

Piano Triennale di Prevenzione della
Corruzione
(P.T.P.C.)
2024 - 2026



ASIA BENEVENTO S.p.A

*Predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione
Approvato con Determina dell'Amministratore Unico n. 19 del 30/01/2024*

Publicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"

Sommario

1	Processo di adozione del P.T.P.C.	3
2	Normativa di riferimento	5
3	Responsabilità	6
4	Analisi del contesto esterno ed interno.....	6
5	La struttura organizzativa aziendale e le Aree di rischio	9
5.1.	Le Aree di rischio obbligatorie.....	10
5.2.	Modalità di valutazione delle Aree di rischio	11
5.3.	Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi	12
6	Formazione in tema di anticorruzione.....	14
7	Whistleblowing.....	15
8	Monitoraggio dei rapporti tra la società e soggetti terzi.....	15
9	Trasparenza.....	16
10	Monitoraggio del Piano e delle azioni di prevenzione della corruzione.....	16
11	Programmazione triennale 2024-2026.....	17
12	La rotazione del personale.....	17
13	Validità	18

1 Processo di adozione del P.T.P.C.

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono state approvate le "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" (nel prosieguo, in breve, anche "Legge Anticorruzione" o "Legge"), cui si sono poi aggiunti tutti gli aggiornamenti normativi e anche le deliberazioni ANAC, che qui di seguito andremo ad analizzare.

In ottemperanza a quanto previsto dalla Legge, con il presente documento ASIA BENEVENTO S.p.A. (di seguito, in breve anche, "ASIA" o la "Società") intende **identificare e definire le linee guida, nonché le attività programmatiche e propedeutiche, al fine di sviluppare ed adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione**, dando attuazione alla Legge 190/2012 e ss.mm.ii, del nuovo PNA 2022 e del suo Aggiornamento 2023, nonché del nuovo Codice degli Appalti e Contratti Pubblici (D. Lgs. 36/2023), con la finalità di definire, nel contrasto e nella prevenzione della corruzione, un sistema di controllo interno, **integrato con gli altri elementi già adottati dell'Azienda (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, ecc)**, cogliendo altresì l'opportunità fornita dalla Legge e sue successive modifiche e integrazioni, per introdurre nuove e ulteriori misure e/o rafforzare quelle esistenti, con un'azione coordinata per l'attuazione di efficaci tecniche di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che sarà pertanto definito, avrà l'obiettivo di rafforzare e razionalizzare il corpo degli interventi organizzativi e di controlli attuati da ASIA al fine di identificare le strategie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione a livello aziendale.

Esso si configura come il complesso degli strumenti finalizzati alla prevenzione che saranno attuati e aggiornati nel corso del tempo, sia in funzione del grado di efficacia che si evincerà dalla loro applicazione, sia in relazione alle modifiche organizzative e di processo che potranno intervenire nella Società.

L'Autorità ha deciso di dedicare quest'anno l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 alla sola parte speciale dei contratti pubblici. L'entrata in vigore il 1° aprile 2023, con efficacia dal successivo 1° luglio 2023, del nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023 e la conferma di diverse norme derogatorie contenute nel d.l. 76/2020 e nel d.l. n. 77/2021 riferite al d.lgs. 50/2016 (nel seguito, anche "vecchio Codice" o "Codice previgente"), hanno determinato un nuovo quadro di riferimento, consolidando, al contempo, alcuni istituti e novità introdotte negli ultimi anni.

Gli ambiti di intervento di questo Aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di *maladministration* e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni;
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023).

L'assetto normativo in essere dopo il 1° luglio 2023 determina pertanto la seguente tripartizione:

- a) procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023, c.d. "procedimenti in corso", disciplinate dal vecchio Codice (art. 226, comma 2, d.lgs. 36/2023);
- b) procedure di affidamento avviate dal 1° luglio 2023 in poi, disciplinate dal nuovo Codice;
- c) procedure di affidamento relative a interventi PNRR/PNC, disciplinati, anche dopo il 1° luglio 2023, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel d.l. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal nuovo Codice per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

Alla luce di quanto sopra, si precisa che rispetto al PNA 2022:

❖ resta ferma la Parte generale, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento.

Nella Parte speciale:

❖ Il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal § 1 dell'Aggiornamento.

Sono superate anche le check list contenute nell'allegato 8 al PNA 2022;

❖ il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative

dichiarazioni;

❖ il capitolo sulla trasparenza rimane valido fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all'entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione del ciclo di vita del progetto, salvo l'applicazione della disciplina transitoria come precisata nel § 5.1. dell'Aggiornamento. Rimane fermo il § 3 del PNA 2022 su "La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR" regolata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS;

❖ le norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui agli artt. 62 e 63, d.lgs. 36/2023;

❖ rimane, infine, fermo il capitolo sui Commissari straordinari.

Tuttavia, l'aspetto particolarmente rilevante del nuovo Codice è rappresentato dall'inedita introduzione di alcuni principi generali, di cui i più importanti sono i primi tre declinati nel testo, veri e propri principi guida, ossia quelli del **risultato, della fiducia e dell'accesso al mercato**. Il nuovo Codice enuncia inoltre il valore funzionale della concorrenza e della trasparenza, tutelate non come mero fine ovvero sotto il profilo di formalismi fine a sé stessi, ma come mezzo per la massimizzazione dell'accesso al mercato e il raggiungimento del più efficiente risultato nell'affidamento e nell'esecuzione dei contratti pubblici.

Tenuto conto del quadro normativo descritto si forniscono le seguenti precisazioni circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell'Aggiornamento 2023:

1. si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;
2. si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);
3. si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica il presente Aggiornamento 2023;
4. si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

Quanto agli allegati, si conferma la vigenza dei seguenti del PNA 2022:

- All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO,
- All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT,
- All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto,
- All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti,
- All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023),
- All. 10 Parte Speciale Commissari straordinari,
- All. 11 Parte Speciale Analisi dei dati piattaforma PTPCT.

Il presente documento espone quindi gli obiettivi e le azioni del Piano di prevenzione della corruzione (PTPCT) della società ASIA BENEVENTO S.p.A. redatto dal Responsabile della prevenzione della corruzione per il triennio 2024-2026.

