

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE
E PROGRAMMA PER LA
TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ**

TRIENNIO 2018/2020

SOCIETA' IN HOUSE TROINA AMBIENTE S.R.L.

Approvato con delibera C.d.A. n. 42 del 17/07/2018

Rivisto in data 19/04/2020 e approvato con delibera C.d.A. n. del .../.../2020

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL TRIENNIO 2018/2020**

SOMMARIO

PARTE INTRODUTTIVA²

Art. 1. Il quadro normativo di riferimento.²

Art. 2. La Società Troina Ambiente S.R.L.⁴

Art. 3. Il contesto esterno⁵

PARTE PRIMA - PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC) 6

Art. 4. Ambito di applicazione del PTPC.⁷

Art. 5. Piano triennale per la prevenzione della corruzione⁸

Art. 6. I soggetti che concorrono all'attuazione del "Piano".⁹

Art. 7. Procedure di formazione e adozione del piano¹⁰

Art. 8. Le misure in atto per la prevenzione della corruzione.¹¹

Art. 9. Il Personale¹¹

Art. 10. Mappatura delle aree a rischio¹¹

Art. 11. Misure di prevenzione riguardanti tutto il personale¹³

Art. 12. Sanzioni, responsabilità ed obblighi di informazione.¹⁶

Art. 13. La formazione.¹⁸

Art. 14. Principali interventi del PTPC da attuare nel corso del triennio 2018 - 2020.¹⁸

PARTE SECONDA - PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' (PTTI)¹⁹

[Art. 15. Finalità del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità](#)¹⁹

[Art. 16. Procedimento di elaborazione e adozione del Programma.](#)¹⁹

[Art. 17. Individuazione dati da pubblicare.](#)²⁰

[Art. 18. Modalità di pubblicazione on line dei dati.](#)²¹

[Art. 19. L'accesso civico.](#)²¹

[Art. 20. Iniziative già adottate.](#)²²

[Art. 21. Iniziative da avviare nel triennio 2018-2020.](#)²²

[Art. 22. Aggiornamenti al Programma della Trasparenza e dell'Integrità.](#)²³

[Art. 23. Modulistica dichiarativa](#)²³

[Art. 24 Entrata in vigore](#)²³

PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1. Il quadro normativo di riferimento.

La Legge n. 190 del 28 novembre 2012 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” ed il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”, hanno introdotto nel nostro ordinamento una serie di misure finalizzate a prevenire, contrastare e reprimere fenomeni di corruzione interni alle Amministrazioni Pubbliche ed agli Enti controllati, partecipati, finanziati e vigilati da Pubbliche Amministrazioni, nonché a favorire la trasparenza dell'attività amministrativa, l'accesso alle informazioni, la pubblicità delle procedure.

In particolare la legge n. 190 del 6.11.2012, che ha portato alla redazione del PNA, mira non solo a prevenire i fenomeni di illegalità all'interno della Pubblica Amministrazione, degli enti e delle società pubbliche, ma anche quelle situazioni che evidenziano il malfunzionamento della stessa a causa dell'uso a fini privati e distorti delle funzioni che ad essa sono attribuite. Tale legge interviene, inoltre, sul Codice Penale integrando lo stesso con alcune fattispecie di reato rivolte ai soggetti incaricati di un pubblico servizio e che svolgono la propria attività all'interno della stessa ed individua nella C.I.V.I.T. l'Autorità Nazionale Anticorruzione. Con l'entrata in vigore della Legge 125/2013, recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni, la CIVIT ha assunto la denominazione di Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (A.N.AC.). L'Autorità ha approvato in data 11.09.2013 il Piano Nazionale Anticorruzione, che ha lo scopo di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione e di dettare le linee guida per la redazione dei Piani Triennali di Prevenzione della corruzione delle amministrazioni pubbliche e degli enti dalle stesse controllati e delle società a diverso titolo partecipate dalla P.A.

In linea con quanto sopra rappresentato, è stato successivamente emanato il D.Lgs. 33/13 recante “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”.

L'art. 10 del citato D.Lgs. stabilisce che “*ogni amministrazione [...] adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire: a) un*

adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida elaborate dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità".

Da ultimo l'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito A.N.A.C.) ha approvato le *"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"*. Lo schema delle Linee guida è stato elaborato dall'Autorità allo scopo di adeguare le indicazioni fornite con la determinazione n. 8 del 2015 alle modifiche apportate dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, alla normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nel frattempo è anche intervenuto il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, sul riordino della disciplina riguardante le società a partecipazione pubblica. Tali linee guida costituiscono un importante *vademecum* per gli enti pubblici economici e delle società di diritto privato controllate e partecipate dalle pubbliche amministrazioni, al cui *genus* appartiene per consolidato orientamento giurisprudenziale la Società Troina Ambiente s.r.l. di Troina (EN), (successivamente solo Società) in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa. Gli obblighi previsti dalla normativa de qua prevedono la redazione di due documenti fondamentali per il perseguimento degli obiettivi sopra ricordati:

1. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione – PTPC:

rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione. Ha natura programmatica ed ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, in funzione delle specificità, della natura delle funzioni svolte e della peculiarità della Società.

2. Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità – PTTI:

può essere formulato come un documento a sé stante o come una sezione specifica del PTPC. Deve essere delineato coordinando gli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza previsti nel D.Lgs. n. 33/013 con le Aree di Rischio individuate nel PTPC, in modo da capitalizzare gli adempimenti posti in essere dalla Società.

Il PTPC ed il PTTI della Società sono, pertanto, stati predisposti sulla base delle *"Linee guida"* (Determinazione n. 8/2015) elaborate dall'A.N.A.C. e secondo quanto stabilito dalla stessa nei confronti delle *"società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*.

L'Azienda, in funzione delle proprie specificità e della propria natura, è tenuta ad applicare precisi strumenti inibitori in ambito organizzativo e gestionale, a tutela e prevenzione di potenziali condotte illecite e, in particolar modo, dal rischio di corruzione.

Come indicato dal Piano Nazionale Anticorruzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un'accezione ampia. Esso 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 più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, 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, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Il quadro normativo generale di riferimento, nazionale e sovranazionale, è in divenire, tant'è che il Parlamento Europeo ha approvato, in data 7/10/2019, la nuova direttiva sulla *"Protezione degli individui che segnalano*

violazioni delle norme comunitarie” approvando alcuni importanti provvedimenti ed in particolare le norme sulla tutela del whistleblower.

Il whistleblower è colui che segnala reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nel proprio ambito lavorativo, che sia la pubblica amministrazione o l'azienda presso cui lavora.

Entro due anni dalla entrata in vigore della suddetta direttiva, l'Italia e i paesi membri dell'Unione europea dovranno recepire le regole UE sul whistleblowing, ora disciplinate nel nostro paese dalla Legge n. 179/2017.

A questo punto non bisogna far altro che aspettare e vedere come il governo italiano recepirà la Direttiva.

Art.2. La Società in house “ TROINA AMBIENTE s.r.l.” di Troina

La società TROINA AMBIENTE s.r.l. è una società in house del Comune di Troina, ovvero società di scopo, costituita ai sensi dell'art. 113 del D. Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii., D.Lgs 175/2016 e degli articoli 2449 e 2462 e seguenti del Codice Civile nonché ai sensi dell'art. 113, comma 4, lettera a), comma 5, lettera c) e comma 13, del D. Lgs. n. 267/2000.

