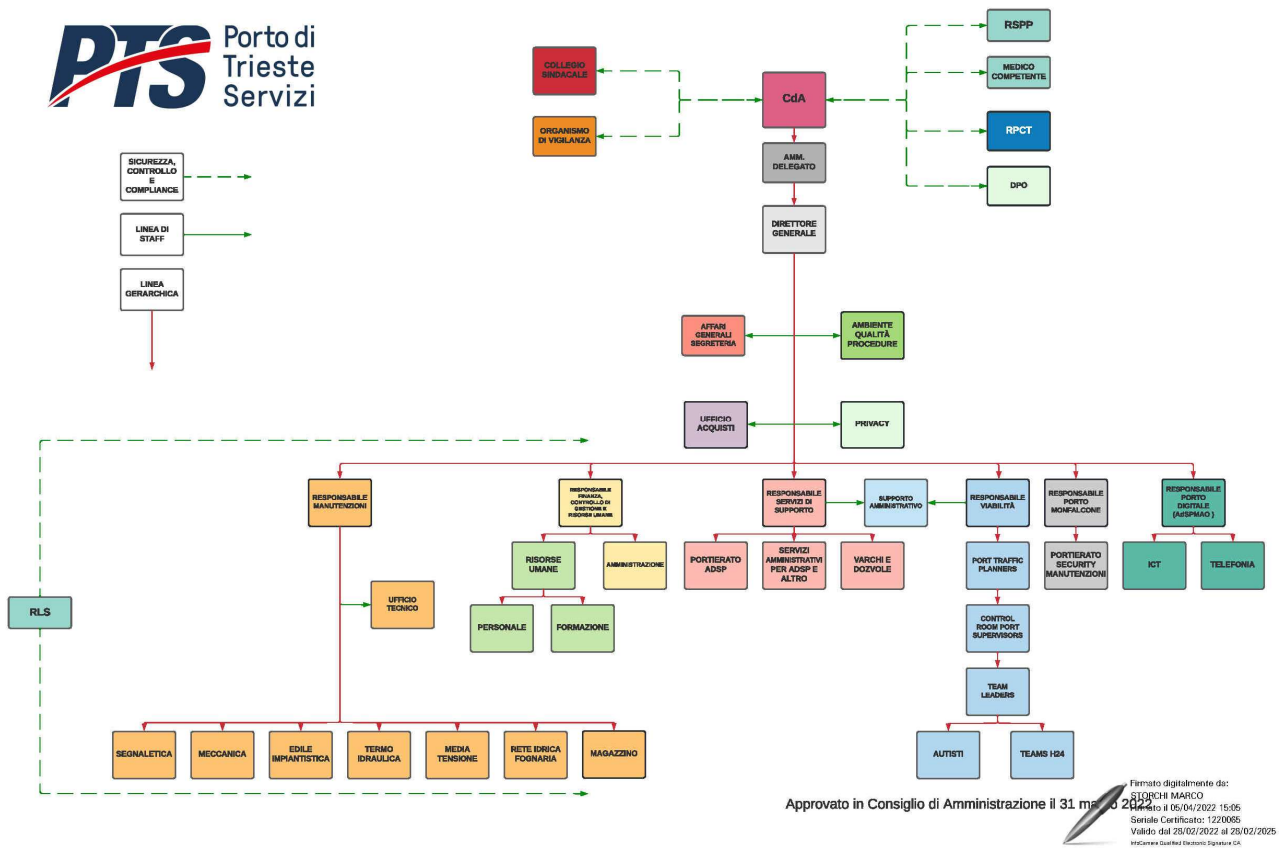


figura 1 Organigramma PTS

Misure di carattere generale per prevenire il rischio di corruzione

Rotazione dei dipendenti

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La ratio delle previsioni normative ad oggi emanate è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti. La rotazione è infatti un principio indefettibile anche nel settore degli acquisti. Tuttavia il principio deve essere bilanciato con le esigenze di competenza, formazione e snellezza della struttura che la S.r.l. deve avere, ed eventualmente sostituito da altre misure attenuanti il rischio.

Sul punto si sottolinea che, con deliberazione ANAC n. 1208 del 22.11.2017 si è dato atto delle problematiche riscontrate dalle Autorità di Sistema Portuale, e quindi anche delle loro società in house,

nell'applicazione della misura, a causa del numero ristretto del personale e all'infungibilità di talune specializzazioni.

Nell'ambito della riorganizzazione ancora in corso già si tiene conto delle esigenze di prevenzione, con l'individuazione di misure alternative alla rotazione, quali la segmentazione delle funzioni e/o l'affiancamento nello svolgimento delle medesime. In particolare nel corso del 2021 con l'assunzione del nuovo organigramma approvato a novembre, come dato atto già nell'analisi del contesto interno, si è aumentato il livello di segmentazione delle funzioni. Va riscontrato inoltre che con provvedimento interno nello stesso periodo è stata attuata la rotazione ordinaria di due impiegate rispettivamente occupate nell'area ufficio acquisti e nell'area ICT.

Conseguentemente al pensionamento del direttore generale e all'assunzione di una nuova figura in questo ruolo avviene di fatto anche il cambio della figura di RUP, stante la decisione aziendale che il ruolo di RUP viene ricoperto dal Direttore Generale. In questo momento e fino al completo inserimento del nuovo direttore generale la figura di RUP viene ricoperta dalla AD.

Tutela del dipendente che segnala illeciti (cd. whistleblower)

La PTS recepisce quanto disposto dalle recenti linee guida ANAC in tema di whistleblowing di cui alla delibera n. 469 del 9 giugno 2021 alla quale si rimanda per ogni aspetto applicativo della disciplina.

Le Linee guida hanno l'obiettivo di fornire indicazioni sull'applicazione della normativa e sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti indicati dalla legge tenuti a prevedere misure di tutela per il dipendente che segnala condotte illecite che attengono all'amministrazione di appartenenza. Esse contengono indicazioni utili anche per i possibili "segnalanti".

In particolare adottando quanto previsto dalla linea guida viene promosso presso i dipendenti il ricorso al canale interno di segnalazione degli illeciti, favorendo in prima istanza, l'inoltro della segnalazione al RPCT.

Al momento sono previsti i seguenti due canali di segnalazione al RPCT attraverso i quali viene garantita la riservatezza (fermo restando naturalmente, quanto necessario per l'adempimento dei conseguenti obblighi di legge quali per es. la denuncia all'ANAC o alla Procura della Repubblica):

1. Segnalazione diretta al RPCT tramite appuntamento riservato;
2. Segnalazione attraverso il seguente indirizzo e-mail riservato esclusivamente al RPCT:
whistleblowingspct@portoditriesteservizi.it

Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio superiore gerarchico, dirigente o funzionario) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower vanno inoltrate al RPCT. Si raccomanda pertanto a tutti i destinatari del presente piano, in particolare i soggetti apicali, di pubblicizzare adeguatamente che il RPCT è il solo destinatario delle segnalazioni, nonché le procedure e le modalità per presentare tali segnalazioni, proprio al fine di evitare evenienze come quella sopra descritta.

Si pone inoltre rilievo sul fatto che la segnalazione di whistleblowing avvia degli obblighi di adempimento da parte del RPCT, precisando in questo senso, che le segnalazioni anonime non sono segnalazioni di whistleblowing e non danno pertanto avvio a nessuna azione da parte del RPCT.

Si premette che il presente paragrafo è stato rimodulato rispetto alla corrispondente parte dei precedenti piani alla luce del documento (12 febbraio 2021) dal titolo "La disciplina del whistleblowing: indicazioni e spunti operativi per i professionisti" del consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili. Come specificato nell'introduzione al paragrafo, successivamente è stata approvata la linea guida ANAC, quindi la lettura del paragrafo va integrata con i contenuti della stessa. Per quanto eventualmente in contrasto, la linea guida ANAC, essendo stata sottoposta ad approvazione da parte del Consiglio di Stato, si ritiene prevalente.

L'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1, co. 1, della L. 179/2017, prevede che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione, o denunci all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del 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. Tale norma individua l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla tutela del dipendente che segnala condotte illecite, ampliando la platea dei soggetti destinatari rispetto al previgente art. 54-bis, che si riferiva genericamente a "dipendenti pubblici". Questa scelta sembra porsi in sintonia con l'ampliamento dei soggetti che, a vario titolo, sono tenuti all'applicazione della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013.

Al fine di tracciare il perimetro degli enti pubblici sottoposti all'applicazione della normativa sul whistleblowing, giova partire dalla nozione di dipendente pubblico. Alla luce del secondo comma dell'art. 54-bis, per "dipendente pubblico" deve intendersi il dipendente di ogni amministrazione dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e le loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al D.Lgs. 300/1999.

Rientra nella nozione di pubblico dipendente, inoltre, colui che svolge la propria attività lavorativa presso un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c., e cioè: (i) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria; (ii) le società in cui un'altra società dispone dei voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria; (iii) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa. Con riferimento a tali tipologie di enti, si segnala che l'ANAC ha chiarito quanto segue, per quanto qui interessa relativamente alle società in controllo pubblico. Tali enti coincidono con quelli di cui all'art. 2, co. 1, lett. m) del D.Lgs. 175/ 2016, come modificato dal D.Lgs. 100/2017. Tali enti sono già stati ricompresi nell'ambito di applicazione delle norme in tema di trasparenza e di anticorruzione ai sensi dell'art. 2-bis, co. 2, lett. b), D.Lgs. 33/2013; anche le società in house soggette al controllo analogo, disgiunto o congiunto, sono incluse nell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla tutela del dipendente, mentre, per quanto riguarda le società quotate, nel silenzio della norma, si ritiene che esse non siano ricomprese nell'ambito di applicazione della L. 179/2017, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013.