Lo scenario normativo-istituzionale con il quale la Società ASIA S.p.A. deve confrontarsi ha visto un profondo rinnovamento derivante dalle recenti tendenze legislative finalizzate a contrastare i fenomeni corruttivi nonché a rafforzare il sistema dei controlli interni della pubblica amministrazione e delle Società e enti a partecipazione pubblica. Nello specifico, il legislatore, oltre all'emanazione degli aggiornamenti alla Legge 06 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione), e al D. Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 - "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" per rafforzare gli obblighi e le azioni di prevenzione e monitoraggio della corruzione e della trasparenza, ha di recente aggiornato il quadro normativo di riferimento per la costituzione e il mantenimento degli affidamenti *in house*, mediante l'emanazione del nuovo provvedimento sulle Società partecipate (come ASIA), da ultimo il D. Lgs. 201/2022. Tali Società sono inoltre da sempre soggette alle norme e disposizione anche del Codice degli Appalti e Contratti Pubblici, anch'esso da ultimo rinnovato dal D. Lgs. 36/2023. L'aggiornamento infatti del PNA 2022, avvenuta con Delibera ANAC del 19 dicembre 2023 è rivolto solo alla sezione riguardante gli adempimenti obbligatori delle stazioni appaltanti a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici – D. Lgs. 36/2023.

Non meno importante, è sempre utile ricordare i vincoli e i controlli importati dal D. Lgs. n. 39 del 08 aprile 2013 "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".

Il Piano di Prevenzione della corruzione e dell'illegalità è finalizzato a:

1. prevenire la corruzione e/o l'illegalità attraverso una valutazione del diverso livello di esposizione dell'ente al rischio di corruzione;
2. indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
3. attivare le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione prevedendo, negli stessi settori, la dei responsabili e di figure apicali;
4. Il Piano ha come obiettivi quelli di:
 - a) Evidenziare e considerare, tra le attività maggiormente sensibili e alla stregua delle stesse, non soltanto generalmente quelle di cui all'articolo1, comma sedicesimo, della Legge n. 190/2012, ma anche quelle successivamente elencate all'art.6;
 - b) assicurare gli interventi organizzativi destinati a prevenire il rischio di corruzione e/o di illegalità nelle materie di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001;
 - c) garantire l'idoneità, morale e operativa, del personale chiamato a operare nei Settori sensibili.

Il presente Piano è stato approvato con Determina dell'A.U. n. 19 del 30/01/2024.

Per l'elaborazione del presente Piano sono state prese in considerazione le prescrizioni tuttora vigenti dell'All. 1 del PNA 2019¹ e le indicazioni contenute nella Deliberazione n. 1134 del 08/11/2013² ancora indicate per le società a controllo pubblico, nonché tutte le novità e gli aggiornamenti contenuti nel PNA 2022 e suo Aggiornamento 2023.

Nel processo di predisposizione e redazione del presente Piano, sono stati coinvolti i seguenti attori interni alla Società:

1. Dott. Donato Madaro (Amministratore Unico)
2. Dott. Nicolino Cardone (Responsabile Amministrativo)
3. Ing. Fernando Capone (Responsabile Area Tecnica)
4. Responsabili delle singole aree funzionali (8° e 7° livello)

Il presente Piano è stato comunicato ai diversi soggetti interessati mediante la pubblicazione sul sito internet istituzionale aziendale.

2 Normativa di riferimento

Si elencano sinteticamente le principali fonti normative in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, nonché alcune circolari, documenti e linee guida di riferimento:

- Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 – Aggiornamento al PNA 2022,
- Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 - Piano Nazionale anticorruzione P.N.A del 2022,
- D.Lgs. n. 36 del 2023 (codice contratti pubblici),
- D.Lgs. n. 201/2022 – Aggiornamento al TUSP (Testo Unico delle Società Partecipate)
- D.Lgs. n 75 del 2017,
- Determina ANAC n. 241 del 2017,
- Delibera ANAC n.1134 del 2017,
- Delibera ANAC 1208 del 2017,
- Determina ANAC n. 1310 del 2016,
- D.lgs. n. 97 del 25 Maggio 2016 (Revisione e semplificazioni disposizioni in materia di prevenzione della corruzione),
- Delibera ANAC n. 831 del 03.08.2016,
- Determina ANAC n. 8 del 17.06.2015,
- Determina ANAC n. 12 del 02.11.2015,
- D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.: riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni,
- Legge 190/2012 e ss.mm.ii.: Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e

¹ L'All. 1 del piano nazionale anticorruzione 2019 in vigore è consultabile al seguente link:
<http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/ConsultazioniOnline/20190724/All.1.PNA2019.pdf>

² Consultabile e scaricabile al sito: <https://www.anticorruzione.it/-/determinazione-n.-1134-del-08/11/2017>

dell'illegalità nella pubblica amministrazione,

- Art. 6, D. Lgs. 231/2001,
- Capo V della L. 241/1990.

3 Responsabilità

Tra gli adempimenti previsti dal PNA (Piano Nazionale Anticorruzione 2022) e dalla L.190/2012 è prescritto: "Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri piani di prevenzione della corruzione(...)". La funzione di Responsabile della Prevenzione della Corruzione di ASIA Benevento spa è svolta dalla Dott.ssa Tiziana Landi, nominata con Determina dell'A.U. n. 125 del 21/05/2020.

Fermo restando che il ruolo del Responsabile della prevenzione della Corruzione è di carattere prettamente preventivo, per quanto previsto dalle norme (L.190/2012) il responsabile dovrà in particolare:

- Elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'Amministratore di ASIA Benevento spa. L'elaborazione del piano NON può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione;
- Definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti a i rischi di corruzione (art. 1, comma 8);
- Verificare l'idoneità e l'efficacia dell'attuazione del piano (Art.1, comma 10, lett. b);
- Individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (Art. 1, comma 10, lett. c);
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti di organizzazione. (art.1);
- segnalare all'Amministratore Unico di ASIA Benevento spa e denunciare notizie di reato all'autorità.
- verifica, d'intesa con il Dirigente ed i Responsabili degli uffici competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi, per evitare monopoli di competenza;
- elabora entro il 15 dicembre la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione, si veda in particolare l'All. n. 3 del PNA 2022.

4 Analisi del contesto esterno ed interno

In questa sezione vengono analizzati dati e informazioni sia di tipo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.) che di tipo "soggettivo", relativi alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder al fine di misurare il grado del fenomeno corruttivo percepito nel contesto esterno di riferimento. Le informazioni sono state ricavate da fonti diverse, esterne alla Società, disponibili dal contesto culturale, sociale ed economico del territorio, messe a disposizione attraverso la pubblicazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni nazionali e/o locali (ISTAT, Università e Centri di ricerca, CCIAA, ecc.).

Al fine di avere un quadro di riferimento completo, è bene partire da una analisi demografica della città di Benevento. Per avere una panoramica dell'evoluzione della popolazione residente si è fatto riferimento a fonte accreditata quale I.S.T.A.T. – Demo (<http://demo.istat.it/>) per l'analisi demografica negli ultimi 20 anni. Nella tabella che segue si riporta un quadro riepilogativo della popolazione residente, famiglie e composizione media del nucleo familiare del Comune di Benevento nel periodo 2002 – 2025 (con previsione) dal quale si riscontra la decrescita della popolazione al 2022, con una diminuzione continua, al netto dei primi anni (ormai 20 anni fa).