La società per la gestione dei servizi di igiene urbana, raccolta dei rifiuti solidi urbani, nonché per la raccolta differenziata nell'A.R.O. del Comune di Troina. Persegue le finalità indicate dallo Statuto ed in particolare: *"ha per scopo la gestione del servizio di igiene urbana, raccolta dei rifiuti solidi urbani, nonché la realizzazione della raccolta differenziata nell'ARO del Comune di Troina"*.

Ai sensi dell'art. **Articolo 11 dello STATUTO** sono organi della Società:

- Assemblea dei soci;
- L'Organo di amministrazione;
- Il Collegio Sindacale o il Revisore unico.

Ai sensi dell'art. 11 dello Statuto sono organi della Società: il Consiglio d'Amministrazione; il Presidente; il Revisore Unico dei Conti.

- Il Consiglio di Amministrazione è composto da n. 3 membri, compreso il Presidente, nominati dal Sindaco tra soggetti aventi i requisiti di eleggibilità a Consigliere Comunale e restano in carica 3 anni. Il C.d.A. è competente a deliberare su tutte le materie relative all'ordinamento, all'organizzazione ed al funzionamento della Società. Ad esso sono conferite, nei limiti degli indirizzi e delle direttive generali formulate dal Consiglio Comunale, tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli obiettivi di interesse collettivo che l'Azienda è destinata a soddisfare, che non siano per legge o per statuto espressamente riservate al Presidente. Il C.d.A. adotta regolamenti interni per il funzionamento degli organi e per l'esercizio delle funzioni aziendali ed, inoltre, approva il piano del fabbisogno del personale, che ha durata triennale, e provvede agli eventuali aggiornamenti annualmente, in fase di approvazione del bilancio. E' riconosciuto ai membri del C.d.A. l'indennità di carica ed il rimborso delle spese vive sostenute per missioni fuori dalla sede della Società;
- Il Presidente ha la rappresentanza legale ed istituzionale della Società. In particolare, cura i rapporti con le autorità locali, Regionali e Statali ed assicura l'attuazione degli indirizzi del Consiglio Comunale;
- L'Amministratore Delegato è l'organo responsabile di tutta l'attività gestionale necessaria per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo e funzionali stabiliti dal Consiglio di amministrazione;
- Il Revisore Unico dei Conti a cui spetta il controllo e la verifica contabile e finanziaria della gestione aziendale. E' nominato dal Consiglio Comunale a maggioranza assoluta dei suoi componenti, e scelto tra i soggetti iscritti nell'apposito Registro dei Revisori Contabili di cui all'art. 1, D.M. 27.1.1992, n. 88 e successive modifiche e integrazioni.

La Società Troina Ambiente S.r.l. di Troina, per la realizzazione dei suoi scopi statutari, si avvale di 17 dipendenti inquadrati come segue:

- n. 17 dipendenti (di cui uno a tempo indeterminato full-time) a tempo indeterminato part-time (16 dipendenti) area igiene ambientale, comparto federambiente;
- n. 1 responsabile tecnico, figura esterna a tempo determinato.

Art. 3. Il contesto esterno

1. Analisi del contesto

Secondo l'Autorità nazionale anticorruzione la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione, ed in questo caso delle società in house, per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015). Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un PTPC contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

1.1. Contesto esterno

Negli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto esterno, i Responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati. Secondo i dati contenuti nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 04 gennaio 2017, disponibile alla pagina web: <http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&> per la provincia di appartenenza dell'Ente, risulta quanto segue: " La provincia continua a confermarsi area di retroguardia strategica per le compagini mafiose non solo ennesi ma anche nissene e catanesi, dopo i conflitti degli anni scorsi fra i due gruppi storici di Cosa nostra facenti capo rispettivamente a Bevilacqua Raffaele e Leonardo Gaetano.

Il panorama criminale evidenzia forti criticità, determinate dall'incisiva attività di contrasto e dall'incapacità dei sodalizi di esprimere una leadership in grado di dettare le linee d'azione e di rapportarsi autorevolmente in ambito ultraprovinciale. Le dinamiche associative di Cosa nostra ennese appaiono, pertanto, condizionate dall'influenza esercitata dalle articolazioni mafiose delle limitrofe province - in particolare il sodalizio "Cappello" di Catania - e dalle conflittualità interne per l'acquisizione della leadership.

Si segnala, al riguardo, l'operazione conclusa il 18 febbraio 2014 che ha permesso di trarre in arresto soggetti ritenuti affiliati a quattro distinte associazioni, di cui tre riferibili a Cosa nostra ennese ed una riconducibile ai "Cappello" di Catania. Il 28 ottobre 2014 è stata conclusa un'attività di indagine che ha documentato il ruolo di reggente della famiglia di Enna ricoperto da Salvatore Gesualdo; nello stesso contesto investigativo è stata accertata l'esistenza di collegamenti con esponenti dei "Cappello", tesi alla ricerca di un'intesa sull'assunzione della leadership mafiosa a Regalbuto. L'inchiesta ha, inoltre, permesso di verificare come l'organizzazione, pur di garantirsi una continuità gestionale a seguito delle ripetute attività

di contrasto, abbia fatto ricorso, in spregio alle tradizionali regole dell'ortodossia mafiosa, anche a soggetti non formalmente affiliati e di modesta caratura criminale.

Nell'ambito dell'operazione "Discovery" è stata, invece, individuata un'associazione criminale di tipo mafioso riconducibile a Cosa nostra e legata all'area criminale catanese dei "Santapaola", che operava nella zona nord della provincia nel Comune di Troina (En). Tale sodalizio esercitava un generale controllo del territorio mediante una costante intimidazione ed era dedito a molteplici attività criminali. Il principale settore d'interesse delle locali articolazioni mafiose rimane l'attività estorsiva, i cui proventi vengono in larga parte destinati alla componente detenuta e al mercato degli stupefacenti".

"Contemporaneamente, le organizzazioni risultano attive nel condizionamento e nel controllo di settori dell'imprenditoria, attraverso società di riferimento e collusioni con locali amministratori. Immutato si è dimostrato il ricorso all'utilizzo di prestanome, quali formali intestatari di beni illecitamente acquisiti. L'attività investigativa ha documentato che il catanese ed il palermitano rappresentano le piazze privilegiate di approvvigionamento di stupefacenti da destinare allo spaccio nell'area provinciale. Si è evidenziata, inoltre, l'operatività di compagini criminali minori, dedite essenzialmente al traffico di sostanze stupefacenti. Si è, inoltre, registrata l'operatività in Agira (EN) - con ramificazioni nei vicini centri di Assoro, Nissoria e Leonforte - di un'organizzazione dedita allo spaccio di stupefacenti guidata da due giovanissimi soggetti, che avevano intessuto una fitta e stabile rete di complici che si occupava dello spaccio".