Per quanto riguarda, invece, l'oggetto della segnalazione, il dato normativo parla di "condotte illecite di cui (il dipendente pubblico) è venuto a conoscenza, non offrendo dunque una lista di fatti, situazioni o reati segnalabili. Tuttavia, si ritiene che il danno – potenziale o effettivo – prodotto dalla condotta illecita

debba essere di carattere pubblico, dal momento che il whistleblowing non ha ad oggetto doglianze di carattere personale o rivendicazioni. Pertanto, rientrano nell'ambito in esame gli illeciti ricollegabili alla c.d. maladministration e, dunque, a titolo esemplificativo: l'abuso di poteri al fine di ottenere vantaggi privati, il cattivo funzionamento e/o l'inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno, i favoritismi, i comportamenti che contrastano con la cura dell'interesse pubblico e che pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità dell'amministrazione, ecc.

La segnalazione deve, poi, contenere elementi utili per consentire all'RPCT di fare le verifiche e gli accertamenti del caso, oltretutto di valutare la fondatezza dei fatti segnalati. E infatti, come chiarito dalla stessa ANAC, contenuti minimi della segnalazione sono:

i dati del segnalante, il luogo/struttura di lavoro, il periodo, anche indicativo, in cui si è verificato il fatto e la chiara descrizione del fatto. La segnalazione deve altresì contenere ogni altra informazione conosciuta o documento che possa confermare la fondatezza dei fatti segnalati. Non è necessario, invece, che il whistleblower sia certo dell'effettivo verificarsi dei fatti denunciati o dell'autore, essendo sufficiente a tal fine che questi si sia prefigurato un'elevata probabilità che si verificasse il fatto. In ogni caso, non possono essere considerate meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, dovendo le notizie essere acquisite durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il destinatario della segnalazione è il RPCT, il quale deve: (i) curare l'istruttoria rispettando la tutela della riservatezza e il principio di imparzialità nell'interesse generale e di tutte le parti coinvolte; (ii) valutare i fatti; (iii) chiedere chiarimenti (se strettamente necessari), inclusa l'audizione del segnalante e di eventuali altri soggetti; (iv) utilizzare il contenuto delle segnalazioni per identificare le aree critiche dell'amministrazione in un'ottica di miglioramento della qualità ed efficacia del sistema di prevenzione della corruzione. In caso di manifesta ed evidente infondatezza, il RPCT può decidere di archiviare la segnalazione ovvero di: a) predisporre gli interventi organizzativi necessari per rafforzare le misure di prevenzione della corruzione nell'ambito in cui è emerso il fatto segnalato; b) inoltrare soltanto il contenuto della segnalazione, evidenziando che si tratta di una segnalazione su cui c'è una rafforzata tutela della riservatezza, a soggetti terzi interni competenti per l'adozione di eventuali ovvero a soggetti terzi esterni, se rileva la loro competenza (Autorità giudiziaria, Corte dei conti, ANAC).

Le denunce endogene contenute nella segnalazione rappresentano un efficace strumento diffuso di controllo che garantisce un meccanismo di protezione interno all'apparato pubblico, creando una sorta di sistema immunitario organico. Tuttavia, per incoraggiare tali denunce, è necessario che colui che segnala l'illecito sia "protetto" da eventuali ritorsioni o vessazioni, già solo sul piano del clima lavorativo in cui offre la sua prestazione.

L'ordinamento italiano si è munito di specifiche misure per tutelare il dipendente pubblico segnalante. In particolare, si prevede che il whistleblower non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi (diretti od indiretti) sulle condizioni di lavoro, in conseguenza della propria segnalazione, a pena di nullità dell'atto discriminatorio o ritorsivo. Al fine di attivare tale tutela, eventuali misure ritorsive adottate dal datore di lavoro devono essere comunicate all'ANAC dallo stesso interessato ovvero dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione in questione. In ogni caso, è a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui all'art. 54-bis, co. 2, D.Lgs. 165/2001 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Ulteriori tutele nei confronti del dipendente pubblico sono ravvisabili, da un lato, nel fatto che la segnalazione è sottratta all'accesso amministrativo di cui agli artt. 22 ss. della L. 241/1990 e, dall'altro, sul piano della privacy del whistleblower, dal momento che l'identità di quest'ultimo:

- nell'ambito del procedimento penale è coperta dal segreto;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- Nell'ambito del procedimento disciplinare 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, tuttavia, la segnalazione sia fondata in tutto 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 solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

A completamento di quanto detto, il Legislatore ha previsto che il whistleblower non possa beneficiare delle tutele sinora enunciate laddove questi sia ritenuto responsabile, con sentenza di primo grado, dei reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 della norma in commento, ovvero nel caso in cui venga accertata la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Con riferimento agli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, nella determinazione n. 1134/2017, ANAC ha già avuto modo di chiarire quali siano questi soggetti nell'ambito di applicazione delle norme in materia di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013. Per enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico si intendono le associazioni, le fondazioni e gli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con:

- bilancio superiore a cinquecentomila euro,
- la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni,
- in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.

Le disposizioni a tutela degli autori di segnalazioni di illeciti assumono connotazioni e peculiarità specifiche con riferimento alle società e agli enti in controllo pubblico.

Infatti, un aspetto che caratterizza e distingue le società e gli enti in controllo pubblico sia dalle pubbliche amministrazioni sia dalle società e dagli enti a capitale privato attiene ai macro-ambiti interessati dalla segnalazione, che potranno essere sia gli illeciti riguardanti le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, sia quelli rientranti nella disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D.Lgs. 231/2001.

Attraverso l'adozione di specifiche misure contenute in questo piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al decreto legislativo 231/2001, PTS ha concretamente previsto procedure di segnalazione ai sensi della legge 179/2017. Risultano infatti regolamentate le segnalazioni sia in ambito anticorruzione che in ambito di responsabilità amministrativa.

Tale specificità, evidentemente, non riguarda le Pubbliche Amministrazioni che non sono interessate dall'applicazione della norma sulla responsabilità amministrativa delle società e degli enti (di cui al D.Lgs. 231/2001), i cui dipendenti potranno fare segnalazioni solo in ambito anticorruzione. Per le PA l'organo di controllo interno deputato a ricevere la segnalazione sarà soltanto il RPCT; mentre in PTS coesistono due soggetti (interni) deputati a ricevere le segnalazioni, ovvero il RPCT in ambito anticorruzione e l'Organismo di Vigilanza in ambito responsabilità ex D.Lgs. 231/2001.

In entrambi gli ambiti, 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. Il contenuto della segnalazione deve rispondere alla salvaguardia dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione, rafforzando così i principi di legalità e buon andamento dell'azione amministrativa che contraddistinguono le PA e le società e gli enti in controllo pubblico.

Le modalità di segnalazione, che in entrambi gli ambiti garantiscono la riservatezza del segnalante, prevedono l'utilizzo del servizio postale (ovvero la forma cartacea) o della posta elettronica.

All'esito della attività istruttoria espletata sulla segnalazione ricevuta, il RPCT e/o l'OdV riferiranno all'Organo Amministrativo di PTS, qualora opportuno.

Per una gestione efficace dello strumento, convivendo in PTS tutti e due gli ambiti di segnalazione previsti dalla legge 179/2017, occorre sviluppare un coordinamento tra il modello di organizzazione, gestione e controllo e il piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ovvero tra le due figure destinatarie delle segnalazioni, l'organismo di vigilanza e responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. In un'ottica di semplificazione degli adempimenti, alla luce dell'intensa collaborazione esistente, si prevede di fornire sul sito informatico istituzionale indicazioni precise e di dettaglio affinché i potenziali segnalanti possano inviare la propria comunicazione indifferentemente all'uno o all'altro organo, per evitare che eventuali dubbi o incertezze su chi sia il soggetto competente a ricevere la segnalazione inducano il dipendente a rinunciare all'invio. Appare opportuno che la segnalazione venga effettuata indipendentemente dal suo oggetto, in quanto va considerato che il dipendente whistleblower potrebbe non individuare esattamente il giusto ambito della segnalazione. Inoltre, in società come PTS i comportamenti disetici possono essere frequentemente trasversali agli ambiti 190 e 231. Fatti salvi i motivi di opportunità, la procedura potrebbe proseguire con il processo di analisi e verifica della segnalazione, ovvero nella fase istruttoria, con eventuali audizioni, e di attuazione delle azioni all'esito degli accertamenti, nel rispetto della riservatezza del segnalante e del segnalato. La collaborazione dei due organi di controllo garantirebbe una gestione più efficace della segnalazione.

Come è noto, l'ANAC ha funzioni di prevenzione e di contrasto ai comportamenti che configurano ipotesi di corruzione nella Pubblica Amministrazione e, in particolare, ricopre un ruolo fondamentale in relazione alle segnalazioni oggetto del presente documento.

La L. 179/2017, in primo luogo, ha eliminato il riferimento al superiore gerarchico, dal momento che il segnalante deve ora rivolgersi ad un'autorità esterna, rappresentata, per l'appunto, dall'ANAC; in secondo luogo, ha accordato una tutela rafforzata nei confronti del dipendente, per far fronte ad eventuali misure ritorsive adottate dal datore di lavoro in danno a quest'ultimo.

Nel quadro di tale processo di riforma, il già citato D.Lgs. 165/2001 prevede ora che il dipendente pubblico possa rivolgere le segnalazioni non solo al RPCT, ma anche all'ANAC, a cui sono comunicate, in ogni caso, le eventuali misure ritorsive adottate in danno del segnalante.