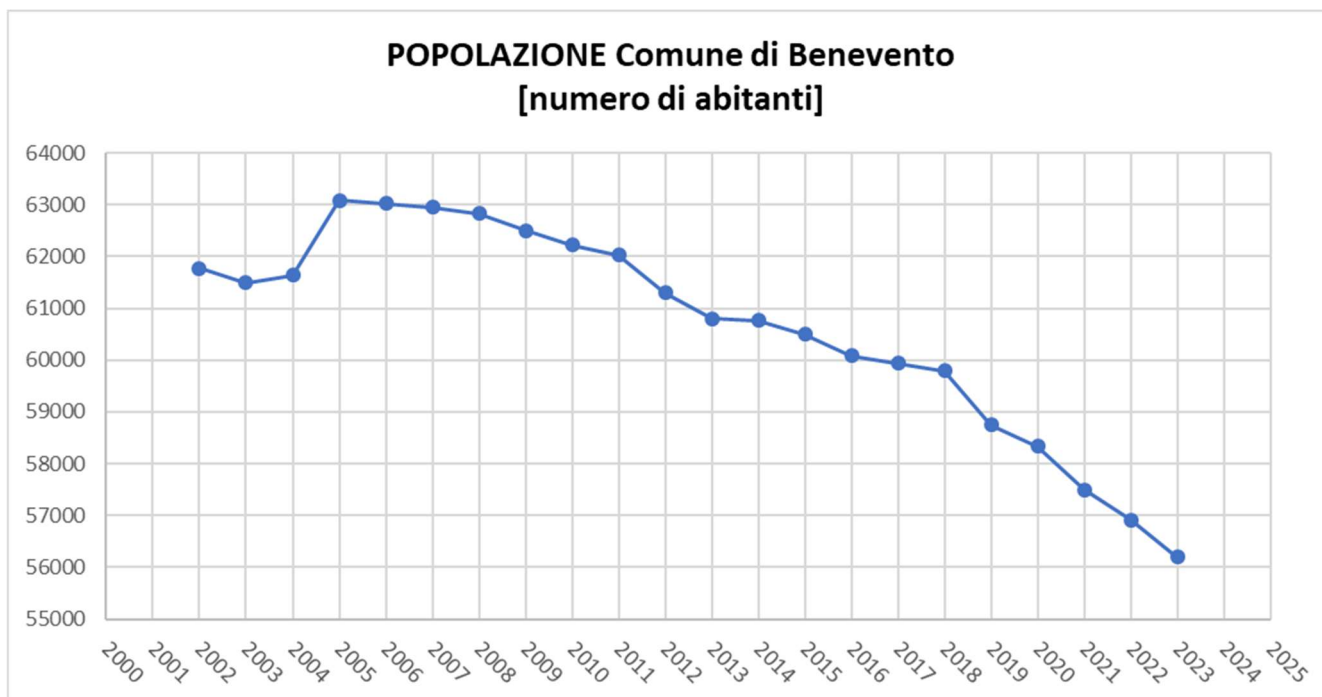


Figura 1 Andamento Popolazione residente Comune di Benevento

Tali disamine demografiche vanno integrate dal flusso migratorio e, cioè, dai trasferimenti di residenza da e verso il Comune di Benevento (riportati nel prossimo grafico come “iscritti” e “cancellati”).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI BENEVENTO - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Figura 2 - Flusso migratorio Popolazione residente Comune di Benevento

Il saldo negativo evidentemente si riduce, di poco, grazie soprattutto agli spostamenti dai Comuni limitrofi al capoluogo sannita stesso. Interessante anche l'andamento del sistema economico campano nel suo complesso. Secondo i dati rilevati nel Rapporto della Banca d'Italia pubblicato nel novembre 2020, è notevolmente aumentata in Campania l'incidenza delle imprese per le quali nei primi nove mesi dell'anno il fatturato si è ridotto. Nel contempo, è anche cresciuta la quota di imprese che ha realizzato investimenti inferiori rispetto a quanto programmato alla fine del 2019. Sicuramente la pandemia ha inciso in maniera rilevanti sull'andamento dell'economia in generale e in alcuni settori in particolare, impattando negativamente anche sulle previsioni per il futuro prossimo. Il calo dell'occupazione in Campania, già in atto nel biennio 2018-19, si è intensificato nel primo semestre dell'anno in corso, nonostante il notevole ricorso alla Cassa integrazione guadagni, risultando maggiore di quello osservato in Italia. La flessione nei redditi da lavoro, sebbene contenuta dalle misure di contrasto alla povertà, e l'accresciuta incertezza hanno frenato i consumi delle famiglie e le compravendite di immobili residenziali. La forte crescita del fabbisogno di liquidità delle imprese, indotta dall'emergenza sanitaria, si è riflessa in una ripresa marcata della domanda di credito, che le banche hanno in parte assecondato, favorite dal rafforzamento degli schemi di garanzia pubblica e da una politica monetaria ampiamente espansiva. Il credito alle imprese, che si era contratto nel 2019, ha accelerato in misura

ampia tornando a crescere a ritmi sostenuti nei mesi estivi del 2020. Nonostante il deciso peggioramento del quadro congiunturale, il tasso di deterioramento del credito alle imprese si è ridotto nel primo semestre dell'anno, beneficiando, oltre che delle misure governative di sostegno al credito, anche della flessibilità consentita dalle norme relative alla classificazione dei finanziamenti. Rispetto a quanto rilevato nei primi nove mesi del 2020, in prospettiva, le imprese che prevedevano un ulteriore calo del fatturato si riducevano nettamente, pur continuando a prevalere su quelle che si attendevano un'espansione. Per quanto riguarda gli investimenti, prevalevano, al contrario, le attese di aumento rispetto a quelle di calo, in parte legate alle aspettative di realizzazione degli investimenti programmati per il 2020 e rimandati a causa della pandemia. Anche per l'anno 2021, le prospettive restano, in generale, ampiamente condizionate dall'incertezza relativa all'andamento della pandemia, mentre nel 2022 il quadro economico generale è stato ulteriormente danneggiato dallo scoppio della guerra in Ucraina che ha portato ad un'impennata dei prezzi e al richiamo del clima di incertezza che ha completamente stroncato gli scambi commerciali con l'estero e gli investimenti. Questi dati congiunturali fortemente altalenanti e tendenzialmente negativi per l'economia non solo italiana, ma mondiale, non hanno di certo favorito la trasparenza e la liceità negli scambi, ma hanno al contrario rafforzato la criminalità organizzata e gli abusi di potere.