Secondo quanto è dato desumere dalla Relazione semestrale del Ministero dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia relativamente al I semestre 2017 "la mafia ennese è, da tempo, espressione di altalenanti sinergie oltre che tra i sodalizi locali, anche con le consorterie catanesi, nissene e messinesi, con l'effetto di dar vita ad una presenza criminale sul territorio parzialmente diversa dall'organizzazione strutturata e verticistica tipica della Sicilia occidentale.

Cosa nostra ennese è tradizionalmente articolata in famiglie (gravitanti nelle aree facenti capo ai comuni di Enna, Barrafranca, Pietraperzia, Villarosa, Calascibetta e Catenanuova), che permangono in una situazione di instabilità, dovuta anche, alla rimodulazione degli assetti e degli equilibri interni.

Da segnalare, altresì, come nonostante persistano tentativi da parte di alcuni capi locali di riprendersi lo spazio e l'autonomia goduti in passato, i clan catanesi della famiglia CAPPELLO – nella zona di Catenanuova – e della famiglia SANTAPAOLA – nella zona di Troina – continuano a manifestare la loro influenza, stringendo alleanze con malavitosi del posto. In questo scenario, l'operazione "Good Fellas" della Polizia di Stato ha ricostruito l'organigramma della consorteria di Leonforte (EN), operante nei comuni di Leonforte, Agira, Assoro ed in altre aree limitrofe. Le investigazioni hanno dimostrato la propensione della famiglia ad esercitare attività estorsive finalizzate ad acquisire la gestione e il controllo di diversi settori economici (quali appalti e forniture per la realizzazione di opere pubbliche e private), nonché a condizionare il libero esercizio del voto in occasione di consultazioni elettorali. Le estorsioni, infatti, unitamente al traffico di stupefacenti, restano l'ambito criminale costantemente praticato dalle organizzazioni locali, come dimostra un'altra importante indagine conclusa nel semestre, questa volta dall'Arma dei Carabinieri. Si

tratta dell'operazione "Fratelli di sangue", che ha consentito di ricostruire l'organizzazione e le attività del clan NICOSIA, operante in Villarosa (EN). I destinatari della misura cautelare sono stati ritenuti responsabili di essersi avvalsi della forza intimidatrice del vincolo associativo per commettere "delitti di ogni genere – tra cui in particolare: omicidi, usura, traffico di sostanze stupefacenti - nonché per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque, il controllo di attività economiche quali la gestione di negozi a Villarosa ed il controllo esclusivo dei terreni adibiti a pascolo ed all'agricoltura, nonché per realizzare illeciti vantaggi di vario genere e per procurare voti in occasione di consultazioni elettorali". Le attività investigative hanno, inoltre, consentito di acquisire elementi in ordine all'omicidio del titolare di una rivendita di tabacchi di Villarosa, che sarebbe stato commesso da due esponenti di spicco del clan per non subirne le rimostranze, atteso che la vittima "reclamava la restituzione di una somma di denaro".

PRINCIPALI OPERAZIONI DI POLIZIA

- 12 maggio 2015 - Catenanuova (EN) - L'Arma dei Carabinieri ha dato esecuzione ad un fermo di indiziato di delitto nei confronti di 4 soggetti indiziati di associazione mafiosa, appartenenti alla famiglia "Salvo", facente capo al gruppo "Cappello" di Catania.
- 11 giugno 2015 - Enna – La Polizia di Stato, nell'ambito dell'operazione "Discovery", ha dato esecuzione ad un provvedimento di fermo di indiziato di delitto emesso confronti di 14 soggetti (di cui due non reperiti), ritenuti responsabili di associazione di tipo mafioso, rapina aggravata, porto e detenzione di armi clandestine, estorsione e danneggiamento. Il provvedimento ha riguardato elementi di vertice ed affiliati ad un' associazione criminale di tipo mafioso riconducibile a Cosa nostra operante nella zona nord della provincia, in particolare nel comune di Troina (En), legata all'area criminale catanese dei "Santapaola".
- 25 giugno 2015 - Calascibetta (EN) – La Guardia di Finanza ha dato esecuzione ad un decreto di sequestro di beni concernenti un'azienda agricola, 6 unità immobiliari e numerosi rapporti bancari e postali, per un valore di oltre 700 mila euro, risultati intestati o riconducibili ad uno storico reggente di Cosa nostra ennese.
- 27 ottobre 2015 - Enna – La Polizia di Stato, nell'ambito dell'operazione "Discovery 2", ha dato esecuzione ad un'ordinanza di custodia cautelare in carcere nei confronti di 11 persone, appartenenti ad un sodalizio mafioso legato ai "Santapaola-Ercolano", ritenute responsabili di estorsione aggravata dal metodo mafioso, porto e detenzione abusiva di armi da fuoco . L'indagine ha riguardato una consorteria criminale dedita al controllo delle attività illecite nell'entroterra di Nicosia (EN), Troina (EN) e Cerami (EN) specializzata in furti e rapine, che costringeva le vittime, con violenza e minaccia, al pagamento di somme di denaro per ottenere la restituzione dei beni sottratti.

PARTE PRIMA - PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC)

Art. 4. Ambito di applicazione del PTPC.

Il piano della prevenzione della corruzione, redatto ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall' A.N.A.C., si prefigge lo scopo di: ridurre le opportunità che favoriscano i casi di corruzione, aumentare la capacità di scoprire casi di

corruzione, stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione, creare un collegamento tra corruzione – trasparenza nell’ottica di una più ampia gestione del “rischio istituzionale”.

Dalla disanima del Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera della CIVIT n. 72/2013 (oggi A.N.A.C.), emerge che anche agli enti pubblici economici ed alle società con capitale sociale detenuto da soggetti pubblici ed eroganti servizi di pubblico interesse, sebbene privi dei caratteri propri e tipizzanti le amministrazioni pubbliche, siano richieste talune specifiche misure anti - corruttive, sostanziando segnatamente obblighi di pubblicità, di trasparenza e di diffusione informativa. In particolare a tali enti e società la norma impone l’adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) entro il 31 gennaio di ogni anno da trasmettere al Dipartimento della Funzione pubblica o all’Organo vigilante in caso di ente partecipato da Pubblica Amministrazione.

Il Piano triennale della prevenzione della corruzione si applica, dunque, a seguito dell’approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione, agli enti pubblici economici ed agli altri enti di diritto privato in controllo pubblico.

Tale ambito di applicazione è stato, inoltre, meglio chiarito dall’A.N.A.C che con la delibera n. 144 del 2014 ha affermato che fra gli enti di diritto pubblico non territoriali, nazionali regionali o locali, comunque denominati, istituiti, vigilati, finanziati dalla pubblica amministrazione sono ricompresi tutti gli enti aventi natura di diritto pubblico, economici e non economici. La stessa Autorità con successiva determinazione rubricata “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” (n. 8 del 2015), ha spiegato quali siano gli adempimenti obbligatori degli enti pubblici economici partecipati da ente locale.