L'articolo 54 bis, inoltre, chiarisce che, una volta ricevuta la segnalazione, l'autorità debba informare il Dipartimento della funzione pubblica della presidenza del consiglio dei ministri o di altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. Al termine dell'istruttoria, tenendo conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione, ANAC potrà applicare le seguenti sanzioni:

- in caso di accertamento dell'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro;
- in caso di accertamento dell'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro;
- in caso di accertamento del mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, una sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Lo stesso TUPI prevede poi che l'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotti apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, stabilendo l'utilizzo di modalità anche informatiche e promovendo il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Ebbene, nel 2015 l'ANAC ANAC (Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - c.d. whistleblower") aveva già adottato delle linee guida al fine di realizzare un sistema per la gestione delle segnalazioni provenienti, da un lato, da dipendenti dell'ANAC e relative a condotte illecite all'interno dell'Autorità (c.d. whistleblowing di I livello) e, dall'altro, da dipendenti di altre pubbliche amministrazioni (c.d. whistleblowing di II livello). Entrambi i sistemi mirano a consentire ai dipendenti di segnalare eventuali condotte illecite con uno strumento di facile utilizzo, garantendo la riservatezza delle informazioni e permettendo ad un ristretto gruppo di persone di ricevere e analizzare le segnalazioni.

Con riferimento alle segnalazioni di I livello, l'ANAC prevede che il segnalante possa accreditarsi su una piattaforma informatica accessibile ai soli utenti interni e che i dati della segnalazione vengano automaticamente inoltrati al soggetto designato dall'Autorità per l'avvio dell'istruttoria (ossia al RPCT) consentendo al segnalante di monitorare lo stato di avanzamento dell'istruttoria attraverso un codice identificativo. Una volta presa in carico la segnalazione, il RPCT potrà decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archivarla ovvero, in caso di sua fondatezza, di valutare a chi inoltrarla-tra un elenco predeterminato di soggetti-in relazione ai profili di illiceità riscontrati.

In ogni caso, il trattamento dei dati e dei documenti oggetto delle segnalazioni è effettuato a norma di legge e l'accesso agli atti, da parte dei soggetti autorizzati, è opportunamente regolamentato dalle politiche di sicurezza informatica dell'Autorità e dalle politiche di sicurezza più restrittive previste nel Manuale operativo per l'utilizzo del sistema di gestione delle segnalazioni.

Per quanto attiene, invece, alle segnalazioni di II livello, occorre anzitutto evidenziare che l'ANAC, sul proprio sito web, ha attivato un apposito canale whistleblowing, che accorda al dipendente la possibilità di effettuare le segnalazioni (eventualmente anche in forma anonima, pur riservandosi in questo caso un trattamento "extra 54-bis").

Il modulo per i whistleblowers si articola in una serie di domande a risposta multipla (es. occupazione del segnalante, amministrazione o ente in cui si è verificata la condotta illecita, ecc.), con la possibilità di indicare i nominativi di soggetti informati e allegare documentazione di supporto.

Una volta terminato il procedimento, il sistema genera un key-code che tiene traccia della segnalazione e del suo esito al termine dell'istruttoria. Le segnalazioni sono curate dal dirigente dell'ufficio vigilanza anticorruzione, coadiuvato da un gruppo di lavoro stabile designato con atto del segretario generale: la gestione delle segnalazioni rientra, infatti, nell'ambito delle attività istituzionali che ANAC svolge ai fini di vigilanza e controllo sull'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e come tale, pur con i necessari accorgimenti atti a preservare la riservatezza del segnalante, viene svolta dall'ufficio ordinariamente preposto alla vigilanza in materia di anticorruzione. Nel corso dell'istruttoria, l'ufficio vigilanza può richiedere informazioni, in primo luogo, all'RPCT dell'amministrazione cui è avvenuto il fatto segnalato o, in relazione a singole specifiche situazioni, ad altro soggetto in posizione di terzietà.

Una volta che il dirigente dell'Ufficio Vigilanza abbia sottoposto al Consiglio dell'ANAC la propria valutazione circa la non evidente infondatezza della segnalazione, quest'ultimo delibererà in merito all'eventuale trasmissione della segnalazione all'Autorità giudiziaria e alla Corte dei conti per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.

Tuttavia, va considerato come l'ANAC, all'interno delle stesse Linee guida, abbia posto in evidenza come la normativa vigente presenti una grave carenza, non contenendo disposizioni specifiche sulle modalità di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nella fase di inoltro della segnalazione dall'ANAC all'Autorità giudiziaria e/o alla Corte dei conti. Pertanto, la trasmissione della segnalazione avviene indicando anche il nominativo del segnalante, avendo cura, tuttavia, di evidenziare che trattasi di "segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001".

Le linee guida sono state recentemente superate dallo schema di linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 54-bis, del D.Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)", posto in consultazione il 24 luglio 2019. Tale schema di Linee guida dà conto, nella prima parte, dei principali cambiamenti intervenuti nell'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti (pubbliche amministrazioni e altri enti) tenuti a dare attuazione alla normativa, sia ai soggetti (c.d. whistleblowers) beneficiari del rafforzato regime di tutela. Si forniscono anche indicazioni sulle caratteristiche e sull'oggetto della segnalazione, sulle modalità e i tempi di tutela, nonché sulle condizioni che impediscono di beneficiare della stessa. Nella seconda parte, invece, si declinano, in linea con quanto disposto dalla normativa, i principi di carattere generale che attengono alle modalità di gestione della segnalazione preferibilmente in via informatizzata, si definisce il ruolo fondamentale svolto dal RPCT e si forniscono indicazioni operative alle Amministrazioni sulle procedure da seguire per la trattazione delle segnalazioni, dalla fase di invio e ricezione a quella di valutazione delle stesse. Nella terza parte, infine, si dà conto delle procedure gestite da ANAC con riferimento sia alle segnalazioni di condotte illecite, sia a quelle di misure ritorsive nei confronti del segnalante.

In merito a tale schema di Linee guida, il Garante per la protezione dei dati ha espresso un parere favorevole, condizionato all'introduzione di una serie di modifiche che possano evitare di interferire con la corretta gestione delle segnalazioni: (i) bisognerà meglio specificare i diritti garantiti dalla normativa privacy anche all'autore del presunto illecito; (ii) dovrà essere limitata al RPCT la possibilità di associare la segnalazione all'identità del segnalante; (iii) si dovrà dettagliare ulteriormente il ruolo svolto dai soggetti

che, in quanto titolari del trattamento dei dati, possano conoscere le informazioni contenute nelle segnalazioni; (iv) ANAC dovrà rafforzare le misure volte a tutelare l'identità del segnalante, servendosi di protocolli sicuri per la trasmissione dei dati, prevedendo accessi selettivi ai dati delle segnalazioni ed evitando un eccessivo quantitativo di notifiche sullo stato della pratica. Infine, relativamente alla possibilità di estendere la portata degli illeciti previsti dalla normativa sul whistleblowing anche ad altri illeciti non espressamente richiamati (ad es. molestie, mobbing o violazioni della normativa sulla privacy) il garante ha affermato che "l'estensione dell'ambito oggettivo dell'istituto, in tali termini, prefigurando la possibile acquisizione e gestione di segnalazioni riferite anche a circostanze generiche riconducibili ad una fase antecedente all'eventuale commissione di possibili illeciti, rischia di comportare trattamenti di dati personali non pienamente riconducibili all'ambito di trattamento previsto dalla disciplina di settore".

Anche in Italia il whistleblowing può rappresentare un valido strumento per la lotta e il contrasto dei fenomeni corruttivi. Sul punto, non può essere taciuto il lavoro di Transparency International Italia (che, ancor prima della L. 179/2017, aveva redatto apposite linee guida sul whistleblowing), la quale ha più volte chiarito che la gestione virtuosa delle segnalazioni degli illeciti contribuisce non solo ad individuare e contrastare i casi di maladministration e a diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno delle organizzazioni, ma anche a creare un clima di trasparenza e un senso di partecipazione e appartenenza, generato dal superamento del timore dei dipendenti di subire ritorsioni da parte degli organi sociali o dei colleghi, o dal rischio di vedere inascoltata la propria segnalazione.

Evidenziate le tutele del segnalante, appare opportuno individuare quelle presenti, seppure in misura più ridotta, in capo al soggetto segnalato. Occorre inizialmente premettere che le segnalazioni nel settore pubblico e nel settore privato devono avere rispettivamente ad oggetto:

- qualsiasi condotta illecita di cui il soggetto sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e la segnalazione deve operare a tutela dell'integrità della pubblica amministrazione;
- le condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231, devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o devono riguardare violazioni del modello organizzativo di cui sono venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tali peculiarità e limitazioni sono finalizzate ad escludere qualsiasi tutela nel caso in cui le segnalazioni non siano circostanziate, bensì fondate su meri "rumors", ovvero effettuate per fini personali del segnalante (ad esempio una vendetta), o ancora in malafede, e rappresentano, di fatto, la tutela per il soggetto "segnalato".

Per quanto concerne il settore pubblico, la tutela del segnalato trova dei limiti nei casi in cui in capo a quest'ultimo venga accertata ex art. 54-bis, co. 9, D.Lgs. 165/2001:

- "la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione (anche con sentenza in primo grado) o comunque per i reati commessi con la denuncia di cui al comma 1, oppure
- la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Il riferimento al dolo presuppone la conoscenza, da parte del soggetto agente, dell'infondatezza della segnalazione; la colpa grave, invece, rileva esclusivamente ai fini del procedimento disciplinare o del risarcimento del danno in sede civile.

Nel settore privato, invece, l'art 6, co. 2-bis, lettera d), D.Lgs. 231/2001 specifica che debbano essere previste "nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi ... (omissis) effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate". Tale disposizione, introdotta dall'art 2 della L. 179/2017, rappresenta un punto di equilibrio del sistema che dissuade il lavoratore da denunce pretestuose e tutela anche l'ente.