Per quanto riguarda invece i dati soggettivi di percezione del fenomeno corruttivo, la figura 3 riporta l'indice di percezione della corruzione nel settore pubblico, rilevato da Transparency International Italia³, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita):



Figura 3 – Indice di Percezione della Corruzione in Italia (IPC)

In Campania, particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato ecc.) messi a disposizione annualmente dagli enti e dalle istituzioni dello Stato addetti alla lotta e al contrasto proprio di questi reati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei conti o Corte Suprema di Cassazione). Nel **Terzo Rapporto sulla criminalità e la sicurezza** condotto dall'Università Federico II e Parthenope di Napoli presentato del mese di gennaio 2022, emerge che, partendo dall'analisi ed elaborazione di dati ricavati dallo studio di atti giudiziari provenienti da fonti differenti, quali atti giudiziari dalla banca dati della Direzione Nazionale Antimafia e Antiterrorismo; sentenze giudiziarie provenienti da Distretti di Corte di Appello di regioni selezionate (Campania, Lazio e Lombardia) e un monitoraggio delle sentenze emesse dalla Corte dei Conti, il fenomeno della corruzione è divenuto lo strumento principe utilizzato dalla criminalità organizzata. In particolare lo studio ha quantificato (e non stimata) la corruzione derivando le informazioni dai materiali giudiziari riscontrati nella banca dati SIDNA: 253 episodi corruttivi estratti da 102 atti giudiziari nel periodo 2013-2020; Corti di Appello Campania, Lazio e Lombardia, 348 episodi di

³ <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione>

corruzione derivati da 217 atti analizzati nel periodo 2002-2019, e infine Corte dei Conti periodo 2015-2018 (intero Paese) analizzati 217 atti al 9 luglio 2019 presenti in banca dati su corruzione, concussione, peculato, abuso d'ufficio. Come si arguisce lo spettro dei casi intercettati è pari a 808 eventi che si caratterizzano per *grand corruption* e *pretty corruption*, su una temporalità 2002-2020 (differenziata per fonti). L'ammontare complessivo del solo danaro sottratto alla collettività (costo della corruzione) per un periodo di 12 anni è pari quasi a 260 milioni di euro.

L'analisi del contesto interno, invece, riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione. Nel presente documento quindi, oltre a voler rappresentare sinteticamente l'articolazione organizzativa della Società, già presente nella sezione Amm.ne Trasparente del sito aziendale, a cui si rimanda, evidenziando la dimensione organizzativa anche in termini di dotazione di personale per macro-struttura, sono state raccolte informazione e sono stati analizzati dati interni ricavati anche da interviste con l'organo di indirizzo e con i responsabili di Area; segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o altre modalità; risultati dall'azione di monitoraggio svolta periodicamente del RPCT; informazioni raccolte nel corso di attività di ricognizione organizzativa o di incontri congiunti con altre amministrazioni e Società che operano nello stesso territorio o settore.

5 La struttura organizzativa aziendale e le Aree di rischio

La pianta organica della Società, come approvata nell'Assemblea n. 4 del 2020, conta di ben 159 unità per la gestione del servizio affidato dal Comune di Benevento. Al 31/12/2023, la forza lavoro presente in azienda è di 148 unità. Ma tale situazione è frutto di un lungo processo di ottimizzazione del personale operata dal management aziendale. Nel 2020 partono due procedure di concorso pubblico per la selezione di 48 unità di personale con mansioni di operaio 2B e 3B che solo a fine 2022 può essere portato a termine a causa dei due anni di pandemia. Si aggiunge un importante tassello al processo di stabilizzazione del personale ASIA avviato dal 2017, andando a sostituire il personale a tempo determinato e interinale con personale dipendente a tempo indeterminato, sempre nel rispetto dei vincoli della pianta organica approvata dal Socio Unico. Sono stati sottoscritti dei contratti di rete per il personale in distacco, sfruttando le competenze di personale già formato e qualificato di società simili, al posto di ricorrere alle agenzie di somministrazione del lavoro interinali molto costose per l'Azienda. Grazie ai concorsi pubblici degli ultimi anni è stata registrata una variazione positiva della forza lavoro media degli operai da interinale a tempo determinato e indeterminato presso ASIA. Al 31/12/2022, l'Azienda può contare su 137 unità di personale, di cui 122 unità a tempo indeterminato e 15 unità a tempo determinato. Nei primi mesi del 2023, sono stati inseriti in pianta organica e quindi definitivamente assunti, i partecipanti risultati vincitori dei due concorsi espletati di livello 2B e 3B.

Alla data del 31/05/2023 (ultima analisi aggiornata), quindi, la situazione risulta completamente mutata con n. 148 unità di personale a tempo indeterminato e nessuna unità a tempo determinato. È interessante analizzare sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato di AISA, la composizione e la distribuzione per aree funzionali. La distribuzione per funzione è descritta nel grafico n. 1. Il 41% è rappresentato da personale addetto alla raccolta dei rifiuti, il 27% è invece dedicato alle attività di spazzamento e pulizia delle strade e delle piazze della Città. Il 5% del personale è composto da autisti, i quali si occupano prevalentemente del trasporto e della consegna delle diverse frazioni di raccolta differenziata agli impianti di trattamento e stoccaggio, mentre il 9% assicura la manutenzione e la gestione dell'officina, del magazzino e dell'ecocentro comunale. Solo il 18% è rappresentato da personale amministrativo e personale tecnico con funzioni di impiegato e quadro o responsabile di Area.