La Società Troina Ambiente s.r.l. di Troina, inquadrata per consolidato orientamento giurisprudenziale tra le Società partecipate dalle pubbliche amministrazioni, procede, anche in ossequio alle direttive dettate dal suo ente controllore, il Comune di Troina, in merito al rispetto degli obblighi derivanti dalla determinazione dell’A.N.A.C. n. 8 del 17.06.2015 alla adozione del presente Piano triennale della prevenzione della corruzione per il periodo 2018 – 2020

Art. 5. Piano triennale per la prevenzione della corruzione

A presidio del buon andamento e dell’imparzialità dell’attività svolta nella gestione dell’Azienda, questa Società, sulla scorta di quanto deliberato dal Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione nell’adunanza del 27 settembre 2017, ha provveduto ad individuare, con deliberazione del C.d.A. n. 42 del 17 luglio 2018, il quale “Responsabile” per la prevenzione della corruzione (di seguito “Responsabile”) e della trasparenza ed integrità.

Con la designazione del “Responsabile” e attraverso l’adozione e l’applicazione del “Piano” approvato dal C.d.A. in carica, è intento della Società attuare, nel corso del triennio 2018-2020, le seguenti azioni:

- individuare i procedimenti aziendali maggiormente esposti al rischio di corruzione e valutare concretamente il loro livello di rischio;
- acquisire maggiore consapevolezza sui potenziali rischi di corruzione ai quali la Società è esposta, sensibilizzando il personale/collaboratori su tali rischi e, in generale, sui temi della legalità;
- assicurare piena trasparenza e pubblicità alle procedure adottate e, nel contempo, applicare idonei strumenti di controllo sulle attività esercitate, a tutela della legalità e dell’etica pubblica;
- garantire una buona gestione delle risorse pubbliche, anche attraverso la diffusione dei concetti di rispetto e di consapevolezza nell’uso delle stesse e nell’erogazione dei servizi agli utenti.

In conformità con il disposto dell'art., 1 comma 9, della Legge 190/2012, il presente Piano viene strutturato per rispondere alle esigenze di:

a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, con particolare riguardo ai seguenti ambiti:

- attività oggetto di pianificazione dell'attività di raccolta rifiuti solidi urbani e loro conferimento in discarica, nonché tutta l'attività che concerne la raccolta differenziata, con particolare riferimento alle norme generali di cui alla L.R. N.9/2010, L.R. n.3/13, d.lgs. 152/2006 come previsti e regolati dalla normativa Nazionale e Regionale in vigore;
- attività nelle quali si sceglie il contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, nonché le procedure in economia, le locazioni attive e passive, concessione di beni e servizi, tutte le procedure successive relative all'esecuzione dei contratti, all'approvazione di varianti in corso d'opera di lavori, ed ai relativi collaudi e liquidazioni ed in generale la contabilità finale;
- attività oggetto di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche e giuridiche ed enti pubblici e privati;
- prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;
- materie oggetto di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi;
- materie oggetto di codice di comportamento di dipendenti e collaboratori della Società;
- flussi finanziari e pagamenti in genere;
- atti e/o provvedimenti che incidono nella sfera giuridica dei cittadini.

b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;

c) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

d) monitorare i rapporti tra la Società e i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;

e) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Il Piano verrà costantemente monitorato nella sua applicazione e il Responsabile, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012, provvederà a redigere entro il 15 dicembre di ogni anno una relazione circa l'efficacia delle misure di prevenzione previste nello stesso, l'esigenza di apportare eventuali modifiche, integrazioni e miglioramenti funzionali ad una miglior capacità di intercettare e scoraggiare condotte "rischiose".

Il presente piano viene aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Art. 6. I soggetti che concorrono all'attuazione del "Piano".

Il Piano viene attuato attraverso l'azione sinergica di più soggetti, coinvolti a vario livello nell'attività aziendale e chiamati a contrastare ogni forma di corruzione e ad essere attivi nell'attività di prevenzione e monitoraggio dei comportamenti potenzialmente illeciti.

In particolare giocano un ruolo significativo i seguenti soggetti:

- il Direttore, quale soggetto nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza ed integrità, è tenuto a contrastare i comportamenti potenzialmente suscettibili di attività corruttiva e a controllare il rispetto e l'attuazione del Piano da parte dei dipendenti/collaboratori.

Fanno parte degli obblighi in capo al Responsabile, ai sensi del comma 10, dell'art. 1, Legge 190/12, i seguenti adempimenti:

- a) verificare l'attuazione del Piano, proporre la modifica dello stesso qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale;
- b) verificare la possibilità e l'opportunità di attuare una rotazione degli incarichi relativi alle mansioni nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- c) individuare il personale/collaboratori da inserire nei programmi di formazione di cui all'art. 1, c. 11 della L. 190/12.
- d) coordinare il Piano con il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Il D.Lgs. n. 39 del 2013 ha inoltre attribuito nuovi compiti al Responsabile della prevenzione, relativi alla vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità.

- il Consiglio di Amministrazione, quale organo deputato all'approvazione del "Piano" e dei suoi aggiornamenti nonché competente a nominare il "Responsabile" per la prevenzione della corruzione;
- il Personale, tenuto a rispettare le disposizioni del Piano, ciascuno in relazione ai rispettivi ambiti di attività, e a partecipare ai programmi di formazione e alle iniziative in tema di lotta alla corruzione e di trasparenza predisposte dal Responsabile;
- il Revisore Unico dei Conti, quale organo deputato al controllo e alla verifica del buon andamento e della correttezza della gestione economico-finanziaria;

Art. 7. Procedure di formazione e adozione del piano

1) Entro il 30 settembre di ogni anno ciascuno dei soggetti citati all'art. 6 (non sono stati individuati referenti dato che non esistono Aree o Servizi ma tutte le attribuzioni e le competenze sono in capo al Direttore) trasmette al Responsabile della prevenzione le proprie proposte aventi ad oggetto l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, indicando, altresì, le concrete misure organizzative da adottare per contrastare il rischio rilevato. Qualora tali misure comportino degli oneri economici per l'Ente, le proposte dovranno indicare la stima delle risorse finanziarie occorrenti.

2) Entro il 30 novembre il Responsabile della prevenzione, anche sulla scorta delle indicazioni raccolte ai sensi del precedente comma, elabora il Piano di prevenzione della corruzione, recante l'indicazione delle risorse finanziarie e strumentali occorrenti per la relativa attuazione, e lo trasmette al C.d.A..

3) Il C.d.A. approva il Piano triennale entro il 31 gennaio di ciascun anno, salvo diverso altro termine fissato dalla legge.

4) Il Piano, una volta approvato, è pubblicato in forma permanente sul sito internet istituzionale dell'Ente nella sezione : "Amministrazione trasparente".

5) I dipendenti, al momento dell'assunzione, devono prendere atto del piano triennale della prevenzione e delle sue successive modifiche. Al personale in servizio vengono segnalate l'adozione del piano di prevenzione e le successive modifiche tramite comunicazione attraverso il protocollo interno.

6) Il piano viene portato a conoscenza dei cittadini, tramite pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda.

Art. 8. Le misure in atto per la prevenzione della corruzione.

La società in house presenta una struttura fortemente accentrata, in cui le scelte decisionali ed operative sono assunte e controllate dai vertici aziendali.

Questo assetto organizzativo facilita il coordinamento delle attività, rende la pianificazione delle scelte più semplice, risponde con maggior rapidità ai cambiamenti esterni (normativi, aziendali, sociali, etc). Inoltre, facilita le attività di controllo e di monitoraggio delle attività istituzionali.