Come si è già detto nel paragrafo precedente, dalla lettura delle due disposizioni normative emerge chiaramente una disparità di trattamento fra il settore pubblico e il settore privato: se nel primo è prevista la perdita di ogni forma di tutela, nel secondo è prevista una mera sanzione in base al sistema adottato dall'ente.

Inoltre, il comma 3 dell'art 54-bis prevede che qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. La necessità del consenso da parte del segnalante è stata introdotta dalla L. 179/2017 a correzione della previgente disciplina che prevedeva la comunicazione, in ogni caso, dei dati del segnalante qualora ritenuti necessari per la difesa dell'incolpato.

In tema di diritto di difesa, Confindustria specifica che "permane un'impostazione tesa a proteggere il soggetto segnalante in misura prevalente rispetto a quello segnalato. Per evitare eccessivi squilibri in fase applicativa, ad esempio, l'esigenza di tutelare la riservatezza dell'identità del primo dovrebbe essere temperata con quella di salvaguardare il diritto di difesa del segnalato, nel caso in cui la segnalazione sia abusiva. Infatti, il diritto di difesa del segnalato potrà essere pienamente esercitato solo dopo aver individuato l'identità del denunciante e accertata l'eventuale natura abusiva della segnalazione; tuttavia, nelle more della definizione del giudizio, la posizione del soggetto segnalato rischia di essere compromessa, quanto meno sul piano reputazionale".

Inoltre, nella trattazione e gestione delle segnalazioni, ad avviso di ANAC, devono essere adottate le necessarie cautele anche per la tutela della riservatezza del soggetto segnalato "al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito. Pertanto, conformemente ai principi stabiliti dalla Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, l'Amministrazione o l'ente tenuto dovrà aver cura, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, di calibrare la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai rischi cui in concreto tali soggetti sono esposti, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi".

Conflitto d'interessi

Tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti, vertici aziendali e governance devono, nei loro rapporti esterni con clienti-fornitori-contraenti-concorrenti, comunque curare gli interessi della Società rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale anche di natura non patrimoniale come da articolo 6 del Codice Etico e di Comportamento.

Tutti i predetti soggetti, in particolare quelli destinati a operare nei settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione, devono tassativamente astenersi da quella attività in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale.

Il conflitto di interessi viene generalmente definito come la situazione, condizione o insieme di circostanze che determinano o accrescono il rischio che gli interessi primari – consistenti nel corretto e imparziale adempimento dei doveri e compiti istituzionali, finalizzati al perseguimento del bene pubblico – possano essere compromessi da interessi secondari, privati o comunque particolari. Generalmente si distinguono tre tipologie di conflitto di interessi:

- a) **Conflitto di interessi reale (o attuale)** Il conflitto di interessi reale (o attuale) è la situazione in cui l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) di una persona (agente - il dipendente o l'organo di PTS) tende a interferire con l'interesse primario di un'altra parte (la società PTS), verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità. Il conflitto di interessi reale (o attuale) è quindi quello che si presenta nel momento in cui l'agente deve esprimere un giudizio o manifestare la sua volontà o concorrere a formare la volontà della Società. La definizione proposta ha volutamente carattere generale; ciò consente di adattarla alle fattispecie di conflitto che possono riguardare gli individui e gli organi aziendali nei diversi ambiti, restando fermi i suoi elementi essenziali.
- b) **Il dipendente (o l'organo di PTS) è in conflitto di interessi potenziale** quando avendo un interesse secondario, normalmente a seguito del verificarsi di un certo evento o per il fatto di avere relazioni sociali e/o finanziarie con individui o organizzazioni, tale interesse "potrebbe potenzialmente tendere a interferire", in un momento successivo, con un interesse primario, portando il dipendente in una situazione di conflitto di interessi reale. Il conflitto di interessi potenziale può quindi essere definito nel seguente modo: Il conflitto di interessi potenziale è la situazione in cui l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) di una persona (agente - il dipendente o l'organo di PTS) potrebbe potenzialmente tendere a interferire con l'interesse primario di un'altra parte (la società PTS), verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità. Nel conflitto potenziale, dunque, ci sono interessi rilevanti, ma i compiti attuali del dipendente non sono compromessi da quegli interessi. Tra i rimedi per gestire tale conflitto vi è quello di rendere noti tutti gli interessi finanziari e non finanziari che potrebbero interferire con i doveri e le responsabilità del dipendente.
- c) **Il dipendente è in una situazione di conflitto di interessi apparente (o percepito)** qualora una persona di buon senso può pensare che l'interesse primario in capo al primo possa venire compromesso da interessi secondari di varia natura (es. sociali e d'affari). Il conflitto di interessi apparente è la situazione in cui l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) di una persona può apparentemente tendere a interferire, agli occhi di osservatori esterni, con l'interesse primario di un'altra parte, verso cui la prima ha precisi doveri e responsabilità. Nel conflitto apparente, quindi, la situazione è tale da poter danneggiare seriamente la reputazione dell'agente e quella dell'organizzazione in cui opera, anche quando l'interesse privato del dipendente non ha alcuna interferenza sugli interessi primari del principale, potendo addirittura essere ad esso allineato. Il rischio reputazionale è importante in quanto se anche solo uno dei dipendenti si trova in una situazione di conflitto di interessi non gestita, i soggetti esterni potrebbero ritenere che l'intera organizzazione sia indulgente rispetto a tali pratiche. In tal senso, l'interferenza dell'interesse secondario appare agli osservatori esterni, anche se non è detto che tale interferenza sia realmente presente nel soggetto agente. Pertanto, tutti i conflitti di interessi potenziali e reali sono anche sempre apparenti, in quanto entrambi vedono l'esistenza di interessi secondari in capo al soggetto agente. Si può anche affermare che il conflitto potenziale e reale guardano all'aspetto soggettivo, mentre quello apparente all'aspetto oggettivo.

Appare opportuno citare il documento contenente "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti", approvato nel 2014 a chiusura dei lavori del tavolo tecnico, a cui hanno partecipato

il Dipartimento della funzione pubblica, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'ANCI e l'UPI, per fornire a titolo indicativo e non certo esaustivo alcune ipotesi di conflitto di interessi di portata generale, applicabili a tutto il personale e, compatibilmente con il diverso profilo, applicabili anche alle altre figure sopra richiamate:

- a) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti nei confronti dei quali la struttura di assegnazione del dipendente ha funzioni relative al rilascio di concessioni o autorizzazioni o nulla-osta o atti di assenso comunque denominati, anche in forma tacita;
- b) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti fornitori di beni o servizi per la Società, relativamente a quei dipendenti delle strutture che partecipano a qualunque titolo all'individuazione del fornitore (es: predisposizione di capitolati tecnici, partecipazione a commissioni di gara e, ancor prima, alla segnalazione e individuazione del bisogno);
- c) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che detengono rapporti di natura economica o contrattuale con PTS (Banche, creditori, ecc.), in relazione alle competenze della struttura di assegnazione del dipendente, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;
- d) gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;
- e) gli incarichi che si svolgono nei confronti di soggetti verso cui la struttura di assegnazione del dipendente svolge funzioni di controllo e di vigilanza (viabilità, controllo del corretto adempimento della prestazione contrattuale da parte del fornitore, ecc.), salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;
- f) gli incarichi che per il tipo di attività o per l'oggetto possono creare nocimento all'immagine della Società, anche in relazione al rischio di utilizzo o diffusione illeciti di informazioni di cui il dipendente è a conoscenza per ragioni di ufficio;
- g) gli incarichi e le attività per i quali l'incompatibilità è prevista dal d. lgs. n. 39/2013 o da altre disposizioni di legge vigenti (come, ad esempio, le situazioni di inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione o a componenti di organi di livello nazionale, regionale o locale);
- h) in generale, tutti gli incarichi che presentano un conflitto di interesse per la natura o l'oggetto dell'incarico o che possono pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente. La valutazione operata da PTS circa la situazione di conflitto di interessi va svolta tenendo presente la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la sua posizione nell'ambito della Società, la competenza della struttura di assegnazione e di quella gerarchicamente superiore, le funzioni attribuite o svolte in un tempo passato ragionevolmente congruo. La valutazione deve riguardare anche il conflitto di interesse potenziale, intendendosi per tale quello astrattamente configurato dall'art. 6 del Codice Etico e di Comportamento di PTS.

In caso di conflitto d'interesse, la comunicazione tempestiva, accompagnata dalla immediata astensione dall'esercizio della funzione o della prestazione, va effettuata:

- dal dipendente, al Responsabile delle Risorse Umane e al proprio superiore gerarchico;
- dai membri del Consiglio di Amministrazione, dell'Organo di Controllo e dell'Organismo di Vigilanza, e dal Direttore Generale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Responsabile del Controllo Analogico;

- negli altri casi, al Direttore Generale.

L'Organo compulsato provvede tempestivamente, se del caso, a individuare il sostituto dell'astenuito.

Misure anticorruptive specifiche per Porto di Trieste Servizi S.r.l.

Premesse

Si è già evidenziato come PTS sia società costituita dall'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale (già Autorità Portuale di Trieste), ai sensi dell'art. 6 della Legge 28 gennaio 1994 n. 84. Nel preambolo dello Statuto di PTS si legge che, oggetto del medesimo "è la gestione di servizi in ambito portuale in forma societaria e nel rispetto dei seguenti requisiti:

1. Partecipazione totalitaria dell'Autorità di Sistema Portuale del Sistema del Mare Adriatico Orientale al capitale sociale.
2. Controllo analogo a quello esercitato dall'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale sui propri servizi.
3. La società realizza la propria attività, nei limiti della normativa di riferimento concernente le società in house, con l'Ente "Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale" che la controlla."