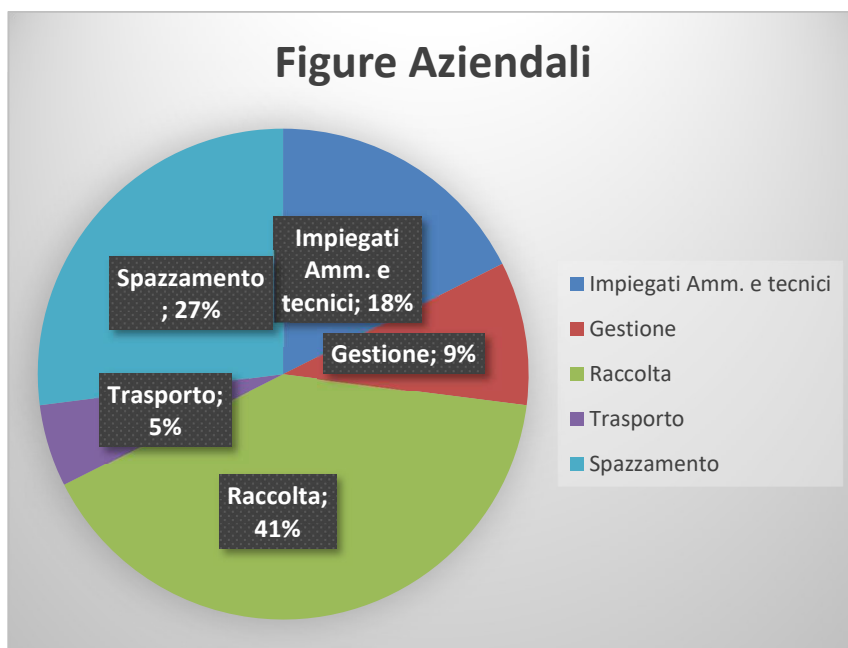


Grafico 1 – Ripartizione del personale per aree funzionali

All'interno delle aree funzionali bisogna poi mappare e andare a rilevare le potenziali aree di rischio corruttivo e individuare le responsabilità del personale addetto alla gestione di tali aree.

5.1. Le Aree di rischio obbligatorie

Le aree di rischio obbligatorie, così come riportate nel Piano nazionale anticorruzione del 2019 ancora vigenti, sono le seguenti:

A) Area acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

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

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

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

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

E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

G) Incarichi e nomine;

H) Affari Generali, legali e contenzioso

5.2. Modalità di valutazione delle Aree di rischio

Per la valutazione delle Aree di rischio sono state mantenute le indicazioni riportate nell'All. 1 del PNA 2019. Sulla base di tale metodologia sono emerse le valutazioni riportate nella tabella sottostante solo in merito alle due aree di rischio principali *sub a)* e *sub b)*, mentre non sono presenti in Azienda aree riguardanti i provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, né con né privi di effetto economico diretto ed immediato sul destinatario:

Aree di rischio A): acquisizione e progressione del personale	Esemplificazione del rischio
1. Reclutamento	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale
2. Progressioni di carriera	Alterazione dei risultati della procedura concorsuale
3. Conferimento di incarichi di collaborazione	Affidamento incarichi in assenza di concorrenza Pantouflage

Aree di rischio B): affidamento di lavori, servizi e forniture	Esemplificazione del rischio
1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Alterazione concorrenza a mezzo di errata/non funzionale individuazione dell'oggetto, violazione del divieto di artificioso frazionamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Alterazione concorrenza a mezzo di errata/non funzionale individuazione dell'oggetto, violazione del divieto di artificioso frazionamento
3. Requisiti di qualificazione	Violazione dei principi di non discriminazione e parità di trattamento; richiesta di requisiti non congrui al fine di favorire un concorrente
4. Requisiti di aggiudicazione	Determinazione di criteri di valutazione in sede di bando/avviso al fine di favorire un concorrente
5. Valutazione delle offerte	Violazione dei principi di trasparenza, non discriminazione, parità di trattamento nel valutare offerte pervenute
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Alterazione da parte del RUP del sub- procedimento di valutazione anomalia con rischio di aggiudicazione ad offerta viziata
7. Procedure negoziate	Alterazione della concorrenza; violazione divieto artificioso frazionamento; violazione criteri rotazione; abuso di deroga a ricorso procedure aperte

8. Affidamenti diretti	Alterazione della concorrenza; violazione divieto artificioso frazionamento; violazione criteri rotazione; abuso di deroga a ricorso procedure aperte
9. Revoca del bando	Abuso di ricorso alla revoca al fine di escludere concorrente indesiderato; non affidare ad aggiudicatario provvisorio
10. Redazione del cronoprogramma	Indicazione priorità non corrispondente a reali esigenze
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto	Il RUP, a seguito di accordo con l'affidatario, certifica in corso d'opera la necessità di varianti non necessarie
12 Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Illegittima attribuzione di maggior compenso o illegittima attribuzione diretta di ulteriori prestazioni durante l'effettuazione della prestazione

5.3. Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi

La tabella seguente riporta le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il piano nazionale anticorruzione. Il trattamento del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, ossia la verifica dell'efficienza dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione coinvolgendo i soggetti interni che partecipano al processo di gestione del rischio. Per l'attuazione del monitoraggio sui piani e le misure ivi previste, sono state utilizzate le indicazioni riportate nel PNA 2019 e si è fatto riferimento ad alcune indicazioni contenute nella *check-list* dell'Allegato n. 1 del PNR 2022.

Area di rischio	Obiettivi	Misure di prevenzione	Tempi	Responsabili
A) Area: acquisizione e progressione del personale 1. reclutamento 2. Progressioni di carriera 3. Conferimento di incarichi di collaborazione 4. Conflitti di interesse 5. Pantouflage	Ridurre le opportunità che si manifestano casi di corruzione	1. Composizione delle commissioni di concorso con criteri predeterminati e regolamentari	Immediata	Resp. Uffici
		2. Dichiarazione in capo ai Commissari di insussistenza di situazione di incompatibilità tra essi e i concorrenti ex artt. 51 e 52 cpc.	Immediata	Resp. Uffici
		3. Dichiarazione espressa, all'interno dell'atto di approvazione della graduatoria, da parte del responsabile del procedimento e del dirigente, in merito all'assenza di conflitti di interesse ex art. 6 bis. L. n. 241/90	Immediata	Resp. Uffici
	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	1. Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Immediata	RUP/Resp. Uffici
		2. Onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al proprio dirigente.	Immediata	Tutti i dipendenti
	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	1. Ricorso a procedure ad evidenza pubblica per ogni tipologia di assunzione	Immediata	Resp. Uffici
		2. Distinzione tra responsabile procedimento e Dirigente responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento	Non possibile in quanto vi è un solo Dirigente	Resp. Uffici

		3. Rispetto della normativa in merito all'attribuzione di incarichi ex art. 7 D.Lgs. n. 165/2001	Immediata	Resp. Uffici
--	--	--	-----------	--------------

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure:

1. Monitoraggio a mezzo di campionamento sul rispetto della separazione tra Responsabile dell'atto;
2. Monitoraggio a mezzo di sorteggio a campione sul dove vi sia astensione in caso di conflitto d'interessi;
3. Esclusione dalle commissioni di concorso e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: l'accertamento su procedimenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ex art. 46 D.P.R. n. 445/2000;
4. Relazione periodica del Capo Ufficio rispetto all'attuazione delle previsioni del controllo a campione dei provvedimenti emanati, specie con riferimento ai procedimenti di maggiore rilevanza economica, per verificare i rapporti tra Società e terzi, ed eventuali rapporti di parentela o affinità tra i soggetti interessati ai provvedimenti amministrativi (autorizzazioni, concessioni, erogazioni di vantaggi economici, contratti) e i dipendenti della Società;
5. utilizzo delle segnalazioni fatte al Responsabile di Prevenzione della Corruzione.