Il controllo interno sulle attività aziendali è esercitato:

- dal C.d.A., che discute e approva le Delibere relative alle attività da intraprendere. Nomina il Responsabile delle prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa. Approva il PTPC e i suoi aggiornamenti li trasmette all'ente vigilante. Adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che sono direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.
- dal Revisore Unico dei Conti, che garantisce la conformità della gestione al Bilancio di previsione e la regolarità contabile.
- dal Personale, che svolgono attività informativa nei confronti del Direttore su comportamenti suscettibili di implicazioni corruttive, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato

Art. 9. Il Personale

Tutti i dipendenti ed i collaboratori, osservando le disposizioni del Sistema Generale Anticorruzione di cui al presente Piano:

- concorrono ad attuare la prevenzione ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio Dirigente a cui fa capo l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, ai sensi dell'art. 54bis del Decreto Legislativo n. 165 del 2001;
- segnalano casi di personale in conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6 bis della legge n. 241 del 1990 e degli artt. 6 e 7 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013.

Al personale ed ai collaboratori della Società viene consegnata copia del presente documento.

Art. 10. Mappatura delle aree a rischio

Una delle finalità cui risponde il Piano è quella di individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione. La legge n. 190/2012 da una prima indicazione e dispone che tra le attività da monitorare vi siano quelle di cui al comma 16, dell'art. 1.

Per ciascun rischio catalogato occorre stimare il valore della probabilità ed il valore dell'impatto, anche tenendo conto dei criteri di cui all'allegato 5 del PNA. La stima della probabilità tiene conto, tra gli altri fattori, anche dei controlli vigenti.

Nella tabella che segue si riportano le aree a rischio individuate, la tipologia delle attività, il livello di valutazione del rischio - alto 4, medio 3, basso 2, nullo 1 e le specifiche misure organizzative di contrasto adottate.

10.1. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari (privi e con effetto economico). Area Amministrativa e Finanziaria e Area Tecnica

Analisi del rischio (Livello 4):

- abuso/cattiva gestione nella adozione di atti diretti alla autorizzazione, concessione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari del medesimo atto. In quest'ambito sono ricomprese tutte quelle attività programmatiche inerenti la pianificazione in materia ambientale, con particolare riferimento alle norme generali di cui al d.lgs. 152/2006, alla L.R. n. 09/2010.
- abuso nella erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche e giuridiche ed enti pubblici e privati;

Azioni di contrasto: adozione di specifico Regolamento aziendale che preveda requisiti oggettivi per il rilascio di contributi economici e sovvenzioni. Pubblicazione sul sito aziendale dei Regolamenti e dei requisiti per l'accesso a tali forme di finanziamento. Per le attività programmatiche inerenti la pianificazione ambientale, con particolare riferimento alle norme generali agli strumenti di gestione della raccolta dei rifiuti, l'ente ricorre, al fine di limitare la propria attività discrezionale, all'ausilio di Conferenze di servizi, tavoli tecnici con gli Enti preposti al controllo del territorio e professionisti esperti selezionati mediante ricorso a procedure ad evidenza pubblica (D.lgs. 163/2006).

Per quanto concerne l'affidamento di contratti acquisto di beni e forniture di servizi si procede tramite evidenza pubblica richiedendo tutte le garanzie di legge relative alla certificazione antimafia ed attestanti l'integrità morale ed economica delle ditte partecipanti atte a verificare se le stesse possono contrarre con la Pubblica Amministrazione.

10.2. Affidamento di lavori, forniture e servizi. – Area Amministrativa e Finanziaria.

Analisi del rischio (Livello 4):

- definizione dei requisiti tecnico-economici di accesso alla gara al fine di favorire un'impresa;
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto;
- abuso nel ricorso allo strumento dell'affidamento diretto.

Azioni di contrasto: utilizzo di procedure ad evidenza pubblica per gli appalti sopra e sotto soglia comunitaria. Predisposizione di bandi con requisiti oggettivamente accertabili e non discriminanti. Frequente è il ricorso allo strumento della "manifestazioni di interesse" che precorre la procedura di affidamento mediante ricorso al Codice degli Appalti pubblici. Analisi da parte dei Responsabili degli Uffici delle caratteristiche professionali dei fornitori da invitare alla procedura di gara. Ricorso frequente per gli acquisti aziendali al Mercato elettronico (MePA) ed alle Convenzioni Consip.

10.3. Acquisizione e progressione del personale. Area Amministrativa e Finanziaria.

Analisi del rischio (Livello 2):

- previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati idonei;
- irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione;
- progressioni economiche o di carriera accordate allo scopo di agevolare dipendenti o candidati particolari;
- motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

Azioni di contrasto: ricorso a procedure ad evidenza pubblica per la selezione del personale e collaboratori anche tramite l'utilizzo di Agenzie di *recruiting*. Predisposizione di bandi con requisiti oggettivamente accertabili (esperienza professionale, titoli di servizio, abilitazioni professionali, titoli di studio, master e specializzazioni post. Universitarie etc.). Pubblicazione dei bandi sul sito della Società e all'Albo pretorio del Comune di Troina.

10.4. Provvedimenti disciplinari. Area Amministrativa e Finanziaria.

Analisi del rischio (Livello 2):

- Omissioni o alterazione di atti e modalità sanzionatorie al fine di favorire/danneggiare soggetti particolari.

Azioni di contrasto: verifica delle procedure espletate. Il Direttore rendiconta puntualmente al C.d.A. ogni misura disciplinare adottata nei confronti del personale/collaboratori.

10.5. Gestione cassa Area Amministrativa e Finanziaria.

Analisi del rischio (Livello 2):

- sottrazione denaro contante.
- alterazione di importi e tempistica di pagamenti.

Azioni di contrasto: Verifiche del fondo contanti effettuate dal responsabile dell'area economica finanziaria in stretta collaborazione con il Direttore ed il C.d.A..

Art. 11. Misure di prevenzione riguardanti tutto il personale

1) Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 46, della L. 190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (Capo I: “Dei Delitti dei Pubblici Ufficiali contro la P. A.”; Titolo II: “Dei delitti contro la P.A.”; Libro Secondo: “dei delitti in particolare”. Quindi dei delitti compresi “dall’art. 314 c.p. “peculato”, all’art. 335-bis c.p. “disposizioni patrimoniali”):

- a. non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b. non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c. non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2) Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al Responsabile della prevenzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

3) Ai sensi dell'art. 6-bis della L. 241/90, così come introdotto dall'art. 1, comma 41, della L. 190/2012, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale, al Direttore nella qualità di Responsabile PTPC.

4) Ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 51, della L.190/2012, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5) Ai dipendenti che hanno ricevuto nell'Ente incarichi di responsabilità di unità organizzative o di procedimenti o progetti ovvero obiettivi specifici, è somministrato, con cadenza annuale, un questionario, ove dovranno essere indicati e attestati ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. 445/2000:

a. i rapporti di collaborazione, sia retribuiti che a titolo gratuito, svolti nell'ultimo quinquennio e se sussistono ancora rapporti di natura finanziaria o patrimoniale con il soggetto per il quale la collaborazione è stata prestata;

b. se e quali attività professionali o economiche svolgono le persone con loro conviventi, gli ascendenti e i discendenti e i parenti e gli affini entro il secondo grado;

c. eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, limitatamente agli ambiti di lavoro di competenza.