Sempre a norma dello Statuto, articolo 1, "La società costituisce un'articolazione organizzativa dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale per l'espletamento dei servizi in ambito portuale rientranti nell'oggetto sociale" specificando che "L'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale esercita gerarchicamente sulla società un controllo di natura effettiva, strutturale e funzionale, analogo a quello esercitato sui propri uffici e servizi, indirizzandone e verificandone la gestione con le modalità previste dalla legge e dal presente statuto."

In particolare, ADSPMAO esercita, in qualità di Socio Unico della società in house, uno stretto controllo sull'attività di PTS tanto che gli amministratori devono, ai sensi di quanto prescritto nell'articolo 13 dello Statuto sociale richiederne la preventiva autorizzazione per il compimento di alcune operazioni e, in particolare, per:

- a) sviluppo di nuove attività e/o di nuovi servizi e/o acquisizione e/o dismissione di attività o servizi già esercitati;
- b) acquisti e/o alienazioni di immobili, di impianti, di partecipazioni, di aziende e/o rami d'azienda;
- c) rilascio di garanzie superiori a Euro 50.000,00;
- d) nomina di un Amministratore Delegato;
- e) conferimento di attività sociali in altre società o consorzi;
- f) regolamenti su assunzioni, acquisti e forniture, gare e conferimento di incarichi e consulenze di qualsiasi tipo.

A norma, poi, di quanto previsto dall'articolo 2 dello Statuto "Il corrispettivo delle prestazioni relative ai servizi resi da PTS ad Autorità Portuale di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale sarà commisurato a un equo ristoro dei costi specifici e dei costi generali sostenuti da PTS".

Si segnala, infine, come lo Statuto, in coerenza con la natura della società, stabilisca, all'articolo 2, altresì che "Nel rispetto dei presupposti per l'affidamento in house così come precisati dalla giurisprudenza nazionale e comunitaria:

- a) l'attività gerarchica di indirizzo, programmazione, vigilanza e controllo da parte dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale si esplicherà attraverso il presente Statuto, i contratti di servizio e l'emanazione di direttive da parte di Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale
- b) la società è dotata di idonei strumenti di programmazione, controllo e coinvolgimento del Socio Unico Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale;
- c) la società realizza l'intera propria attività con e per conto dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale che la controlla;
- d) la società invia ad Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale copia delle delibere del Consiglio di Amministrazione (o determine dell'Amministratore Unico) e dell'Assemblea;
- e) la società invia semestralmente ad Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale ed al Collegio Sindacale della Società una relazione sull'andamento aziendale;
- f) entro sessanta giorni dall'inizio di ciascun esercizio, la società deve inviare al Socio Unico il budget annuale, comprendente scelte ed obiettivi che si intendono perseguire nell'esercizio, unitamente alle linee di sviluppo delle varie attività".

A fronte del su descritto penetrante controllo dell'ADSPMAO nei confronti della società in house si ritiene che, comunque, l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel presente aggiornamento debba trovare opportuno riscontro in una adeguata e conforme programmazione dell'organizzazione degli uffici di PTS. Ciò al fine di incidere sull'efficienza delle strutture, rafforzare la gestione del rischio e prevenire eventuali fenomeni di corruzione nonché per la promozione della trasparenza e per la riduzione di situazioni di conflitto di interessi. Alla luce di quanto premesso, al fine di orientare l'attività di PTS, di seguito sono approfondite le due seguenti questioni:

- Individuazione del RPCT e dell'Organo di PTS competente per l'adozione del PTPCT;
- Individuazione di alcune aree di rischio specifiche che caratterizzano l'attività delle PTS (assunzioni di personale, affidamenti di appalti) e individuazione delle relative misure correttive.

Individuazione e nomina del RPCT, del RASA e individuazione dell'organo che adotta il PTPCT di PTS

Con determinazione del 3 Ottobre 2019 è stato nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT), ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge n.190/2012 il dipendente Paolo Picech.

Per quanto concerne l'organo competente alla nomina del RPCT, in ossequio a quanto previsto nella deliberazione ANAC n. 1208/2017 esso è stato individuato nel Consiglio di Amministrazione il quale, ai sensi di quanto previsto nell'articolo 13 dello Statuto, "è investito di ogni potere dal Socio Unico per l'amministrazione della società e provvede a tutto quanto non sia riservato dalla legge o dallo Statuto alle determinazioni del Socio Unico". Il Consiglio di Amministrazione è infatti l'Organo di indirizzo della Società, al quale è attribuito dall'art. 1, comma 7 della legge 190/2012 il compito di individuare il RPCT.

Il dipendente che ricopre l'incarico è un quadro di 2° livello, in assenza di dirigenti in azienda a parte la posizione apicale del Direttore Generale che, in quanto RUP unico, per motivi di opportunità non può assumere tale funzione.

Paolo Picech è il responsabile del reparto Impianti di Media Tensione e Sottoservizi Elettrici e responsabile dell'Ufficio Tecnico. Tale mansione appare coerente con le prescrizioni di cui al paragrafo 2.1 della circolare n. 1/2013 del DFP. In estrema sintesi, qui di seguito, si riportano gli elementi di rispondenza al documento di prassi:

- il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, per cui il dipendente si trova in una posizione di relativa stabilità, così da evitare che la necessità di intraprendere iniziative penetranti nei confronti dell'organizzazione amministrativa possa essere compromessa anche solo potenzialmente dalla situazione di precarietà dell'incarico;
- presupponendosi la disponibilità di risorse sufficienti per l'organizzazione dell'attività e per la gestione dei rapporti, la scelta è ricaduta su un titolare di ufficio;
- l'incarico di responsabile della prevenzione è incarico aggiuntivo a soggetto già titolare di incarico apicale, per apicale intendendosi un quadro 2, considerata la dimensione aziendale e la presenza in organico di un solo Dirigente;
- la scelta è ricaduta su un dipendente che non è stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna né di provvedimenti disciplinari, che ha dato dimostrazione nel tempo di comportamento integerrimo;
- alla nomina non è seguita una modifica o un'integrazione dell'atto di conferimento dell'incarico in via prioritaria svolta e del contratto;
- nell'effettuare la scelta si è tenuto conto dell'assenza di situazioni di conflitto di interesse, e si è così evitato, per quanto possibile, la designazione di apicali incaricati di quei settori che sono considerati tradizionalmente più esposti al rischio della corruzione, come l'ufficio contratti o quello preposto alla gestione del patrimonio. Parimenti, non è stato nominato responsabile della prevenzione il responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (posizione tra l'altro retta ad interim dal Direttore Generale), situazione che parrebbe realizzare un conflitto di interesse e quindi un'incompatibilità: la funzione del responsabile di cui alla l. n. 190/2012 ha carattere squisitamente preventivo, a differenza della funzione dell'U.P.D., il quale, come noto, ha competenza in ordine all'accertamento dell'illecito disciplinare e all'irrogazione delle conseguenti sanzioni. La sovrapposizione tra le due figure può comportare il rischio dello svolgimento inefficiente delle funzioni, in quanto il responsabile *ex lege* n. 190 non deve essere visto dai colleghi e collaboratori come un "persecutore" ed i rapporti debbono essere improntati alla massima collaborazione. Inoltre, le informazioni che pervengono al responsabile ai fini della prevenzione della corruzione necessita di una valutazione "filtro" per la verifica di rilevanza disciplinare dei fatti e questa valutazione rischia di essere compromessa nel caso in cui le due funzioni siano coincidenti;
- non risultavano presenti più aspiranti all'incarico;
- al fine di consentire nel miglior modo l'esercizio della funzione, nell'affidamento della responsabilità è stato opportunamente seguito un criterio di rotazione/alternanza tra più quadri;
- la società ha assicurato lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento anche dopo la nomina.
- L'incarico di RASA viene affidato al RPCT.

Aree di rischio specifiche che caratterizzano le attività di PTS e indicazione delle misure di contenimento del rischio

Reclutamento del personale

A seguito della mappatura dei processi e dei procedimenti sono state, come già evidenziato, sostanzialmente individuate due macroaree a più elevato rischio di corruzione: assunzione del personale e affidamento di appalti.

Con riguardo all'assunzione di personale deve rilevarsi che, il D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175, recante il "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica" (TUSP), ha riordinato una materia che è stata oggetto di numerosi interventi legislativi e giurisprudenziali, sia nazionale che europei, a partire da quando, con l'art. 22, comma 3, lett. e), L. 8 giugno 1990, n. 142 veniva per la prima volta disciplinato in termini generali l'utilizzo di società di capitali per la gestione di servizi pubblici locali.

L'evoluzione della disciplina relativa alla gestione del personale da parte delle società pubbliche ha risentito delle problematiche di natura sistematica relative all'inquadramento giuridico delle società a partecipazione pubblica, seguendo però un diverso percorso in considerazione della peculiarità che da sempre caratterizza il rapporto di lavoro ed il suo inquadramento in tipi contrattuali autonomi.

Fino al 2008 era pacifica l'applicazione della disciplina privatistica ai rapporti di lavoro con società pubbliche, data la natura giuridica privata di entrambe le parti, anche per quanto riguardava le procedure di assunzione.

Solo con l'art. 18 del D.L. n. 112/2008 il legislatore ha, per la prima volta, disciplinato le modalità di assunzione nelle società a partecipazione pubblica, distinguendo due casi: quello delle società che gestiscono i servizi pubblici, a totale partecipazione pubblica (comma 1) e quello delle altre società a partecipazione pubblica totale o di controllo (comma 2). In entrambi i casi le società erano invitate ad adottare propri regolamenti per il reclutamento del personale, ma nel primo caso tali regolamenti dovevano essere rispettosi dei principi di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001, mentre nel secondo caso il richiamo era solamente ai principi di trasparenza, pubblicità ed imparzialità, anche di derivazione comunitaria.