Area di rischio	Obiettivi	Misure di prevenzione	Tempi	Responsabili
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture: 1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento 2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento 3. Requisiti di qualificazione 4. Requisiti di aggiudicazione 5. Valutazione delle offerte 6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte 7. Procedure negoziate 8. Affidamenti diretti 9. Revoca del bando 10. Redazione del cronoprogramma 11. Varianti in corso di esecuzione del contratto 12. Subappalto 13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Ridurre le opportunità che si manifestano casi di corruzione	1. Rispettare ove possibile il criterio di rotazione al momento della scelta delle ditte cui rivolgersi per la presentazione dell'offerta	Immediata	Resp. Uffici
		2. Nei casi ricorso all'affidamento diretto assicurare sempre un livello, minimo di confronto concorrenziale e applicazione del criterio della rotazione	Immediata	Dirigenti/Resp. Uffici
	Aumentare e la capacità di scoprire casi di corruzione	1. Pubblicazione entro il 31 gennaio di ogni anno delle informazioni sulle procedure espletate e trasmesse all'ANAC	31 gennaio	Resp. Uffici/RUP
		2. Onere in capo ai dipendenti di segnalare eventuali anomalie al proprio dirigente.	Immediata	Tutti i dipendenti
		3. Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento	Immediata	Resp. Uffici/RUP
	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	1. Divieto per i contratti di richiesta ai concorrenti di requisiti di qualificazione di versi ed ulteriori rispetto a quelli previsti dal D.Lgs n.36/2023	Immediata	Resp. Uffici/RUP
		2. Rispetto delle previsioni normative in merito agli istituti di proroga e rinnovo contrattuale	Immediata	Resp. Uffici/RUP
		3. Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex D.Lgs n. 33/2013 ss.mm.ii.	Come da D.Lgs n. 33/2013 ss.mm.ii	Resp. Uffici

		4. Distinzione tra responsabile procedimento e Dirigente responsabile atto (sottoscrittore), in modo da coinvolgere almeno 2 soggetti per ogni provvedimento	Non possibile in quanto vi è un solo dirigente	Resp. Uffici
		5. Nei bandi di gara o nei prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, va inserita la dichiarazione dei soggetti individuati Codice Appalti, 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 di ASIA BENEVENTO S.p.A. nel triennio successivo alla cessazione del rapporto, specificando che verrà disposta l'esclusione delle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione illustrata	Immediata	Resp. Uffici/RUP

Bisogna tenere però presente che l'aggiornamento effettuato dal nuovo Codice degli Appalti, dalla constatazione che la definitiva immissione nel sistema di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR, comporta la riproposizione sostanziale della casistica degli eventi rischiosi enucleati anche nel PNA 2022 e delle connesse misure di prevenzione, proprio in quanto criticità potenzialmente presenti all'attualità in via strutturale nel sistema dei contratti pubblici. In virtù di tali circostanze, le corrispondenti indicazioni concernenti gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione sono state spostate dalla sezione normativa PNRR a quella del nuovo Codice. Nell'Aggiornamento 2023 al PNA 2022 troviamo infatti la tabella 1), cui si rimanda, ove sono quindi identificate possibili criticità e ed eventi rischiosi per ogni fattispecie di affidamento o di gara in base al nuovo Codice, e la tabella 2), cui si rimanda, per le misure necessarie a mitigare tali rischi. È presente anche una tabella dedicati ai potenziali rischi negli affidamenti di cui all'impiego dei Fondi PNRR, ma la Società ASIA non ha fondi propri PNRR, ma tutti i progetti ammessi utili al miglioramento del servizio di gestione integrata dei rifiuti, sono di competenza del Comune di Benevento.

6 Formazione in tema di anticorruzione

Per raggiungere gli obiettivi di attuazione e monitoraggio del Piano da parte tutti i soggetti aziendali coinvolti e interessati dalle azioni di prevenzione perché esposti a maggiore rischio, si stanno organizzando appositi corsi formativi mirati, con personale docente (esterno/interno) particolarmente esperto. Ciò al fine di realizzare processi di formazione continua, passando da una prima fase strutturale di base ai processi di aggiornamento sulle tematiche più rilevanti.

È il responsabile della prevenzione e della corruzione a definire un piano di formazione per i dipendenti chiamati a prestare la loro opera in settori esposti al rischio di corruzione che di anno in anno viene realizzato e aggiornato alle esigenze formative aziendali.

Alla luce delle novità introdotte dalla L.n.190/2012 e dal D Lgs.n.33/2013, la formazione deve essere diretta a soddisfare le specifiche esigenze della struttura, e ad irrobustire le discipline riguardanti l'integrità e i livelli di trasparenza, comunque sulle seguenti tematiche:

- La cultura della legalità e dell'etica pubblica,
- aspetti sostanziali dei delitti di corruzione,
- problemi applicativi del D. Lgs n.190/2012 e del Piano triennale anticorruzione,
- il sistema di individuazione delle aree a rischio di commissione di illeciti,
- l'attività ed i procedimenti esposti a rischio corruzione,
- il protocollo di legalità,

- problemi applicativi della L.n.33/2013 e obblighi di trasparenza,
- la responsabilità dei referenti e i dipendenti nominati responsabili del progetto di cui al nuovo Codice degli Appalti,
- l'adeguamento dei regolamenti alla L.n.190/2012e al D.Lgs n.33/2013 e ss.mm.ii..

Per ASIA sono stati presentati e portati a termine, negli ultimi tre anni, due Piani formativi aziendali, finanziati mediante l'impiego dei fondi depositati presso il Fondo interprofessionale FonServizi, con lezioni in aula sulle principali questioni e adempimenti normativi in materia di, tra le altre, Anticorruzione, Trasparenza e Privacy, Risk Management, Nuovo Codice dei Contratti pubblici e aggiornamento al TUSP (D.Lgs. 201/2022), che ha visto la partecipazione attiva di tutti i Responsabili e addetti degli uffici tecnici e amm.vi e di quelli soprattutto a più alto rischio corruttivo. È in corso l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, con aggiunta delle clausole di salvaguardia per i rapporti con i terzi e la PA e dei nuovi reati *ex lege*, che saranno anch'essi oggetto di informazione e formazione per tutti i dipendenti soprattutto quelli a più alta esposizione alla commissione dei suddetti reati ex MOG 231/2001 (oltre agli uffici amm.vi e tecnici, anche operatori ecologici, operatori e responsabili officina, ecocentro, ecc.).