6) I dati acquisiti dai questionari avranno in ogni caso carattere riservato, nel rispetto di quanto previsto in materia di tutela della privacy. Sarà cura del funzionario responsabile titolare dell'Ufficio di appartenenza, adottare, nel caso in cui si ravvisino possibili conflitti d'interessi, le opportune iniziative, in sede di assegnazione dei compiti d'ufficio, ai sensi dell'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 42, della L. 190/2012. Il questionario compilato dal Direttore viene trasmesso al Presidente ai fini delle valutazioni ai sensi del predetto articolo.

7) Restano ferme le disposizioni previste dal D.Lgs. 165/2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'art. 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture organizzative deputate alla gestione del personale (cioè competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni

cariche in partiti politici ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

8) Ai sensi dell'art. 53, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001 è altresì vietato ai dipendenti della Società di svolgere anche a titolo gratuito i seguenti incarichi:

- a. attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato ovvero concorso ad aggiudicare, per conto della Società, appalti di lavori, forniture o servizi;
- b. attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Azienda ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria;
- c. attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali la Società ha instaurato o è in procinto di instaurare un rapporto di partenariato.

9) Ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, si impartiscono le seguenti direttive:

- nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001. Ai fini dell'applicazione degli artt. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, deve essere verificata la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato. L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione ovvero l'ente pubblico ovvero l'ente di diritto privato in controllo pubblico:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013;

- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'art. 17 del d.lgs. n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

Altresì occorre:

- impartire direttive interne per effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;

- impartire direttive interne affinché negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;

- adottare gli atti necessari per adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

10) A tutto il personale dell'Azienda, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale, si applica il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. n. 190/2012.

11) Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali.

In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore, a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso nell'ambito delle normali relazioni di cortesia. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore e nell'ambito delle normali relazioni di cortesia.

12) Indipendentemente dalla causa di cessazione del rapporto di lavoro con l'Azienda, a tutti i dipendenti è vietato prestare attività lavorativa a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo per i tre anni successivi alla cessazione nei confronti dei destinatari dei provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

13) Tutti i dipendenti dell'Ente, all'atto dell'assunzione e, per quelli in servizio, con cadenza annuale, sono tenuti a dichiarare, mediante specifica attestazione da trasmettersi al Responsabile della prevenzione, la conoscenza e presa d'atto del piano di prevenzione della corruzione e dell'illegalità in vigore, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

14) Le misure di prevenzione di cui al presente Piano costituiscono obiettivi strategici, anche ai fini della redazione del piano della performance.

Art. 12. Sanzioni, responsabilità ed obblighi di informazione.

1) Il Responsabile della prevenzione della corruzione, risponde ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13 e 14 primo periodo, della L. 190/2012.

2) Ai sensi dell'art. 1, comma 14, secondo periodo, della L. 190/2012, la violazione, da parte dei dipendenti della Società, delle misure di prevenzione previste dal presente piano costituisce illecito disciplinare.

3) Con riferimento alle rispettive competenze, la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente Piano della prevenzione della corruzione costituisce elemento di valutazione sulla performance individuale e di responsabilità disciplinare dei dipendenti.

4) Per le responsabilità derivanti dalla violazione del codice di comportamento, si rinvia all'art. 54 D.lgs. 165/2001 (codice di comportamento).

Il Direttore e i collaboratori coinvolti nelle attività aziendali sono tenuti a:

- verificare il rispetto della legge, dei regolamenti aziendali e delle norme comportamentali;
- monitorare i rapporti tra la Società e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono beneficiari di concessione o erogazione di vantaggi di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i dipendenti degli stessi soggetti e i consiglieri, dirigenti e i dipendenti/collaboratori dell'azienda.

I dipendenti/collaboratori, ai sensi dell'art. 1, comma 51, della L. 190/2012, sono tenuti a segnalare al Direttore condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza. I dipendenti (tranne che nel caso di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione) non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia (meccanismo di tutela c.d. *Whistleblowing*).

La legge 190/2012 ha aggiunto al D.lgs. 165/2001 l'articolo 54-bis. La norma prevede che il pubblico dipendente che denunci all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'ANAC, ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possa *“essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”*.

Le segnalazioni meritevoli di tutela riguardano condotte illecite riferibili a:

- tutti i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice penale;
- le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo* e ciò a prescindere dalla rilevanza penale.

Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite.

L'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La normativa sul whistleblowing (Legge 179/2017, D.Lgs. 231/2001) prevede tra le altre cose che le aziende, con almeno cinquanta dipendenti o con fatturato annuale superiore a dieci milioni di euro oltre a tutte quelle società che operano nei settori ad alto rischio come quello finanziario, debbano offrire canali interni di comunicazione per la segnalazione degli illeciti che siano sicuri che garantiscano la discrezione e l'anonimato per chi segnala e per chi viene segnalato; tutto ciò interessa anche i comuni con più di diecimila abitanti.

Le imprese e le pubbliche amministrazioni dovranno dare la possibilità di denunciare per iscritto ma anche a voce, attraverso linee telefoniche o altri sistemi di comunicazione nonché attraverso incontri privati.

La nuova Direttiva europea del 7/10/2019 (Direttiva sul whistleblowing) protegge gli impiegati da eventuali ritorsioni in seguito alle segnalazioni. In generale, chi divulga informazioni su attività illegali o dannose acquisite nel contesto lavorativo sarà protetto più efficacemente anche attraverso l'accesso a consulenza gratuita e a mezzi di tutela adeguati.

Ci saranno anche obblighi di risposta per autorità ed imprese, che dovranno entro tre mesi fornire risposte e dare seguito alle segnalazioni.

La normativa si estenderà a vari soggetti: accanto ai lavoratori dipendenti ci saranno anche i lavoratori autonomi, freelance, consulenti, appaltatori, fornitori ed anche volontari, tirocinanti e richiedenti lavoro. La protezione sarà estesa anche ai membri della famiglia e ai colleghi degli informatori.

Le segnalazioni, quindi, per quanto riguarda l'Italia, non saranno più ristrette agli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello adottato dagli enti, ma alle violazioni indicate nella Direttiva: appalti pubblici, servizi finanziari riciclaggi di denaro e finanziamento del terrorismo, protezione dei consumatori, sicurezza dei prodotti, trasporti, reti e sistemi informativi, alimenti, mangimi ed animali, tutela ambientale, sicurezza nucleare, salute pubblica, tutela della vita privata, protezione dei dati, norme sulla concorrenza, imposte sulla società, danni agli interessi finanziati dall'Unione Europea.

A questo punto bisogna attendere e vedere come il governo italiano recepirà tale Direttiva Europea.

Art. 13. La formazione.

Il Piano per la prevenzione della corruzione ed il Piano per la trasparenza e l'Integrità sono pubblicati sul sito web aziendale e inviati all'attenzione di tutto il personale.

Si valuterà la possibilità di organizzare un incontro formativo con tutto il personale, finalizzato all'approfondimento dei contenuti della Legge 190/2012 sulla prevenzione della corruzione e in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni.