La creazione di due regimi speciali, differenziati tra di loro in considerazione della qualificazione soggettiva delle società partecipate e del loro oggetto, aveva creato non pochi problemi interpretativi anche in merito alla giurisdizione, tanto che sono intervenute le SS.UU. della Corte di Cassazione (sent. n. 28830/2011) per dichiarare la manifesta non fondatezza della questione di legittimità costituzionale per disparità di trattamento, affermando che in entrambi i casi sussiste la giurisdizione del giudice ordinario trattandosi in entrambi i casi di società non equiparabili alle pubbliche amministrazioni. Come spesso capita, le Sezioni Unite, nello statuire sulla giurisdizione, hanno anche dato una precisa indicazione del diritto sostanziale applicabile, confermando l'applicabilità del rapporto di lavoro privato ai dipendenti di società in controllo pubblico, anche dopo l'intervento del D.L. n. 112/2008.

Il riferimento obbligatorio ai principi di cui all'art. 35, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 era stato ribadito per le società in house dall'art. 25, comma 6, D.L. 1/2012.

Il TUSP disciplina la gestione del personale all'art. 19, il cui primo comma stabilisce il principio che ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico si applica la disciplina civilistica con le

eccezioni previste dalla disciplina specialistica introdotta dal TUSP stesso. Dunque, per tutte le società a partecipazione pubblica non di controllo, il regime giuridico del rapporto di lavoro è a tutti gli effetti regolato dalle norme civilistiche senza alcuna eccezione.

Invece, per i rapporti di lavoro dei dipendenti delle società a controllo pubblico sono previste eccezioni alla disciplina privatistica, le quali sono essenzialmente le seguenti:

- modalità di reclutamento (art. 19, commi 1-4) e regime transitorio (art. 25);
- politiche retributive e limiti ai trattamenti economici agli amministratori, ai titolari e componenti degli organi di controllo, ai dirigenti e ai dipendenti, che non potrà comunque eccedere il limite massimo di euro 240.000 annui al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali e degli oneri fiscali a carico del beneficiario, tenuto conto anche dei compensi corrisposti da altre pubbliche amministrazioni o da altre società a controllo pubblico. (art. 11, commi 6 e 10);
- obbligo di aspettativa per i dipendenti della società che vengano nominati componenti del Consiglio di amministrazione;
- disposizioni a favore del personale delle società a controllo pubblico per favorire i processi di razionalizzazione (artt. 19, comma 8 e 24, comma 9).

Per quanto riguarda le modalità di reclutamento, l'art. 19, comma 2, riprende i commi 1 e 2 dell'art. 18, D.L. n. 112/2008, che sono infatti stati abrogati, mentre rimane in vigore il comma 2 bis sul contenimento delle spese di personale, in relazione ad aziende speciali ed istituzioni. Nel riprendere la disciplina dell'art. 18 D.L. 112/2008, il TUSP innanzi tutto accorpa le due ipotesi, trattate diversamente dalla previgente norma, prevedendo per entrambe le ipotesi che i regolamenti interni sul reclutamento del personale si debbano adeguare ai principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità nonché ai principi di cui all'art. 35, comma 3, D.Lgs. 165/2001, mentre in precedenza il rinvio al D.Lgs. 165/2001 era limitato alle società pubbliche esercenti servizi pubblici locali.

L'art. 19 TUSP prevede inoltre che, in mancanza di un provvedimento interno trova diretta applicazione il suddetto art. 35, comma 3, sopperendo così alla omessa indicazione, da parte dell'art. 18, D.L. 112/2008, delle conseguenze derivanti dalla mancata emanazione del provvedimento sul reclutamento del personale.

Infine, l'art. 19 TUSP non disciplina più il conferimento di incarichi da parte delle società a controllo pubblico, che l'art. 18, D.L. 112/2008 sottoponeva alla medesima disciplina del reclutamento del personale per le società. Quindi il conferimento di incarichi per le società a partecipazione pubblica non è più soggetto a disciplina pubblicistica, anche se rimane la grande difficoltà di distinguere gli incarichi dagli appalti di servizi, che sono invece soggetti al D.Lgs. n. 50/2016 (Codice dei contratti pubblici). Resta ovviamente salvo il doveroso rispetto dei noti principi di derivazione comunitaria.

Il procedimento che deve essere seguito dalle società in controllo pubblico per il reclutamento del personale costituisce il punto centrale dell'art. 19, comma 2, il quale prevede l'obbligo di rispettare i principi di cui al comma 3, art. 25 del D.Lgs. n. 165/2001. In particolare, occorre rilevare che, ai sensi del citato comma 2 dell'art. 19 TUSP, in caso di mancata adozione di un provvedimento interno che si ispiri ai principi del comma 3 art. 35 "trova diretta applicazione il suddetto articolo 35 comma 3", il che presuppone una sostanziale differenza tra i principi del comma 3 articolo 35 ed il contenuto integrale del comma 3. La dottrina ha evidenziato che il contenuto del comma 3 si limita ad elencare i principi cui si devono ispirare le pubbliche amministrazioni nelle procedure di reclutamento, rendendo, così,

problematico apprezzare la forza sanzionatoria contenuta nel secondo periodo del comma 2 dell'art. 19 TUSP.

Resta da evidenziare che il procedimento di reclutamento previsto dall'articolo 19 del TUSP non è equiparabile a quello del concorso pubblico in quanto la stessa Corte costituzionale (sent. n. 167/2013), ha escluso la possibilità di passaggio alle dipendenze della P.A. di personale assunto da società partecipate nel rispetto dell'art.18 del D.L. 112/2008, proprio in quanto questo non garantisce il pieno rispetto delle procedure concorsuali, ma solo dei principi. Lo stesso risultato interpretativo è stabilito dalla sentenza 227/2013, dove la procedura dell'art. 18 D.L. 112/2008 viene qualificata come "paraconcorsuale".

Se i dipendenti assunti con la procedura dell'art. 18 D.L. 112/2008 non possono essere equiparati ai pubblici dipendenti perché non assunti con concorso, ne consegue che il procedimento di cui all'art. 18 D.L. 112/2008 (e dunque anche quello di cui all'art.19, comma 2, del D.Lgs n. 175/2016) non coincide con quello concorsuale di cui all'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 si tratta dunque di un procedimento "intermedio", che rispetta i principi del concorso pubblico ma non l'intera disciplina da esso imposta.

In coerenza con tale assunto, negli ultimi mesi del 2019 PTS ha elaborato il Regolamento per il reclutamento del personale impiegatizio e dirigenziale. L'atto, secondo quanto prescritto dallo Statuto societario, è stato sottoposto all'approvazione dell'ADSPMAO nell'esercizio del controllo analogo ed è stato adottato nel gennaio 2020, per essere immediatamente applicato. Il Regolamento, alla luce delle esperienze subito maturate, è stato oggetto già nel successivo mese di marzo di un aggiornamento.

La procedimentalizzazione del procedimento di assunzione rappresenta, oltre che l'adempimento di una disposizione normativa, un efficace strumento di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Affidamento di contratti di lavori, forniture e servizi

A conclusione del 2020, con significative modifiche rispetto alla precedente gestione delle operazioni del ciclo passivo, è stata implementata una più efficiente strutturazione aziendale, i cui effetti hanno iniziato a riverberare i propri effetti già all'inizio del 2021. Il caposaldo è di natura prettamente regolamentare interna: si tratta del Regolamento ex art. 36 D.Lgs 50/2016 e s.m.i. 29-10-2020, che è andato a sostituire il Regolamento redatto alla fine dell'anno 2018, sottoposto all'approvazione dell'ADSPMAO, che tuttavia non venne formalmente adottato.

PTS, in quanto società in house e pertanto "organismo di diritto pubblico", è tenuta al rispetto del D.Lgs. 50/2016 nonché delle norme sulla contabilità pubblica, in quanto applicabili. Il Regolamento disciplina le procedure per contratti passivi di valore inferiore alle soglie comunitarie e per i contratti attivi. Le disposizioni del Regolamento integrano le previsioni di questo PTPCT, del Codice Etico e di Comportamento e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001.

Si tratta di uno strumento redatto in conformità all'art. 16, comma 7 del decreto legislativo 175/2016 e all'art. 36 del Codice ed alle prescrizioni delle Linee Guida ANAC n. 4/2016, di cui alla delibera n.636 del 10 luglio 2019, tenendo altresì conto delle modifiche intervenute per effetto dell'entrata in vigore del D.L. 76/2020, convertito in L. 120/2020 e che ha introdotto, all'art. 1, le procedure semplificate "sotto soglia" che trovano applicazione sino alla data del 31.12.2021. Relativamente ai contratti attivi, il Regolamento tiene altresì conto dei principi del R.D. 2440/1923 e del R.D. 827/1924, in quanto applicabili, e risulta opportunamente conforme alle prescrizioni rese dal regolamento per la disciplina delle procedure di

affidamento di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale.

Il regolamento è particolarmente efficace in quanto risulta integrato con altri presidi:

- l'Ufficio Acquisti, che con l'approvazione dell'organigramma di novembre 2021 è diventato indipendente dalla funzione Finanza e Controllo di Gestione
- L'Ufficio Finanza e Controllo di Gestione;
- il sistema delle deleghe di spesa;
- il ruolo dell'Ufficio Tecnico nella predisposizione dei capitolati tecnici;
- il ruolo dei reparti nel rappresentare l'esigenza senza successivamente partecipare alla procedura di selezione del contraente;
- il controllo contabile e di legittimità dell'Organo di controllo;
- il controllo dell'Organismo di Vigilanza sull'idoneità delle procedure a inibire il rischio di reati c.d. 231 (seppur tali reati possano essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, le procedure adottate da PTS hanno funzione di legalità trasversale sia ai fini 190 sia ai fini 231);
- gli adempimenti di trasparenza.