7 Whistleblowing

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, emanato in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, all'art. 13, prevede che i soggetti destinatari definiscano *“il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati...”*.

Per l'ASIA è stata adottata una specifica Informativa per il trattamento dei dati personali nell'ambito del processo di segnalazione di condotte illecite (Whistleblowing). Le finalità del trattamento individuate sono:

- a) Gestione efficace del processo di segnalazione di condotte illecite verificatesi nell'ambito del contesto organizzativo del Titolare;
- b) Svolgimento di attività istruttoria ed adozione di eventuali provvedimenti conseguenti all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Il canale interno di segnalazione ed il processo di gestione delle stesse sono stati progettati in modo che siano trattati i soli dati necessari e pertinenti rispetto alle finalità di raccolta

È stato inoltre attivato un canale esterno di segnalazione mediante un account <https://asiabeneventospa.segnalazioni.net/> a cui è possibile collegarsi e registrarsi per le segnalazioni anonime di illeciti da reati ex Modello 231/2001. È garantita la riservatezza e la tutela del segnalante in quanto le segnalazioni saranno visibili e trattate solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, qualora ritenga la segnalazione fondata su motivi oggettivi, ne trasmetterà l'informazione all'Organismo di Vigilanza per avviare una vera e propria istruttoria. Al fine di tutelare il dipendente che segnala eventuali illeciti, l'identità del segnalante non potrà essere rilevata (art. 1 comma 51 le 190/12) ed eventuali segnalazioni che dovessero risultare assolutamente senza alcun fondamento, potranno dare luogo a procedimenti sanzionatori.

Per le esecuzioni delle verifiche preliminari il responsabile potrà eventualmente procedere all'acquisizione di documenti ed informazioni presso tutte le strutture della Società.

Come prevede la legge 190/12 al comma 51 dell'art. 1 e dall'attuale normativa *whistleblowing*, dovrà essere garantita sempre la tutela del dipendente, fuori dai casi di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile, e il dipendente non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie.

A tal fine, il personale autorizzato è istruito a verificare l'esattezza dei dati personali trattati e, ove risultino inesatti, a provvedere tempestivamente alla rettifica e/o all'aggiornamento degli stessi.

8 Monitoraggio dei rapporti tra la società e soggetti terzi

Per il monitoraggio dei rapporti tra la Società e i soggetti che con la stessa 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 dipendenti della Società, ai sensi dell'art. 1, comma 9, della Legge 190/2012 sono individuate le seguenti misure:

- Qualora il Responsabile di un procedimento riscontri l'esistenza di un conflitto di interessi, anche potenziale, nell'ambito dell'iter procedimentale di un provvedimento di propria competenza, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al Responsabile della prevenzione della corruzione, affinché vengano adottate, se necessario, le azioni tese al completamento dell'istruttoria e all'adozione del provvedimento da parte di altro soggetto che eventualmente sostituisca il Responsabile che versa in conflitto di interessi;
- I componenti delle commissioni di concorso o di gara, all'atto dell'accettazione della nomina, rendono dichiarazione circa l'insussistenza di rapporti di parentela o professionali con gli amministratori e di dirigenti o loro familiari. Analoga dichiarazione rendono i soggetti nominati direttamente dal Socio Unico.

Per quanto riguarda i contratti, dalla fase preliminare e fino alla conclusione del progetto, vi è il costante controllo e il monitoraggio poi, del mantenimento, della sussistenza di tutti i requisiti richiesti dalla normativa vigente in capo all'Operatore Economico. Dal 1° gennaio 2024 sono entrate in funzione anche le piattaforme digitali qualificate per la richiesta e l'acquisizione dei CIG – Codice Identificativo di Gara, al fine di portare a pieno regime applicazione del Fascicolo elettronico dei Contratti. La Società ASIA già da diversi anni si avvale di piattaforme digitali accreditati, sia per la gestione dell'Albo fornitori, che per l'espletamento delle gare mediante MePa e mediante la piattaforma DigitalPA.

9 Trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e il programma triennale per trasparenza e l'integrità sono stati predisposti sulla base delle indicazioni riportate nella già citata Determinazione ANAC n. 1134 del 08/11/2017, in cui sono riportati, e a cui si rimanda, tutti gli obblighi di pubblicazione e di trasparenza per le società a controllo pubblico per garantire il flusso informativo da e verso l'esterno da parte della Società. L'Allegato n. 2 e l'Allegato 9 del PNA 2022⁴, integrano le raccomandazioni degli obblighi di trasparenza già prevista dal D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii per la griglia delle informazioni da pubblicare nella sezione Amministrazione trasparente di tutte le amministrazioni pubbliche e loro enti e società partecipate, in quanto ritenute disposizioni non incompatibili. Tali obblighi sono fondamentalmente volti a consentire l'accesso generalizzato, in modo particolare per le attività di interesse pubblico svolte. Il presente piano e l'organizzazione aziendale in generale, sono quindi improntati alle disposizioni del D.Lgs. 33/2013 e del successivo D.Lgs. 97/2016, nonché del successivo dettato ANAC dal 2017 in poi in materia di trasparenza.

Di fondamentale importanza anche le indicazioni contenute nel nuovo Codice degli Appalti all'art. 28 del D.Lgs. 36/2023, cui si rimanda per la pubblicazione sul sito e la trasmissione alla BDNC (Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici) di tutte le procedure di gara, dalla fase di programmazione, progettazione, fino alla esecuzione, rendicontazione e conclusione dell'intero ciclo del progetto. Anche il Deliberato ANAC del dicembre 2023, di aggiornamento del PNA 2022, richiama e sottolinea tutti gli obblighi di trasparenza per le stazioni appaltanti.

10 Monitoraggio del Piano e delle azioni di prevenzione della corruzione

Il processo di monitoraggio è lo snodo cruciale nella gestione del rischio, perché è volto sia a verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate sia l'effettiva capacità della strategia programmata di contenere il rischio corruttivo. Questa attività consente, poi, di introdurre azioni correttive e di adeguare il PTPCT ai cambiamenti e alle dinamiche della normativa e della organizzazione stessa della Società.

Una prima fase del monitoraggio riguarda l'attuazione delle misure di prevenzione e la verifica della loro idoneità. Ciò consente di non introdurre nuove misure senza aver prima verificato se quelle già previste sono in grado di contenere i rischi corruttivi per cui sono state progettate.

In questo senso, il potenziamento del monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure semplifica il sistema di prevenzione della corruzione perché, da una parte, consente di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza; dall'altra di evitare l'introduzione "adempimentale" di nuove misure se quelle già programmate sono idonee al loro scopo (PNA 2022).