Il Responsabile provvederà ad una adeguata formazione dei dipendenti/collaboratori in tema di prevenzione corruzione trasparenza amministrativa con particolare riferimento agli adempimenti spettanti agli enti pubblici economici.

Art. 14. Principali interventi del PTPC da attuare nel corso del triennio 2018- 2020.

Di seguito si sintetizzano i principali interventi da attuare nel corso del triennio.

- Approvazione del Piano di Prevenzione della corruzione da parte del C.d.A.;
- Nomina del nuovo Responsabile della Prevenzione della corruzione e del Responsabile per la trasparenza amministrativa;
- Trasmissione del PTPC all'Organo Vigilante: Comune di Troina;
- Redazione relazione annuale del "Responsabile";
- Comunicazione a tutti i dipendenti/collaboratori dell'adozione del Piano di Prevenzione della corruzione e del Piano per la trasparenza ed Integrità;
- Piena attuazione del Piano prevenzione corruzione;
- Predisposizione del piano formativo di collaboratori/dipendenti;
- Implementazione operativa dei protocolli di controllo a presidio delle attività aziendali a rischio reato corruzione.

PARTE SECONDA - PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' (PTTI)

Art. 15. Finalità del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

Il presente Programma ha l'intento di attuare concretamente gli obblighi di trasparenza e di stabilire un rapporto di informazione e collaborazione con le Amministrazioni interessate e con i destinatari esterni dei programmi dell'Unione nell'ottica di avviare un processo virtuoso di informazione e condivisione dell'attività posta in essere ed alimentare un clima di fiducia verso l'operato dell'Ente.

La pubblicazione di determinate informazioni rappresenta un importante indicatore dell'andamento delle performance della Pubblica Amministrazione, della ricaduta sociale e delle scelte politiche. “La pubblicazione *on line* dei dati – si legge infatti nelle “Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità” emanate il 14.10.2010 dalla Commissione per la Valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche “*consente a tutti i cittadini un'effettiva conoscenza dell'azione delle pubbliche amministrazioni, con il fine di sollecitare e agevolare modalità di partecipazione e coinvolgimento della collettività. In quest'ottica, la disciplina della trasparenza costituisce, altresì, una forma di garanzia del cittadino, in qualità sia di destinatario delle generali attività delle pubbliche amministrazioni, sia di utente dei servizi pubblici. La pubblicazione di determinate informazioni, infine, è un'importante spia dell'andamento della performance delle pubbliche amministrazioni e del raggiungimento degli obiettivi espressi nel più generale ciclo di gestione della performance*”.

Art. 16. Procedimento di elaborazione e adozione del Programma.

Con la redazione del presente Programma per la trasparenza e l'integrità, l'Azienda intende dare attuazione al principio di trasparenza intesa come “*accessibilità totale*” così come espresso all'art. 1 del Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33.

Il Responsabile della trasparenza, che coincide con il Responsabile della Prevenzione della corruzione (art. 43 del D.lgs. 33/2013) ha il compito di applicare e far rispettare il Programma per la trasparenza e l'integrità.

In conformità con quanto indicato nelle “Linee guida” dall'A.N.A.C. il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità può essere sviluppato come una sezione del Piano per la prevenzione della corruzione, in quanto anche il rispetto degli obblighi di trasparenza degli atti posti in essere dalla Società costituisce un valido strumento di prevenzione e di lotta ai comportamenti illeciti.

I principali obiettivi in materia di trasparenza della Società sono i seguenti:

- garantire la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità; garantire il diritto alla conoscibilità e all'accessibilità totale consistente nel diritto riconosciuto a chiunque di conoscere, fruire gratuitamente, utilizzare e riutilizzare documenti, informazioni e dati pubblicati allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;
- garantire il libero esercizio dell'accesso civico quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati obbligatoriamente conoscibili qualora non siano stati pubblicati.

Il Responsabile della trasparenza ha il compito di applicare e proporre gli aggiornamenti al Programma per la trasparenza e l'integrità. I contenuti del programma sono individuati dal Responsabile della trasparenza mediante il coinvolgimento dei Collaboratori e dei Dipendenti.

Il Programma per la trasparenza e l'integrità è approvato con delibera del C.d.A. quale allegato del Piano di Prevenzione della corruzione.

Ai sensi delle disposizioni del D.Lgs 33/2013, l'aggiornamento dei dati pubblicati deve essere tempestivo. L'Azienda per il tramite del Responsabile della trasparenza pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, qualora non sia prevista una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal Responsabile della trasparenza come da deliberazioni A.N.A.C.

Art. 17. Individuazione dati da pubblicare.

Il Capo II, all'art 13 e ss., del Decreto legislativo n. 33/2013 disciplina gli obblighi di pubblicazione concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni quali quelli relativi a:

- l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni;
- i componenti degli organi di indirizzo politico;
- i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza;
- la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- il personale non a tempo indeterminato;
- gli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici;
- i bandi di concorso;
- la valutazione della performance e la distribuzione dei premi al personale;
- i dati sulla contrattazione collettiva;
- i provvedimenti amministrativi;
- i dati relativi all'attività amministrativa;
- gli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati
- l'elenco dei soggetti beneficiari.

Il Capo III individua gli obblighi di pubblicazione concernenti l'uso delle risorse pubbliche ossia:

- il bilancio, preventivo e consuntivo, il piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché dei dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi;
- i beni mobili;
- i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione.

Il Capo IV disciplina gli obblighi di pubblicazione concernenti:

le prestazioni offerte e i servizi erogati;

- i tempi medi di pagamento dell'amministrazione e la trasparenza degli oneri informativi;
- la trasparenza degli oneri informativi;
- i procedimenti amministrativi e i controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati;
- le informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici.

Il Capo V definisce gli obblighi di pubblicazione in settori speciali tra cui quelli relativi ai contratti pubblici di lavori, servizi e forniture ai processi di pianificazione, realizzazione e valutazione delle opere pubbliche nonché la trasparenza dell'attività di pianificazione e governo del territorio. Va comunque garantito, da parte di tutti i soggetti che procedono alla pubblicazione dei dati, il rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei

dati personali, sia nella fase di predisposizione degli atti sia nella successiva fase della loro divulgazione e pubblicazione. In particolare, si richiama quanto disposto dall'art. 4, comma 4, del Decreto legislativo n. 33/2013, secondo il quale *“nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”*, nonché di quanto previsto dall'art. 4, comma 6, del medesimo Decreto, che prevede un divieto di *“diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale”*. Restano fermi i limiti previsti dall'articolo 24 della Legge n. 241/1990, nonché le norme a tutela del segreto statistico e delle disposizioni previste in materia nel Regolamento aziendale inerente il procedimento amministrativo e l'accesso agli atti.

Art. 18. Modalità di pubblicazione on line dei dati.

I dati devono essere pubblicati sul sito istituzionale www.troinaambiente.it nella sezione *“Amministrazione trasparente”*, realizzata in ottemperanza al Decreto legislativo n. 33/2013. La sezione *“Amministrazione trasparente”* deve essere posta nella *home page* facilmente raggiungibile attraverso un *link* e deve essere organizzata in sotto-sezioni che devono essere denominate conformemente agli allegati del Decreto all'interno delle quali devono essere inseriti i documenti, le informazioni e i dati prescritti dal Decreto.