Le salvaguardie attivate dall'organizzazione aziendale, in taluni casi in ossequio a prescrizioni normative ed in altri per autonoma valutazione di opportunità, rappresentano un complessivo strumento destinato a rendere trasparenti le procedure adottate per l'affidamento degli appalti e alla verifica della legittimità/liceità/opportunità dei comportamenti adottati e, quindi, di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Attività di monitoraggio

È nota la necessità di effettuare un periodico aggiornamento delle aree di rischio, per mezzo della rielaborazione della mappatura dei processi. Questa si ottiene tramite la revisione delle esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio corruttivo si verifichi, indicando modalità, soggetti responsabili, tempi di attuazione ed indicatori.

Il relativo monitoraggio prevede un flusso informativo periodico dai referenti al RPCT, al fine di:

- Controllare l'effettiva applicazione delle misure di mitigazione e la loro adeguatezza, attraverso la valutazione degli effetti conseguiti;
- verificare il rispetto dei termini previsti per l'adozione di eventuali misure aggiuntive richieste dal PTPCT;
- individuare eventuali nuovi o maggiori rischi, sia in processi già presenti nella Mappa sia in processi finora non ricompresi.

Nell'arco del 2021 non sono stati fatti dei formali audit di monitoraggio, ma comunque nel corso dell'anno più volte il RPCT ha fatto delle verifiche sulle procedure di acquisto, ed è stato messo in conoscenza dalla contabilità le volte che sono state intercettate situazioni anomale, come per esempio il ricevimento di una fattura senza che nella stessa fosse riportato il CIG. Nell'insieme si può dire che è stato raggiunto un buon livello di controllo da parte degli addetti alle funzioni. Questo controllo però, è basato essenzialmente

sulla formazione degli addetti e sull'effetto pratico della separazione delle funzioni, ma non ha le caratteristiche proprie di un controllo. Una per tutte la verifica a campione con la produzione di un report dell'esito.

Una azione di miglioramento si può ottenere con la standardizzazione del controllo e la compilazione di una scheda informativa i cui contenuti vanno definiti con il Referente del processo.

La relazione annuale che il RPCT deve redigere entro il 15 dicembre di ogni anno, salvo proroghe, secondo quanto previsto dalla l. n. 190/2012 è presentata all'organo collegiale della Società e pubblicata sul sito istituzionale. Anche la Relazione annuale rappresenta uno strumento di monitoraggio delle politiche anticorruzione sviluppate.

Il registro per le istanze di accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), istituito nel 2019 nel rispetto di quanto disposto dalla direttiva 1309/2016 ANAC e degli indirizzi della Circolare n. 2/2017 del DFP, rispettivamente sull'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato e sulla gestione delle domande, ha avuto concreta implementazione nel 2020, a seguito della ricezione di istanze di accesso relative a procedure concorsuali, esitate nel rispetto dei termini procedurali, senza che seguisse la proposizione di gravami. Il monitoraggio delle domande ricevute e l'alimentazione del registro sono di personale competenza del RPCT.

Altro strumento di monitoraggio è rappresentato dal Modello 231 (adottato nel mese di ottobre 2019) che, seppur volto a prevenire la commissione di ben specifici reati all'interno della Società, attraverso la nomina dell'Organismo di Vigilanza permette una costante ricognizione delle procedure aziendali. Queste ultime riverberano la propria efficacia non solo disciplinando le attività sensibili nell'ambito della responsabilità penale d'impresa, ma anche regolando l'azione amministrativa propria della società in house secondo i principi costituzionali di buon andamento e imparzialità.

Il monitoraggio interessa il comparto qualità e certificazioni, con una azione di innalzamento delle caratteristiche delle procedure, rendendo organica l'analisi dei rischi prevista con quella del Modello 231.

La società risulta adeguata a quanto previsto dalla normativa ISO 9001 del 2015. Raggiungimenti ed aggiornamenti delle certificazioni rappresentano una preziosa occasione per ricognire le procedure e verificarne nel contempo l'attitudine a inibire inefficienze e illegittimità.

Prioritarie rimangono pertanto, per PTS, le seguenti linee strategiche:

- Sottoporre a formazione il nuovo personale.
- Predisporre una riorganizzazione della società che permetta un'allocazione coerente delle competenze, un corretto dimensionamento delle strutture e individuazione delle funzioni rispetto alle attività da realizzare, la rotazione del personale e di creare presidi anticorrittivi di controllo in ogni procedura a rischio.
- Definire i processi dell'area personale, in particolare conformare le assunzioni di personale interinale e applicare il decentramento delle procedure di reclutamento.
- Sensibilizzazione alle tematiche di etica pubblica e il rafforzamento del piano formativo per migliorare le conoscenze e le competenze sui temi e gli orientamenti più recenti per prevenire gli illeciti nei comportamenti individuali.

Criteri per l'individuazione delle attività a più alto rischio di corruzione

Nel PTPCT 2021-2023 per calcolare il livello di rischio di corruzione presente in ogni area di attività, si è fatto riferimento alla "Tabella di valutazione del rischio" presente nell'Allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione 2013.

Nella stesura di questo Piano, per la gestione del rischio corruttivo si è passati all'approccio valutativo di tipo qualitativo illustrato nell'allegato 1 al PNA 2019.

Per applicare questo metodo sono stati mappati i processi aziendali raccogliendo le informazioni con delle interviste ai responsabili dei settori ed agli operatori coinvolti nelle attività. La mappatura dei processi è avvenuta anche con lo scopo di essere utilizzata per l'aggiornamento del MOG ai sensi del d.lgs 231/01.

Da un punto di vista metodologico sono stati individuati, con riferimento all'organigramma, 13 settori. A ciascun responsabile di settore è stato chiesto di mappare i propri processi di competenza, utilizzando un format predisposto dal RPCT e comune a tutti. Sono state fatte delle riunioni collettive di coordinamento ed anche delle riunioni con i singoli settori. Al momento risultano mappati tutti i processi aziendali, ad eccezione dei processi dell'Area Porto Digitale Come già illustrato nei capitoli precedenti.

Dopo aver raccolto i dati della mappatura dei processi sono stati individuati i processi abbinati alle aree di rischio ed è stato valutato, generalmente in collaborazione con il responsabile, il rischio corruzione. Il criterio di valutazione è avvenuto in due fasi: dapprima è stato chiesto al responsabile di valutare il processo con riferimento alla compliance ed assegnare un giudizio di rischio con il seguente criterio:

Alto: nel processo c'è un elevato rischio di non rispettare o non applicare correttamente tutte le leggi ed i regolamenti;

Medio: il processo non prevede un sistema di monitoraggio della compliance, ossia il rispetto di leggi e regolamenti dipende dalla diligenza dell'operatore;

Basso: è in atto un sistema di monitoraggio della compliance o comunque il tipo di attività non presenta rischi rilevanti.

Nella seconda fase il dato così ottenuto è stato valutato dal RPCT abbinando al processo la declaratoria dei rischi e le misure mitiganti già previste ed attuate. In questa fase il RPCT ha aggiunto un commento giustificativo del giudizio espresso, suggerendo in qualche caso delle misure da adottare.

Individuazione delle attività a più alto rischio di corruzione

Per quanto le attività a rischio possano variare a seconda del contesto esterno ed interno della tipologia di attività svolta, l'esperienza nazionale ed internazionale rivela che vi sono delle aree di rischio ricorrenti, rispetto alle quali potenzialmente tutti soggetti sono esposti. Pertanto, la L. 190/2012 ha già, di per sé, individuato delle particolari attività a rischio, ritenendole comuni a tutti i soggetti destinatari della normativa anticorruzione.

PTS tra le dette aree ha individuato, con riferimento alle attività dalla medesima svolte, le già citate aree di rischio:

- a. Area di acquisizione e progressione del personale;
- b. Area di rischio di contratti pubblici.

Prima dell'attuazione della Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, quest'ultima Area era definita di "affidamento di lavori, servizi e forniture". L'area di riferimento in questo modo è stata ampliata, così da poter includere non solo l'analisi della fase di affidamento, ma anche di quelle successive di esecuzione del contratto. La Determinazione n. 12 include una Parte speciale riguardante questa area di rischio nella quale fornisce approfondimenti riguardo la corretta identificazione dei processi e la corrispondente predisposizione delle misure finalizzate alla prevenzione dei rischi corruttivi.

Mappatura dei processi e valutazione del rischio

Sempre con determinazione n. 12 del 2015, ANAC ricorda che il concetto di processo è diverso da quello di procedimento amministrativo. Il procedimento è un elemento che caratterizza lo svolgimento della gran parte delle attività delle pubbliche amministrazioni e degli enti di diritto privato, mentre il concetto di processo è più ampio e flessibile ed è stato individuato nel PNA tra gli elementi fondamentali della gestione del rischio. I due concetti non sono comunque tra loro incompatibili e la rilevazione dei procedimenti è funzionale all'identificazione dei processi organizzativi.

In economia aziendale il processo aziendale (o business process) è un insieme di attività interrelate, svolte all'interno dell'azienda nell'ambito della gestione operativa delle sue funzioni aziendali, che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto finale (output del processo) a valore aggiunto, destinato ad un soggetto interno o esterno all'azienda (cliente). Il processo è teso al raggiungimento di un obiettivo aziendale, determinato in sede di pianificazione, se questa è presente.

Sono considerati clienti tutti coloro ai quali è destinato l'output di un processo, anche se interni all'azienda. Da questo punto di vista si distinguono:

- i processi primari, che hanno come clienti soggetti esterni all'azienda;
- i processi di supporto, che hanno come clienti soggetti interni all'azienda e che, quindi, supportano i processi primari.