Per questo, il monitoraggio va progettato e poi attuato nel corso del triennio

⁴ Consultabili e scaricabili a sito: <https://www.anticorruzione.it/-/pna-2022-delibera-n.7-del-17.01.2023>

Il monitoraggio sarà condotto dal Responsabile della prevenzione della corruzione in costante relazione e interazione con i Responsabili dei singoli settori. Tra le attività di monitoraggio rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- La verifica dell'attuazione delle misure definite nel Piano.
- l'analisi e la successiva verifica di segnalazioni di illeciti pervenute tramite il meccanismo del whistleblowing o attraverso fonti esterne;
- la verifica dell'adeguatezza delle misure previste nel Piano sulla base di eventuali segnalazioni pervenute all'RPCT da parte di soggetti esterni o interni o a seguito dell'attività di monitoraggio. In questa prima fase, qualora dall'attività di verifica emergessero elementi di criticità particolarmente rilevanti, il RPCT proporrà all'Amministratore Unico l'aggiornamento del Piano.

Gli strumenti atti a consentire un fattivo, costante e concreto monitoraggio sono ad esempio i seguenti (PNA 2022):

- predisposizione di schede di monitoraggio con una chiara individuazione dei *target* da raggiungere, che siano misurabili per poterne rapidamente rilevare gli scostamenti,
- organizzazione di incontri periodici e *audit* specifici con i responsabili dei settori e/o con i soggetti cui gli obiettivi e i *target* sono stati assegnati,
- utilizzare e predisporre supporti informatici per velocizzare l'attività di monitoraggio e poter condividere rapidamente le informazioni e i *feedback* dell'andamento stesso,
- organizzare una rete, interna all'azienda, di comunicazione e condivisione delle informazioni e delle decisioni per accrescere i flussi informativi.

11 Programmazione triennale 2024-2026

Come previsto dalla normativa si elencano una serie di attività a titolo esemplificativo e non esaustivo da porre in essere nel triennio 2024-2026:

ANNO 2024

- Analisi degli esiti dell'applicazione delle procedure attivate nel 2023-2024;
- Definizione di procedure di monitoraggio specifiche su eventuali criticità riscontrate;
- Eventuale revisione delle procedure poste in essere dal 2024.
- Formazione continua
- Costante implementazione del piano anticorruzione e applicazione della vasta normativa in materia di pubblicità e trasparenza alla luce dei continui aggiornamenti.

ANNO 2025

- Iniziative formative ad hoc
- Valutazione sulla trasparenza e aggiornamento annuale a scorrimento del PTPC
- Eventuali azioni correttive delle misure di gestione del rischio e implementazione delle azioni di monitoraggio, previste nel PTPC 2024-2026

ANNO 2026

- Misurazione dei risultati
- Revisione piano triennale
- Analisi del contesto e creazione nuove procedure

12 La rotazione del personale

Nella Società ASIA non sono presenti Dirigenti. A livello apicale esistono tre figure con inquadramento di livello Quadro del CCNL Utilitalia, che svolgono le funzioni di coordinamento e di vertice delle due aree presenti in Azienda: l'Area Tecnica e l'Area Amministrativa. Sono loro che svolgono, ai sensi della normativa vigente, un ruolo propulsivo e di controllo in materia di azioni di prevenzione della corruzione e sono garanti nell'ambito del proprio settore del rispetto del piano e delle misure anticorruzione.

A tal fine le tre figure Quadro:

- devono astenersi dal trattare una pratica in caso di conflitto di interessi anche solo potenziale;

- coadiuvano il responsabile della prevenzione e della corruzione nel predisporre il piano annuale di formazione inerente le attività considerate a rischio;
- propongono per il settore di competenza il personale da inserire nei programmi di formazione;
- procedono almeno sei mesi prima della scadenza dei contratti aventi ad oggetto beni, servizi, forniture o lavori, alla indizione delle procedure di evidenza pubblica per selezionare il nuovo contraente e redigono il Piano triennale degli Acquisti e delle Forniture

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale.

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Rotazione del personale

a) Identificazione degli uffici che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione. Gli uffici all'interno dell'ASIA, che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione sono:

- Ufficio gare e contratti;
- Ufficio personale;
- Ufficio tecnico;
- Ufficio contabilità e tesoreria.

b) Modalità di attuazione della rotazione del personale, salvo che si tratti di figure infungibili per competenza e/o professionalità:

Indicazioni per la rotazione del personale apicale

“Per quanto riguarda il conferimento di incarichi dirigenziali, il criterio di rotazione deve essere previsto nell'ambito dell'atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dall'autorità di indirizzo politico. Per il personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la durata dell'incarico deve essere fissata a limite minimo legale. Alla scadenza dell'incarico la responsabilità dell'ufficio o del servizio deve essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente”.

Nel caso di specie in ASIA BENEVENTO S.p.A. non sono presenti in organico Dirigenti, ma tre Responsabili Quadro, assunti a tempo indeterminato, di cui due rispettivamente con funzioni di Responsabile Area Amm.va e Responsabile Area Tecnica, per cui al momento non è possibile applicare il principio della rotazione dei dirigenti previsto dalla normativa vigente. Una misura che viene adottata è la rotazione nell'assunzione dell'incarico di Responsabile del Progetto (RUP), come disciplinato da nuovo Codice degli Appalti, per garantire l'imparzialità e limitare i casi di corruzione, abuso di potere, concussione o conflitto di interesse.

Indicazioni per la rotazione del personale non dirigenziale

“Per il personale non dirigenziale, la durata di permanenza nel settore deve essere prefissata secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente non superiore a 5 anni, tenuto conto anche delle esigenze organizzative rappresentate dai Dirigenti e dai Responsabili degli uffici”.

Anche in questo caso, non essendoci ruoli in organico da Dirigente, i Responsabili sono per le loro professionalità non fungibili tra di loro, il principio della rotazione non è allo stato attuabile in concreto senza ripercussioni sul normale funzionamento e sull'organizzazione della Società.

In ogni caso, già in fase di adozione del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 ai fini della prevenzione dei reati sono state applicate misure idonee atte a prevenire eventuali casi di corruzione tra il personale sia di vertice che non. Inoltre il costante monitoraggio e l'acquisizione delle dichiarazioni di assenza di cause di ineleggibilità o incompatibilità, e della dichiarazione di mancanza di conflitto di interesse, come disciplinati dalla normativa vigente, tutelano l'Azienda in questa direzione.

13 Validità

Il presente piano ha validità triennale dal 2024/2026 e sarà aggiornato annualmente su proposta del responsabile della prevenzione e della corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il piano sarà diramato, a cura dei Responsabili di settore, ai dipendenti in servizio per la necessaria conoscenza e presa d'atto.