Non possono essere disposti filtri e altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione. I documenti contenenti atti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale. I documenti contenenti altre informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati e mantenuti aggiornati.

Il sito rappresenta il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile e meno oneroso, attraverso cui l'Azienda deve garantire un'informazione trasparente ed esauriente sul suo operato, promuovere nuove relazioni con i cittadini, le imprese e le altre pubbliche amministrazioni, pubblicizzare e consentire l'accesso ai propri servizi, consolidare la propria immagine istituzionale.

La Società ha affidato al Direttore, in qualità di Responsabile il compito di impostare e realizzare le modalità operative di alimentazione delle articolazioni del link *“Amministrazione trasparente”* presente sul sito della Società.

La Società ha attivato la casella di PEC istituzionale. Sul sito web aziendale, in "Contatti", è riportato il seguente indirizzo PEC istituzionale pubblico: troinaambientesrl@pec.it

Art. 19. L'accesso civico.

L'istituto dell'accesso civico, introdotto dal Decreto legislativo n. 33/2013, prevede il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo. La richiesta di accesso civico è gratuita, non deve essere motivata e va inoltrata al Responsabile della trasparenza. La richiesta deve contenere il dettaglio dei documenti, dei dati e delle informazioni per i quali si chiede la pubblicazione, può essere redatta in carta semplice e trasmessa al Responsabile della trasparenza, tramite posta elettronica o per via ordinaria.

Il Responsabile della trasparenza, dopo aver ricevuto la richiesta, provvede alla pubblicazione sul sito istituzionale del documento, delle informazioni o del dato richiesto. Una volta espletato l'adempimento di pubblicazione comunica al richiedente l'avvenuta pubblicazione con il relativo collegamento ipertestuale. Nel caso in cui, decorsi 30 giorni dalla data della richiesta, il Responsabile della trasparenza non fornisca alcuna risposta, il richiedente può ricorrere al Presidente del C.d.A., in quanto soggetto titolare del potere sostitutivo,

il quale, dopo aver verificato la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, provvede alla pubblicazione di quanto richiesto sul sito istituzionale e contemporaneamente ne dà comunicazione al richiedente, indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Art. 20. Iniziative già adottate.

L'Azienda già da tempo si è attivata per porre in essere iniziative volte alla promozione della trasparenza. In particolare ha provveduto a creare sul proprio sito istituzionale www.troinaambiente.it la sezione "Amministrazione trasparente", realizzata in ottemperanza al Decreto legislativo n. 33/2013 all'interno della quale ha pubblicato i seguenti dati:

- "disposizioni generali": pubblicazione atti generali (Statuto e Contratto di Servizio), Regolamenti aziendali;
- "organizzazione": titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali oltre alla pubblicazione indirizzi Uffici aziendali e PEC;
- "elenco consulenti e collaboratori": collegamento ipertestuale albo pretorio;
- "personale": elenco del personale;
- "provvedimenti amministrativi" del C.d.A. : collegamento ipertestuale albo pretorio;
- "bandi di gara e contratti": collegamento ipertestuale albo pretorio;
- "bilancio": preventivo;
- "beni immobili e gestione patrimonio": canoni di locazione ed affitto;
- "informazioni ambientali": l'ambiente e l'organizzazione della Società e dell'isola ecologica;
- "altri contenuti": albo fornitori

Art. 21. Iniziative da avviare nel triennio 2018-2020.

Le iniziative che si intendono avviare per il triennio 2018-2020 sono principalmente finalizzate agli adempimenti prescritti dal Decreto legislativo n. 33/2013, così come previsto dalla Determina dell'A.N.A.C n. 8/2015 per gli enti pubblici economici sia in termini di adeguamento degli strumenti informatici per l'accessibilità e la diffusione dei dati oggetto di obbligo di pubblicazione sia in termini di sensibilizzazione alla legalità e allo sviluppo della cultura dell'integrità.

L'obiettivo generale è quello di procedere ad una costante integrazione dei dati già pubblicati, raccogliendoli con criteri di omogeneità nella sezione "Amministrazione trasparente" consentendone così l'immediata individuazione e consultazione, al fine di arricchire nel tempo la quantità di informazioni a disposizione dei cittadini e degli utenti, e pertanto la conoscenza dei molteplici aspetti dell'attività svolta dall'Azienda.

Schema obiettivi principali per il triennio:

- monitoraggio e rilevazione del livello di attuazione del Programma;
- impostazione e avvio *restyling* grafico ed organizzativo del sito web in relazione alle risorse disponibili;
- organizzazione di giornate di formazione destinate al personale/collaboratori;

Modifiche ed integrazioni della sezione "Amministrazione trasparente"

- pubblicazione del Programma e dei suoi aggiornamenti annuali alla voce "anticorruzione e trasparenza";
- la voce "organizzazione" andrà integrata con atto di nomina, curricula e dati patrimoniali dei componenti degli organi di indirizzo politico di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali;

- la voce "elenco consulenti e collaboratori" andrà integrata con atto di nomina, curricula e dati patrimoniali;
- la voce "personale" dovrà contenere il costo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato;
- aggiornamento annuale della voce "bilanci";
- aggiornamento dei canoni di locazione della voce "beni immobili e gestione patrimonio";
- aggiornamento del Piano programma alla voce "pianificazione e governo del territorio";
- aggiornamento dell'albo dei fornitori alla voce "altri contenuti";
- aggiungere la voce "dati relativi a contratti pubblici di lavori, servizi e forniture";
- aggiungere una voce all'interno della quale reperire le informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici.

Art. 22. Aggiornamenti al Programma della Trasparenza e dell'Integrità.

Il Programma della trasparenza e integrità avendo natura triennale consente il suo costante adeguamento.

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono divulgati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto per gli obblighi di pubblicazione concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico e i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza per i quali è previsto l'adempimento entro tre mesi dalla elezione o nomina e per i tre anni successivi dalla cessazione del mandato o incarico dei soggetti. Alla scadenza del termine dei cinque anni i documenti, le informazioni e i dati sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni del sito di archivio anche prima della scadenza del termine.

Art. 23. Modulistica dichiarativa

Al Piano triennale di prevenzione della corruzione ed al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono allegati:

- All. A Dichiarazioni sulla situazione patrimoniale (Modulistica Anac) che gli Amministratori e i Responsabili P.O. devono presentare all'Ufficio del Responsabile del Piano;
- All. B Dichiarazione cessati;
- All. C Modello per segnalazione di condotte illecite;
- All. D Modulistica Accesso civico.

Le Dichiarazioni contenute nei Modelli allegati devono essere rese ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dal D.P.R. n. 445/2000.

Art. 24 Entrata in vigore

Il presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione ed il Programma per la trasparenza e l'integrità entra in vigore al momento della pubblicazione all'Albo dell'Ente a seguito della Deliberazione del C.d.A. di approvazione del piano stesso. Ad avvenuta approvazione e pubblicazione all'Albo *on line*, il presente Piano deve essere, altresì, pubblicato nell'apposita Sezione del sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" e trasmesso a tutti i dipendenti della Società.

Troina, 19 aprile 2020

Il Responsabile PTPC e PTTI