La mappatura dei processi, che va effettuata su tutte le aree di attività a rischio corruzione svolte dall'amministrazione o dall'ente, conduce, come previsto nel PNA, alla definizione di un elenco dei processi. Su questi risulta necessario effettuare una accurata descrizione e rappresentazione che deve tenere conto di esigenze organizzative, caratteristiche e dimensione della struttura, al fine di schematizzare le informazioni raccolte per ciascun processo, permettendo se necessario di indicare le interrelazioni tra le varie attività.

Per la descrizione del processo è necessario individuare: le responsabilità e le strutture organizzative che intervengono, l'indicazione dell'origine del processo (input), l'indicazione del risultato atteso (output), l'indicazione della sequenza di attività che consente di raggiungere il risultato - le fasi, i tempi, i vincoli, le risorse, le interrelazioni tra i processi (Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 l'aggiornamento 2015 al PNA).

In occasione dell'aggiornamento del presente Piano si è adottato il metodo sopra descritto per la mappatura dei processi e la valutazione del rischio.

La probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione, sempre intesa nel più ampio senso di malamministrazione, è stata valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione – secondo la definizione ampia– già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione o al RPCT, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, o delle personali motivazioni dei dipendenti che per pregiudizio culturale osteggiano l'azione dell'anticorruzione, nonché degli strumenti in loro possesso; tale valutazione è stata eseguita dal responsabile al meglio delle sue possibilità di raccolta di informazioni ed operando una conseguente, attenta valutazione di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell'evento..

L'impatto è stato valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe:

- a. sulla società in termini di qualità e continuità dell'azione, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;
- b. sugli stakeholders (ADSPMAO, cittadini, concessionari, operatori portuali, utenti, imprese, mercato), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Nella valutazione dell'impatto è stato anche considerato che la compliance dell'Azienda è condizione necessaria per garantirne il futuro. In questo senso è fondamentale elevare e mantenere elevato il livello di cultura dei dipendenti sui temi dell'anticorruzione.

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione deliberati dal Consiglio di Amministrazione

Gli obiettivi strategici per l'anno 2021 in materia di prevenzione della corruzione deliberati dal Consiglio di Amministrazione sono stati i seguenti:

1. Ricognizione dei rapporti contrattuali e verifica dell'inserimento, in occasione del riaffidamento o di nuovi affidamenti di servizi esternalizzati, della clausola di risoluzione in caso di violazione del codice etico e di comportamento per le materie disciplinate dalla legge 190/2012, in parallelo con analogha previsione per il MOG 231. Avviso pubblicato sulla home page.
2. Rivalutazione dei fabbisogni formativi per i dipendenti, con il coinvolgimento anche del personale e di quei collaboratori esterni cui sono affidate funzioni importanti.
3. Esame e valutazione dell'efficacia del funzionamento del canale mail dedicato "whistleblowing" e della sua visibilità sul sito istituzionale.
4. Monitoraggio della Sezione del sito "Amministrazione Trasparente" onde individuare elementi da pubblicare ulteriore rispetto a quelli obbligatori.

Per quanto riguarda il punto 1 il RPCT ha verificato con la responsabile dell'ufficio acquisti che la clausola venisse inserita. Si ritiene utile continuare a monitorare ponendo la questione sempre all'attenzione delle impiegate in quanto l'inserimento della clausola consente di rescindere i contratti con gli operatori in caso di violazione del codice etico e di comportamento.

Il punto 2 ed il punto 3 sono stati curati direttamente dal RPCT. Per il punto 3 il RPCT ha chiesto ad una impiegata di inviare a sorpresa in una giornata dell'anno una segnalazione e verificare che venisse effettivamente intercettata dal RPCT. In più è avvenuto che un dipendente del settore ICT, per verificare l'efficacia di un sistema che garantisce l'anonimato del segnalante, ha inviato una segnalazione di prova al RPCT. La segnalazione è stata intercettata correttamente dal RPCT.

Il punto 4 è sotto il monitoraggio di una dipendente incaricata a supporto del RPCT.

Gli obiettivi strategici per l'anno 2022 in materia di prevenzione della corruzione deliberati dal Consiglio di Amministrazione sono i seguenti:

1. Monitoraggio delle operazioni di verifica, nelle procedure di affidamento, dell'insussistenza di motivi di esclusione dell'Operatore Economico;
2. Verifica, nelle procedure di affidamento, dell'applicazione del criterio di economicità per mezzo dell'indagine di mercato;
3. Verifica dell'adozione del piano biennale degli acquisti;
4. Verifica finalizzata al controllo dell'adeguatezza, quale presidio anticorruzione, delle procedure che disciplinano il flusso di ricevimento delle commesse. Controllo a campione della loro applicazione pratica;
5. Creazione dell'ufficio del RPCT;
6. Verifica dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione e controllo dell'attuazione di quanto previsto a tal proposito nel piano triennale anticorruzione, inteso come processo che porta alla pubblicazione dei documenti sul sito istituzionale;
7. Verifica del fabbisogno formativo della governance e del management in tema di anticorruzione;
8. Verifica dell'avvenuta presa visione e conoscenza del codice di comportamento da parte dei dipendenti di PTS. Controllo del corretto inserimento, nel codice etico, del capitolo whistleblowing.

Sezione Trasparenza. Specifici obiettivi in materia di trasparenza

Il PTPC deve contenere un'apposita sezione denominata Trasparenza contenente la definizione delle misure organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione.

Inoltre, la sezione trasparenza deve indicare o richiamare le modalità di effettuazione del nuovo accesso civico generalizzato, secondo quanto previsto dalle linee guida ANAC a riguardo.

La Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 afferma che la trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla L. 190/2012 e che essa è fondata su obblighi di pubblicazione previsti per legge, ma anche su ulteriori misure di trasparenza che ogni ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, dovrebbe individuare in coerenza con le finalità della L. 190/2012.

Il PNA prescrive che tutti gli enti pubblici economici, le società a partecipazione pubblica, nonché quelle dalle stesse controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile e gli enti di diritto privato in controllo

pubblico sono tenuti ad assumere tempestivamente e senza ritardo ogni iniziativa utile e necessaria per l'attuazione delle prescrizioni sulla trasparenza.

La Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 dell'ANAC «Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici» prescriveva che, al fine di dare attuazione agli obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 e della normativa vigente, le società definiscono e adottano un "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" in cui sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità.

Il D.Lgs. 97/2016 è intervenuto, con abrogazioni o integrazioni, su diversi obblighi di trasparenza. Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo, si rileva l'unificazione fra il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il Programma Triennale della trasparenza e dell'Integrità.

L'adempimento alla normativa si sostanzia così nell'indicazione degli obiettivi strategici in materia di trasparenza (art. 1, co. 8, l. 190/2012), da pubblicare unitariamente a quelli di prevenzione della corruzione, ed anche nella redazione della sezione della trasparenza, con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni (art. 10, co. 1, d.lgs. 33/2013), che costituiscono contenuto necessario del PTPCT (allegato 3 al presente piano)

Il D. Lgs. 97/2016 è intervenuto, con abrogazioni o integrazioni, su diversi obblighi di trasparenza. Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo, si rileva l'introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni.

L'art. 5 del d.lgs. 33/2013, modificato dall'art. 6 del d.lgs. 97/2016, riconosce a chiunque:

- a) il diritto di richiedere alle Amministrazioni documenti, informazioni o dati per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale (accesso civico "semplice");
- b) il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis (accesso civico "generalizzato"). Per quest'ultimo tipo di accesso ci si avvale delle apposite Linee guida in cui sono date indicazioni anche in ordine alla auspicata pubblicazione del c.d. registro degli accessi (Delibera ANAC n. 1309/2016).

L'istanza, da presentare sull'apposito modulo scaricabile nella sezione "Altri contenuti", sottosezione "Altri contenuti – Accesso civico" va presentata al RPCT, il quale è tenuto a concludere il procedimento di accesso civico con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni. Sussistendone i presupposti, il Responsabile avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale. Nonostante la norma non menzioni più il possibile ricorso al titolare del potere sostitutivo, da una lettura sistematica delle norme, l'Autorità ritiene possa applicarsi l'istituto generale previsto dall'art. 2, co.9-bis, della l. 241/90. Pertanto, in caso di ritardo o mancata risposta o diniego da parte del Responsabile, il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo, individuato nella figura del

dirigente della Società, che conclude il procedimento di accesso civico come sopra specificato, entro i termini di cui all'art. 2, co. 9-ter della l. 241/1990.

A fronte dell'inerzia da parte del Responsabile o del titolare del potere sostitutivo, il richiedente, ai fini della tutela del proprio diritto, può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'art. 116 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

Codici di comportamento per i dipendenti di PTS

La Delibera n.1134 dell'8 novembre 2017 dell'A.N.A.C. prevede: "le società integrano il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottano un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse. Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice".

Vista la natura giuridica della società, distinta da quella dell'ADSPMAO, che effettua il controllo analogo sulla stessa, è stato predisposto e adottato, con Determina n. 6 del 08/03/2018 e successive integrazioni, un codice etico e di comportamento specifico, comunque coerente a quello della stessa ADSPMAO.

Il Codice è stato oggetto di specifica formazione per il personale a più elevato rischio di corruzione. All'atto dell'assunzione di nuovo personale, in occasione della formazione viene dedicato un apposito incontro con il RPCT durante il quale il neo assunto viene messo a conoscenza del codice di comportamento, delle norme cogenti in tema di anticorruzione applicabili alla specifica mansione e dell'adozione in azienda delle disposizioni in tema di Whistleblowing.

ALLEGATO 1

MAPPATURA DEI PROCESSI E PROCEDIMENTI PER AREE DI RISCHIO MONITORAGGIO ANNO PRECEDENTE (PTPCT 2021-2023)

ALLEGATO 2

MAPPATURA DEI PROCESSI E PROCEDIMENTI PER AREE DI RISCHIO PTPCT 2022-2024

ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE