



**AZIENDA
TRASPORTI
PUBBLICI**

PIANO TRIENNALE **PREVENZIONE CORRUZIONE E** **TRASPARENZA 2021 - 2023**

Allegato al
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (Modello 231)
ATP S.p.A.

Approvato con Verbale del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 31/03/2021

Sommario

	Introduzione (evoluzione societaria)	Pag. 3
1	Premessa	Pag. 5
2	Normativa di riferimento	Pag. 5
3	Soggetti competenti all'adozione delle misure	Pag. 5
	Adempimenti Anticorruzione - Legge 6 novembre 2012, n. 190	Pag. 6
4	Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Pag. 6
5	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione	Pag. 7
5.1	Mappatura dei rischi	Pag. 9
5.2	Individuazione aree a rischio	Pag. 9
5.3	Implementazione del Modello Organizzativo ai sensi del D.lgs. 231/2001	Pag. 11
5.3.1	Codice Etico	Pag. 11
5.3.2	Catalogo dei Reati	Pag. 11
5.3.3	Inconferibilità e incompatibilità per gli incarichi di amministratore e dirigenziali	Pag. 12
5.3.4	Whistleblowing	Pag. 14
5.3.5	Rotazione del personale o misure alternative	Pag. 15
5.3.6	Formazione	Pag. 15
5.3.7	Regolamenti e procedure - misure di prevenzione	Pag. 16
5.3.8	Obblighi di informazione degli organismi vigilanti	Pag. 16
5.3.9	Vigilanza e controllo	Pag. 16
5.3.10	Pubblicazione del Piano e Aggiornamenti	Pag. 17
5.3.11	Report annuale	Pag. 17
	Adempimenti Trasparenza - Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33	Pag. 17
6	Trasparenza	Pag. 17
6.1	Ambito di applicazione	Pag. 17
6.2	Organizzazione aziendale	Pag. 18
6.3	Obiettivi di Trasparenza	Pag. 18
6.4	Dati da pubblicare	Pag. 19
6.5	Usabilità dei dati	Pag. 19
6.6	Accesso Civico	Pag. 19
6.7	Sanzioni	Pag. 20
	Organigramma Aziendale	Pag. 21

INTRODUZIONE (EVOLUZIONE SOCIETARIA)

Dal punto di vista giuridico ATP nel 2019 si è trasformata in società per azioni subentrando al preesistente Consorzio “Azienda Trasporti Pubblici” di Sassari costituito, ai sensi e per gli effetti dell’art. 25 della Legge 8 giugno 1990, n. 142 (oggi D.lgs. 18 agosto 2000, n. 276), a seguito di specifica Convenzione con cui si realizzò allora la trasformazione, ai sensi dell’art. 60 della citata legge n. 142/90, del precedente “Consorzio Trasporti Pubblici” (costituito con i decreti del Prefetto della Provincia di Sassari n. Q/3340 in data 27 maggio 1970 e n. Q/8639 in data 18 dicembre 1970) e della sua Azienda speciale a suo tempo denominata “Azienda Consortile Trasporti Pubblici (A.C.T.P.)”.

ATP S.p.A. ha come oggetto principale la gestione dei servizi urbani ed extraurbani di pubblico trasporto e di noleggio da svolgere con qualunque mezzo nel territorio degli Enti soci.

La Società può altresì assumere con le procedure e modalità previste dalla legge e dallo Statuto la gestione di ogni altro servizio che risulti di pubblica utilità nell’interesse delle comunità in favore delle quali essa opera.

ATP S.p.A. ha personalità giuridica propria ed è dotata di autonomia imprenditoriale, patrimoniale, funzionale ed organizzativa. Essa è iscritta al Registro delle Imprese, assolve a tutti gli adempimenti dettati per le società in materia di contabilità, bilancio, personale, fisco, previdenza, assistenza, contribuzione, ecc.

Le stesure dei precedenti Piani Triennali realizzati da ATP S.p.A. (ex consorzio) per costituire, unitamente al Codice Etico, l’ossatura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 (Modello 231), sono state costantemente aggiornate sulla base della continua crescita del *corpus* normativo di riferimento. Le innovazioni della disciplina stanno assumendo, man mano che il legislatore familiarizza con le complesse materie amministrative e procedurali, dimensioni sempre più vaste sino a sfiorare un “gigantismo legislativo”, appesantito dai corposi riferimenti alla regolamentazione europea e, in chiave strettamente nazionale, aggravato dalla prolifica produzione direttiva da parte delle diverse Authority.

In materia di prevenzione della corruzione, l’ordinamento giuridico nazionale è stato fortemente innovato mediante l’introduzione di disposizioni tese ad allineare maggiormente la disciplina interna alla normazione europea. Il nostro legislatore ha quindi operato cercando di colmare l’evidente lacuna del nostro sistema, basato esclusivamente sulla repressione *ex post* delle condotte corruttive, portandolo ad interiorizzare e istituzionalizzare diverse e corpose metodiche di natura preventiva.

Su questo solco si colloca l’emanazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione), l’annuale adozione da parte dell’ANAC (l’Autorità Nazionale Anticorruzione) dei diversi Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) e delle disposizioni in aggiornamento degli stessi piani, nonché il rilascio di un coacervo di circolari e linee guida che hanno costantemente introdotto costanti innovazioni e adattamenti della disciplina.

Questa frenetica e costante iperattività normativa, oltre ad una certa macchinosità

interpretativa, ha richiesto nuove e diverse metodiche di condotta e nuovi adempimenti.

Con il PNA 2019-2021 il Consiglio dell'Autorità ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Si intendono, pertanto, superate le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli Aggiornamenti fino ad oggi adottati.

In tema di accesso agli atti, le prescrizioni della Legge 241/1990 (Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi) sono state coordinate e aggiornate dal D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni), dal D.lgs. 30 giugno 2016, n. 127, dal D.lgs. 25 novembre 2016, n. 222 e dal D.lgs. 16 giugno 2017, n. 104. Come se non bastasse, il D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 ha innovativamente ratificato la disciplina dell'Accesso Generalizzato e dell'Accesso Civico, accreditando nel contesto normativo nazionale il pieno diritto alla libertà di informazione del cittadino, nel totale rispetto dei principi assorbiti dal legislatore comunitario con l'adozione dello schema americano sul tema: il FOIA (Freedom of Information Act), così recepito in ambito comunitario, è stato integrato nella normativa nazionale all'interno della riforma della Pubblica Amministrazione con l'emanazione del D.lgs. n. 97/2016, garantendo così diritti generalizzati all'informazione ai fini della trasparenza e limiti notevoli alle eccezioni tendenti alla riservatezza. Tale riservatezza degli atti - e la loro non accessibilità - permane nel dettato della già citata L. 241/90 secondo la quale i richiedenti devono dimostrare la titolarità di un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso".

Questa tipologia storica di accesso agli atti viene oggi definita "accesso documentale" per differenziarla dalle altre più recenti.

Il conferimento degli incarichi presso le P.A. è invece regolamentato dal D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 (Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190) con l'introduzione di importanti novità per la pubblica amministrazione e gli enti che fanno comunque capo agli enti pubblici.

Con il presente atto ATP S.p.A. riunisce in un unico documento il PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ E il PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ per il triennio 2021 - 2023, da intendersi, in quanto ATP già dotata di un "Modello 231" e successivi aggiornamenti, quale allegato al detto MOGC.

1 - PREMESSA

La legge n. 190/2012 (c.d. legge anticorruzione) ha introdotto significative indicazioni sugli obblighi di applicazione di misure preventive e repressive rispetto ai rischi di commissione dei reati di corruzione e prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle amministrazioni pubbliche sia centrali che locali ed anche negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

ATP S.p.A. (società a controllo pubblico) intende, quindi, applicare le misure anti corruttive nell'ambito della pubblicità, della trasparenza, della diffusione informativa e della pianificazione degli interventi organizzativi col fine di prevenire il fenomeno della corruzione nell'attività amministrativa e di prevenire forme di illegalità, individuando le attività maggiormente esposte al rischio corruzione, indicando le misure da adottare per favorire la prevenzione, il controllo e il contrasto di illegalità e di possibili fenomeni corruttivi, con azioni di prevenzione e di contrasto di tutti quegli atti che inficino la trasparenza amministrativa.

Obiettivo della politica aziendale adottata è pertanto:

- affrontare il tema della corruzione in modo organico all'interno dell'Azienda;
- attuare la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa.
- affrontare responsabilmente l'argomento secondo una interpretazione normativa cautelativa;
- affrontare il tema secondo un modello gestionale integrato;
- cogliere l'occasione per rivedere e migliorare le procedure nell'ottica della prevenzione dei reati.

Tutti i dati, le iniziative e gli interventi previsti dal presente Piano si intendono esclusivamente riguardanti le attività di ATP S.p.A.

2- NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Per la normativa di riferimento indicata nel presente documento si rimanda al sito dell'ANAC www.anticorruzione.it

3- SOGGETTI COMPETENTI ALL'ADOZIONE DELLE MISURE

I soggetti competenti all'adozione delle misure del Piano sono individuati nei principali organi direzionali e di controllo dell'Azienda:

1. Organo Dirigente Responsabile unico della prevenzione della corruzione e della trasparenza
2. Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. n. 231/2001

Possono, inoltre, effettuare verifiche e vigilanza per quanto di competenza i componenti del Collegio Sindacale, il Presidente ed il Consiglio di Amministrazione per le competenze di vigilanza affidate loro dalla normativa vigente e dallo statuto aziendale.

Ciascuno per le aree di rispettiva competenza dovrà partecipare ai processi di gestione del rischio e proporre le misure di prevenzione.

ADEMPIMENTI ANTICORRUZIONE - LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190

4- RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La Legge n. 190/2012 precisa che l'attività di elaborazione del Piano nonché delle misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.lgs. 231/2001, non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione (art. 1, co. 8), ma spetta al RPCT. Le modifiche introdotte dal D.lgs. n. 97/2016 (art. 41, co. 1, lett. g) hanno confermato tale disposizione.

Tra gli adempimenti previsti dal P.N.A. e dalla L. n. 190/2012 è previsto che *“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 (...)”*.

Fermo restando che il ruolo del Responsabile unico della prevenzione della corruzione e della trasparenza è di carattere prettamente preventivo, per quanto previsto dalle norme (Legge n. 190/2012) il Responsabile dovrà in particolare:

- elaborare la proposta di Piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico; l'elaborazione del Piano non può essere affidata a soggetti estranei all'ente;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti ai rischi di corruzione;
- verificare l'idoneità e l'efficacia dell'attuazione del Piano;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti di organizzazione;
- segnalare alla Corte dei Conti e denunciare notizie di reato all'Autorità giudiziaria.

Al Responsabile sopraddetto il Consiglio di Amministrazione assegna le adeguate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio, perché possa convenientemente affrontare la tematica.

Al fine di garantire il rispetto degli adempimenti relativi alla comunicazione di dati in formato digitale nelle piattaforme istituzionali, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nella sua funzione di RASA (Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante) adempie all'obbligo della compilazione dei dati aziendali all'interno dell'AUSA (Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti) e, in ossequio alle prescrizioni del Piano Nazionale Anticorruzione, deliberato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, individua il soggetto aziendale preposto all'aggiornamento dei dati stessi, indicandone il nome all'interno del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Ai fini sopradetti il soggetto preposto è individuato nello stesso RPCT.¹

Entro il 15 dicembre di ogni anno il Responsabile redige una relazione annuale, a consuntivo delle attività svolte nello stesso anno, sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai Piani triennali.

¹ Comunicato del 20/12/2017 del Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

5- PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Piano deve partire dall'individuazione delle aree aziendali con processi a rischio di corruzione, raccogliendo anche le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle proprie competenze.

A tale scopo è stato utilizzato il catalogo dei reati previsti nel Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, al fine di perfezionare la mappatura dei rischi.

Entro i tre anni dall'adozione del presente piano saranno conseguentemente riviste tutte le procedure aziendali relative ai processi che vengono considerati a rischio, al fine di individuare espressamente modalità di minimizzazione dei rischi stessi.

Il Piano triennale 2021 - 2023 si declinerà su un piano operativo a partire dalla valutazione aziendale:



SINTESI DELLE ATTIVITÀ DI GESTIONE DEL RISCHIO INDICATE DAL PNA 2019

ANALISI CONTESTO		VALUTAZIONE DEL RISCHIO	TRATTAMENTO DEL RISCHIO
Contesto Esterno	Valutazione delle caratteristiche del territorio e del settore di riferimento	Identificazione rischi	Individuazione misure prevenzione
		Aree	Adeguamento apparato regolamentare (procedure, regolamenti,
Contesto Interno	Interviste, coinvolgimento del personale, mappatura processi	Processi	
		Misure dei rischi	Aggiornamento piano prevenzione Corruzione
		Peso rischi	

Con il termine “gestione del rischio” devono intendersi quelle attività svolte, in modo coordinato, per mantenere una salda azione di prevenzione interna in relazione al rischio di corruzione. La strutturazione nelle tre fasi di tipo analitico, valutativo e operativo, rappresentano la sintesi delle azioni richieste al Responsabile, il quale agirà con la

collaborazione della intera struttura aziendale, sviluppando attraverso processi di auditing e raccolta dati che verranno periodicamente monitorati in sinergia con i Responsabili aziendali. Questa sintesi operativa che, nuove denominazioni a parte, ricalca quanto delineato anche dai primissimi PNA nella disamina delle azioni interne, deve essere adesso accompagnata da una diversa analisi esterna del contesto, realizzando azioni significative ai fini del raggiungimento di un livello preventivo soddisfacente.

Il Piano Nazionale suggerisce al Responsabile della Prevenzione un novero di fonti esterne da considerare e consultare per arricchire la valutazione con la disamina dell'area territoriale nella quale l'ente si trova ad operare.

Le informazioni utili alla comprensione del quadro culturale, sociale ed economico possono pervenire da enti quali l'ISTAT, le Università e Centri di ricerca. Queste fonti, arricchite da possibili interscambi con le banche dati del Ministero di Giustizia, della Corte dei Conti o della Corte Suprema di Cassazione, daranno la sintesi e la valutazione dei dati giudiziari territoriali. Il tasso di criminalità generale dell'area, l'eventuale presenza di forme di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazione di associazioni criminali nelle istituzioni, nonché, aspetto altrettanto importante per la validità delle azioni preventive, la dinamica dei reati contro la Pubblica Amministrazione nel contesto osservato, con la particolare attenzione alle forme tipiche dei possibili eventi sotto osservazione come la corruzione, la concussione, il peculato, la cui quantificazione locale può pervenire dalle specifiche raccolte dell'ISTAT.

A queste fonti di rilevante importanza si possono sommare le possibili Indagini informative da rivolgere agli stakeholder di riferimento, mediante interazioni di varia natura a partire dalla somministrazione di questionari, dalla realizzazione di form compilabili on-line e anche organizzando appositi focus group per realizzare interviste e sondaggi.

Contemporaneamente alle attività esterne sopra descritte, la fase operativa interna sarà impostata pianificando le azioni riassunte nella precedente tabella di sintesi, con particolare attenzione alla mappatura delle aree a rischio e alla successiva valutazione dello stesso.

1. - MAPPATURA DEI RISCHI

La mappatura dei rischi prevede l'analisi integrale di tutti i processi aziendali, ivi comprendendo i sotto processi relativi e le annesse funzioni di responsabilità. Si tratta di un procedimento che si prefigge, osservando l'integralità delle attività interne, l'individuazione delle aree e dei processi a rischio, con l'assegnazione a ciascun processo di un grado di rischio e di un piano di intervento ai fini preventivi.

La mappatura dei rischi verrà integrata nel Modello 231.

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'organizzazione aziendale.

La gestione del rischio di corruzione che parte dalla mappatura dello stesso è lo strumento da utilizzare per la riduzione della probabilità che il rischio si verifichi.

2. - INDIVIDUAZIONE AREE A RISCHIO

L'individuazione delle aree a rischio deve prevedere tutte le fattispecie di reato contro la Pubblica Amministrazione ed analizzare tutti i processi aziendali.

Obiettivo del piano nel 2021 sarà la valutazione dei rischi che andranno integrati con quelli già individuati dalla mappatura effettuata per il Modello 231 e la mappatura delle attività in concordia con le nuove valutazioni del PNA 2019.

Le principali aree di rischio individuate in ATP S.p.A. sono:

- a) affidamento servizi e forniture e gestione dei contratti;
- b) provvedimenti amministrativi - finanziari;
- c) acquisizione e progressione del personale;
- d) gestione finanziamenti e fondi pubblici;
- e) direzione lavori;
- f) procedimenti giudiziari, certificazioni, controversie;
- g) sistemi informatici;
- h) componenti organo amministrativo e dirigenti.

Tale individuazione, che trova sostanziale riscontro nelle indicazioni del PNA 2019, sarà seguita dalle successive azioni contenute e suggerite dal piano stesso, ivi comprese quelle attività di carattere innovativo rispetto alle precedenti formulazioni.

A differenza del passato, la valutazione del rischio richiederà azioni più aderenti alle più recenti indicazioni, ragione per cui dopo la mappatura dei rischi e la individuazione delle aree a rischio, sarà infatti necessario sviluppare ulteriori attività.

Le azioni inerenti la valutazione del rischio saranno impostate secondo lo schema riassunti seguente:

- **identificazione del rischio**
- **analisi del rischio**
- **ponderazione del rischio.**

Nella Identificazione del rischio saranno esaminati individualmente quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi valutati come soggetti a rischio corruttivo, seguendo la tabellazione operativa suggerita dal PNA 2019.

L'Analisi del rischio si concentrerà invece sui fattori abilitanti alla corruzione e procederà a stendere la relativa stima del livello di esposizione dei processi a rischio di corruzione: tale stima sarà pesata secondo gli elementi innovativi proposti dal piano nazionale che, di fatto, introducendo un criterio di valutazione di tipo qualitativo, supera e abbandona i precedenti

criteri ex PNA 2013.

La terza azione, la Ponderazione del rischio, avrà come obiettivo l'agevolazione dei processi decisionali interni, in relazione alle necessità operative emerse durante le fasi precedenti, sulla base delle priorità assegnate.

L'ANAC ha fornito diversi esempi utili ad una migliore definizione dei fattori abilitanti alla corruzione:

- mancanza di misure di trattamento del rischio o, quando presenti, la mancata o scarsa attuazione delle misure previste dall'amministrazione comprendendo la possibile inefficacia degli strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Come nelle stesure dei precedenti PTPCT, a queste fasi attinenti la valutazione del rischio seguiranno le azioni di stima tese ad individuarne il livello e le relative probabilità di accadimento.

Da queste basi sarà composta la tabellazione del rischio sulla base del rapporto tra la **Probabilità** individuata e l'**Impatto** che l'accadimento esaminato può produrre sull'organizzazione.

La Probabilità sarà tabellata valutando indici come la discrezionalità, la coerenza operativa, la rilevanza esterna, l'opacità dei processi, i possibili eventi sentinella ed eventuali reclami ricevuti.

L'Impatto sarà invece valutato stimando l'immagine dell'ente, la possibile insorgenza di contenziosi, gli effetti sull'organizzazione o sulla continuità del servizio e, ovviamente, sul possibile danno generato dall'accadimento.

Al termine delle attività sopra descritte sarà possibile produrre la valutazione definitiva del rischio in rispetto delle innovazioni precedentemente accennate. In questo senso la valutazione del rischio non sarà più espressa numericamente ma sarà rappresentata dagli indici

ALTO - **MEDIO** - **BASSO**

che in seguito andranno a comporre gli incroci necessari alla formulazione della stima definitiva.

A scopo di esempio si riporta una possibile schematizzazione della Valutazione del Rischio secondo i suggerimenti del PNA 2019:

Combinazioni valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO		LIVELLO DI RISCHIO
PROBABILITA'	IMPATTO	
Alto	Alto	Rischio alto
Alto	Medio	Rischio critico
Medio	Alto	
Alto	Basso	Rischio medio
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Rischio basso
Basso	Medio	
Basso	Basso	Rischio minimo

3. - IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

Come precisato in premessa il Piano viene integrato nel Modello organizzativo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, implementato con l'allegato specifico relativo al Piano anticorruzione e alle indicazioni sugli adempimenti in materia di trasparenza.

Il Modello organizzativo 231 è prevalentemente un modello regolamentare mentre il Piano di prevenzione della corruzione è un piano programmatico di miglioramento e prevenzione, anche se entrambi prevedono un sistema di vigilanza e controllo e un'analisi dei rischi finalizzata alla prevenzione della colpa in organizzazione.

5.3.1 - CODICE ETICO

ATP S.p.A. ha adottato un Codice Etico (come parte integrante del Modello Organizzativo 231 e ad esso si rifà anche il presente Piano) nell'ambito delle azioni relative al contrasto alla corruzione ed in attuazione di quanto previsto alla L. n. 190 del 2012. Tale documento è stato approvato e pubblicato sul sito web della Società nella sezione Trasparenza.

Il Codice include regole generali di condotta, adattate alla specifica realtà di ATP S.p.A.

In particolare, il Codice di comportamento è stato redatto al fine di prevenire comportamenti che possano generare reati di corruzione o di illegalità. La Società garantisce un adeguato supporto al fine di una appropriata interpretazione mediante l'organizzazione di incontri formativi e informativi.

Il Codice di comportamento è un efficace misura di prevenzione della corruzione, in quanto tale Codice si propone di orientare l'operato dei dipendenti in senso eticamente corretto e in funzione di garanzia della legalità.

Le violazioni al Codice Etico costituiscono illecito disciplinare e possono essere conseguentemente oggetto di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori.

Il Codice Etico di ATP S.p.A., in appendice del Modello 231, verrà progressivamente aggiornato in funzione delle indicazioni in materia di anticorruzione e trasparenza.

Nel corso dell'applicazione del presente Piano il Responsabile unico, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza e con i referenti aziendali, valuterà se implementare e perfezionare il Codice o adeguarlo a normative vigenti. Verrà effettuato inoltre un confronto sull'applicabilità delle disposizioni del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato dal DPR n. 62/2013 adottando eventualmente le eventuali modifiche al Codice aziendale. Le modifiche al Codice Etico verranno comunicate a tutti i dipendenti attraverso gli strumenti e i canali di comunicazione interna aziendale.

Tutti i dipendenti devono infatti operare nell'ottica della trasparenza in quanto tale modalità operativa è da considerarsi, oltre che obbligo di legge, obiettivo aziendale e forma di prevenzione e di lotta alla corruzione, stimolando i principi di responsabilità, efficacia, efficienza, integrità e lealtà degli operatori del settore.

Le modifiche del Codice dovranno essere finalizzate al rafforzamento dei principi di legalità, etica, trasparenza e rispetto delle leggi nella conduzione delle attività.

5.3.2 – CATALOGO DEI REATI

Il catalogo dei reati verrà implementato all'interno di quello previsto dal Modello organizzativo 231 e su proposta del Responsabile unico.

La Legge n. 190/2012 interviene sia sul piano repressivo che preventivo, riformulando i principali reati corruttivi previsti dal Codice Penale, inasprendo le pene e introducendone di nuovi.

Interviene inoltre su precedenti normative come la L. n. 241/1990 e amplia il catalogo dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001.

In particolare ai fini della legge anticorruzione è stata accolta una nozione più ampia di corruzione, tale da comprendere non solo tutti i delitti contro le Pubbliche Amministrazioni, ma anche fatti non di rilevanza penale per i quali vi è un utilizzo dei pubblici poteri anche ai fini privati: in generale quindi si parla di corruzione ogni qualvolta si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

La Legge n. 190/2012 avvia anche alcune norme di carattere attuativo e i dispositivi già citati in premessa del presente documento (D.lgs. n. 33/13 per la trasparenza, il D.lgs. n. 39/2013 per la inconfiribilità e incompatibilità di incarichi), nonché il D.P.R. n. 62/2013 (codice di comportamento dei dipendenti pubblici).

5.3.3 - INCONFIRIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E DIRIGENZIALI

Il D.lgs. n. 39/2013 recante "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" ha disciplinato:

1. particolari ipotesi di inconfiribilità di incarichi (dirigente/funziario) di responsabilità di posizione organizzativa in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza (c.d. Pantouflage - revolving doors);
2. situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi (dirigente/funziario) di responsabilità di posizione organizzativa;
3. ipotesi di inconfiribilità di incarichi (dirigente/funziario) di responsabilità di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione. In particolare, i Capi III e IV del D.lgs. n. 39/2013 regolano le ipotesi di inconfiribilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni: incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni; incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzopolitico.

La Società è tenuta a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore - come definiti dall'art. 1, comma 2, lett. l) D.lgs. n. 39/2013 (Presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, altro organo di indirizzo delle attività dell'ente, comunque denominato) - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

L'accertamento avviene mediante:

- inserimento negli atti di attribuzione degli incarichi delle condizioni ostative al conferimento dell'incarico (determinazione ANAC 8/2015);
- dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato e pubblicata sul sito della Società (art. 20 D.lgs. n. 39/2013). La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico;
- attività di vigilanza da parte del RPCT sulla base di una programmazione che definisca le

modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni (art. 15 D. Lgs. n. 39/2013).

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, la Società provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del già citato D.lgs. n. 39/2013. Mentre ai sensi del successivo art. 18, a carico di coloro che hanno conferito i suddetti incarichi dichiarati nulli sono applicate le previste sanzioni.

I Capi V e VI dello stesso D.lgs. n. 39/2013, disciplinano le ipotesi di incompatibilità specifiche. Diversamente dall'ipotesi della inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il RPCT deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del D.lgs. n. 39/2013).

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento.

Anche per l'incompatibilità, l'accertamento avviene mediante:

- inserimento negli atti di attribuzione degli incarichi delle condizioni ostative al conferimento dell'incarico (determinazione ANAC 8/2015);
- dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000 pubblicata sul sito della Società;
- attività di vigilanza da parte del RPCT sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche anche su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

Ai sensi della normativa anzidetta, in attuazione del PTPCT, la Società ha predisposto e diffuso alle strutture aziendali competenti l'apposita modulistica da utilizzare ai fini dell'acquisizione delle dichiarazioni di assenza di inconfiribilità e incompatibilità da presentare all'atto del conferimento di ogni nuovo incarico dirigenziale di titolare di struttura e di amministratore e, successivamente, da pubblicare sul sito web della Società.

Analoghe dichiarazioni verranno, inoltre, annualmente raccolte per comprovare il mantenimento dell'assenza di cause di incompatibilità.

Ai fini dell'applicazione degli artt. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001, così come inserito ai sensi dell'art. 1, comma 46, della L. n. 190/2012, e 3 del D.lgs. n. 39/2013, la Società deve verificare che i dipendenti (dirigenti e/o quadri) che sono stati condannati, anche in via non definitiva ed anche in caso di patteggiamento, per delitti contro la pubblica amministrazione:

- non facciano parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione del personale dipendente;
- non siano 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;
- non facciano 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.

La situazione impeditiva cessa nel momento in cui viene pronunciata, per il medesimo reato, una sentenza di proscioglimento anche non definitiva.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 39/2013. A carico di coloro che hanno conferito incarichi dichiarati nulli dovranno essere applicate le sanzioni di cui all'art. 18 dello stesso D.lgs. n.39/2013.

Qualora all'esito della verifica risultino a carico del personale interessato dei precedenti penali per i delitti sopra indicati, l'amministrazione: si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione; applica le misure previste dall'art. 3 del D.lgs. n. 39/2013; provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Qualora la situazione di inconferibilità o incompatibilità si appalesi nel corso del rapporto, il RPCT effettuerà la contestazione nei confronti dell'interessato.

Alla luce di queste disposizioni, la struttura del personale, nonché le strutture aziendali competenti per i procedimenti amministrativi sull'acquisizione di beni, servizi e forniture, verificano e sottopongono a revisione periodicamente le direttive aziendali su questa materia.

Si ritiene altresì di estendere la richiesta della documentazione in oggetto anche nei confronti dei RUP nominati e dei membri interni/esterni delle commissioni di gara insediati.

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto dall'art. 53 comma 16 ter del D.lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 190/2012 - ossia il mancato conferimento di incarichi professionali nei confronti di ex dipendenti pubblici nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego (c.d. Pantouflage) - la Società ha assunto iniziative volte a garantire che:

- nelle forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione indicata;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;
- sia svolta una specifica attività di verifica a seguito di eventuale segnalazione circa l'esistenza della causa ostativa da parte di soggetti interni ed esterni alla Società.

5.3.4 - WHISTLEBLOWING

In adesione alla determinazione ANAC del 28 aprile 2015, n. 6, con cui l'Autorità di Vigilanza ha stabilito che *"l'applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione di cui alla legge 190/2012 sia da estendere anche gli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale e locale, nonché agli enti pubblici economici"*, ATP S.p.A. si avvale dello strumento c.d. *whistleblowing*, di cui all'art. 54 bis D.lgs. n. 165/2001, come modificato dalla

L. 30 novembre 2017, n. 179, al fine di tutelare il personale dipendente che segnala illeciti di cui viene a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni.

È stato attivato un *account*² accessibile al Responsabile della prevenzione della corruzione, presso il quale i componenti dell'Azienda potranno segnalare fatti rilevanti sotto il profilo disciplinare e penale.

Al fine di tutelare il dipendente che segnala eventuali illeciti, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata ed eventuali segnalazioni che dovessero risultare assolutamente senza alcun fondamento potranno dare luogo a procedimenti sanzionatori.

Il soggetto competente a ricevere le segnalazioni del "whistleblower" è il Responsabile unico, cui spetterà la verifica preliminare eventualmente necessaria e, in caso di riscontro di potenziali irregolarità, la segnalazione alle autorità competenti.

Per le esecuzioni delle verifiche preliminari il Responsabile potrà eventualmente procedere all'acquisizione di documenti ed informazioni presso tutte le strutture dell'Azienda.

Nel rispetto delle disposizioni di legge, dovrà essere assicurata la tutela del dipendente, ad eccezione dei 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.

La materia del Whistleblowing è stata rinforzata con le protezioni accordate dalla Legge n. 179/2017 che prevede modifiche notevoli e influenti sulla fattispecie:

- inserendo all'art. 54 bis del testo Unico del Pubblico Impiego (D.lgs. 30/03/2001, n. 165) la protezione massima del dipendente segnalante, specificando tutte le procedure disciplinari interdette al datore di lavoro nel caso di specie e prevedendo la segnalazione di eventuali azioni disciplinari comunque attivate dallo stesso datore di lavoro all'ANAC;
- attribuendo al whistleblower le protezioni e le tutele dell'art. 329 del Codice di Procedura Penale e prevedendo la sottrazione della relativa documentazione dal novero degli atti soggetti all'Accesso Documentale ex L. 241/90;
- inserendo nel dettato dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 i commi 2bis, 2ter e 2quater per rinforzare le tutele sopra descritte e in particolare prevedendo interventi sul Modello 231 e tutele ulteriori in caso di segnalazione.

5.3.5 - ROTAZIONE DEL PERSONALE O MISURE ALTERNATIVE

In attuazione delle disposizioni ANAC, la Società valuterà la possibilità di effettuare la rotazione del personale senza che questo comporti la sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività a elevato contenuto tecnico e professionale. La Società per i Dirigenti in forza ha ritenuto di non procedere alla rotazione del personale dirigenziale, tenendo conto dei profili professionali e dei requisiti tecnici richiesti dai singoli settori esposti al rischio.

Per quanto possibile con le esigenze della Società e di regolarità nel servizio erogato si effettuerà ove sia possibile la rotazione del personale non dirigenziale nell'ambito dello stesso ufficio (con riguardo agli uffici a contatto con il pubblico e con i fornitori di beni e servizi) o del personale non dirigenziale che faccia parte di commissioni interne all'ufficio o all'amministrazione.

È prevista, in ogni caso, la rotazione straordinaria del personale dirigenziale e non dirigenziale nel caso in cui si abbia notizia dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva a carico del dirigente/dipendente.

5.3.6 - FORMAZIONE

La formazione relativa all'anticorruzione è da considerarsi formazione obbligatoria non soggetta a vincoli di bilancio secondo le previsioni della Deliberazione n. 276/2013 della Corte dei Conti.

Il piano formativo comprenderà i piani in materia di etica, integrità e le tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione e sarà specifico in funzione del ruolo e distinto tra responsabili di aree a rischio e personale subordinato.

I fabbisogni formativi saranno individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e in ogni caso comprenderà una sensibilizzazione generale del personale ai temi della corruzione.

La Società riconosce il ruolo fondamentale della formazione ai fini della prevenzione dei fenomeni di tipo corruttivo e, più in generale, di cattiva amministrazione. Avendo la

Società adottato un modello organizzativo e di gestione ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/2001 e in considerazione delle attività formative previste in quella sede, il RPCT garantirà un opportuno adattamento del relativo piano di formazione con tematiche di legalità, prevenzione di corruzione e conflitto di interessi, curandone l'integrazione nella programmazione delle attività formative predisposta ed aggiornata dall'Ufficio del personale. Sono previsti, a tale proposito, due livelli di formazione:

1. un livello generale, attuato attraverso interventi seminariali, rivolto a tutto il personale, volto a diffondere fra tutti i dipendenti i valori etici alla base degli interventi aziendali sui temi della legalità, con riferimento alle tematiche di: etica e legalità (approccio valoriale); trasparenza; informazione su procedure relative a gare d'appalto, contratti, affidamento incarichi; "buone prassi" in relazione ad attività di "front office";
2. un livello specifico, indirizzato ai Dirigenti Responsabili di struttura e al personale operante nelle aree maggiormente a rischio di corruzione, ai funzionari addetti alle aree a rischio, con riferimento alle politiche, ai programmi e ai vari strumenti utilizzati per la prevenzione e a tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Gli incontri saranno finalizzati ad esaminare le principali problematiche riscontrate nel corso dello svolgimento delle attività oltre che ad approfondire e migliorare l'analisi e la mappatura dei processi maggiormente a rischio, oggetto del presente Piano.

5.3.7 - REGOLAMENTI E PROCEDURE - MISURE DI PREVENZIONE

Effettuata la formazione e l'analisi di rischio occorrerà inserire le misure di prevenzione all'interno delle procedure aziendali e per monitorare, attraverso opportuni indicatori di processo, l'individuazione del personale incaricato.

Il passaggio conclusivo del Piano dovrà pertanto prevedere interventi specifici sui seguenti temi principali:

- sistemi informatici: i sistemi informatici potranno essere implementati al fine di una raccolta dati automatica, sia finalizzata alla pubblicazione dei dati obbligatori, sia alla costituzione della banca dati centrale;
- pubblicazione dati sul sito: tutti i dati obbligatori saranno pubblicati sul sito istituzionale e periodicamente verranno aggiornati e monitorati;
- indicatori: verranno individuati indicatori di *performance* e di processo finalizzati al controllo dei dati utili al monitoraggio dell'efficace raggiungimento degli obiettivi anticorruzione e trasparenza;
- rotazione: entro il triennio di validità del presente Piano dovranno essere valutate le aree di applicabilità di un sistema di rotazione del personale al fine di produrre un regolamento apposito da sottoporre all'approvazione dei vertici aziendali di controllo, compatibilmente all'organizzazione ed alle esigenze aziendali;
- monitoraggio e controllo periodico: semestralmente si effettuerà una verifica dell'andamento del presente Piano con una relazione interna. Gli indicatori individuati dovranno avere un monitoraggio costante attraverso la sinergia dei sistemi informatici e la raccolta dati.

5.3.8 - OBBLIGHI DI INFORMAZIONE DEGLI ORGANISMI VIGILANTI

I Referenti e i Responsabili aziendali devono informare tempestivamente il Responsabile unico di qualsiasi anomalia accertata, nella quale sia individuabile un potenziale mancato rispetto delle previsioni del presente Piano.

Si possono tenere in considerazione anche segnalazioni provenienti dall'esterno dell'Azienda, purché anonime e sufficientemente circostanziate che possano configurare

episodi di corruzione.

5.3.9 - VIGILANZA E CONTROLLO

L'attività di controllo verrà effettuata attraverso processi di audit interno e mediante la realizzazione dei controlli previsti dalle procedure e dagli schemi di certificazione, per i quali deve essere previsto un costante iter di implementazione e affinamento.

5.3.10 - PUBBLICAZIONE DEL PIANO E AGGIORNAMENTI

Il presente Piano sarà pubblicato secondo la legge vigente sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza" all'indirizzo web aziendale www.atpsassari.it.

Esso verrà comunicato ai dipendenti e collaboratori attraverso gli usuali strumenti di diffusione e reso esecutivo mediante la detta pubblicazione ed eventuali ulteriori provvedimenti, perché ciascun dipendente ne prenda atto e ne attui le disposizioni.

Il Piano, unitamente al Modello Organizzativo 231, comprendente il Codice Etico, verrà consegnato in fase di assunzione, ai nuovi dipendenti.

Il Piano potrà essere periodicamente aggiornato o integrato per sopravvenuti adempimenti normativi o per diverse esigenze di adeguamento.

Gli aggiornamenti verranno proposti dal Responsabile della prevenzione della corruzione e approvati con provvedimenti dell'organo deliberativo.

5.3.11 - REPORT ANNUALE

Entro i termini di legge previsti il Responsabile unico predisporrà annualmente una relazione sull'attività svolta e i risultati conseguiti.

La relazione sarà resa pubblica secondo le norme vigenti.

ADEMPIMENTI TRASPARENZA - DECRETO LEGISLATIVO 14 MARZO 2013 N. 33

6- TRASPARENZA

Nella predisposizione del presente programma triennale, continua a mantenere rilievo centrale la nuova nozione di trasparenza come definita, da ultimo, dall'art. 1, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm. e ii.

La trasparenza è ora intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dai soggetti che ricadono nell'ambito di applicazione della detta norma, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Le garanzie di tali estese libertà sono oggi assicurate anche dal D.lgs. n. 97/2016 che, come detto nell'introduzione del presente documento, riduce al minimo la possibilità degli enti di mantenere riservati una moltitudine di atti.

La riservatezza dei dati e dei documenti è dunque scomparsa quasi totalmente, lasciando esclusivamente in vigenza la "limitazione" del diritto di accesso ai documenti amministrativi ex *lege* 241/90, laddove lo si rinchiude nella gabbia dell'interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso.

6.1- AMBITO DI APPLICAZIONE

Come previsto dal D.lgs. n. 33/2013, le aziende come ATP S.p.A. sono tenute alla

pubblicazione dei dati indicati dalla Legge n. 190/2012, limitatamente all'attività di pubblico interesse.

Ai sensi dell'art. 46 del D.lgs. n. 33/2013 l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione.

Il collegamento tra Piano anticorruzione e Programma trasparenza e integrità è assicurato dal Responsabile unico.

In ogni caso i Dirigenti preposti alle diverse Funzioni aziendali garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

6.2- ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

L'assetto organizzativo di ATP S.p.A. prevede la presenza di un Presidente e un Consiglio di Amministrazione, un Collegio Sindacale e un Revisore legale, figure previste e disciplinate dallo Statuto Aziendale come organi.

L'organigramma aziendale (riportato in coda al presente documento) è consultabile costantemente aggiornato nel sito internet istituzionale di ATP S.p.A., nella sezione dedicata alla "Trasparenza", dove sono pubblicati anche i dati relativi ai vertici aziendali.

6.3- OBIETTIVI DI TRASPARENZA

Gli obiettivi generali del piano sono:

- trasparenza
- partecipazione
- accountability

Con la pubblicazione dei dati sul sito istituzionale, la trasparenza si traduce anche in strumento efficace di prevenzione della corruzione secondo principi di eguaglianza, imparzialità, responsabilità, efficacia ed efficienza, integrità e lealtà.

L'accessibilità totale presuppone, infatti, l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le "informazioni pubbliche", secondo il paradigma della "libertà di informazione" di origine statunitense.

Attraverso in particolar modo la riorganizzazione dei sistemi informatici e dei flussi procedurali ci si pongono i seguenti obiettivi:

- Aumento del flusso informatico dei dati aziendali
- Maggior fruibilità dei dati e loro centralizzazione
- Ottimizzazione degli applicativi aziendali esistenti
- Implementazione di eventuali nuovi applicativi dedicati
- Perfezionamento e pubblicazione della carta dei servizi

Al fine del raggiungimento degli obiettivi di cui sopra e al fine del monitoraggio dell'andamento degli stessi, primo passo sarà la formalizzazione di atti organizzativi interni finalizzati ad esplicitare e regolamentare il flusso delle informazioni da pubblicare e individuazione formale dei responsabili degli stessi.

6.4- DATI DA PUBBLICARE

ATP S.p.A. ha predisposto sul proprio sito istituzionale una pagina dedicata alla “Trasparenza” nella quale è possibile trovare le informazioni e i dati su cui vige l’obbligo di pubblicazione.

I dati e tutto il materiale di cui sopra devono essere pubblicati secondo i criteri individuati al punto 6.5. Nella pubblicazione dei dati e dei documenti deve essere garantito il rispetto della normativa sulla *privacy*.

A questo proposito corre l’obbligo di ricordare che la stesura del presente documento avviene sotto la vigenza normativa del Regolamento UE/679, un caso speciale di normativa sovranazionale e di ambito europeo, incuneatosi senza modifiche sostanziali nell’ordinamento italiano e destinato a mutilare quasi totalmente la precedente disciplina nata con il D.lgs. n. 196/2003. La normativa appena citata ha iniziato a dispiegare i suoi effetti a partire dal 24/05/2018, mentre l’Autorità Garante della Protezione dei dati personali (c.d. Garante Privacy) ha intrapreso la ricognizione ufficiale tesa a quantificare il valore abrogativo ai danni della precedente disciplina avviando, altresì, l’elaborazione di formule attuative in vista degli adempimenti regolamentari previsti.

Le nuove norme trattano in modo particolareggiato anche il mondo digitale e dell’informatica, con attenzione marcata sulle piattaforme digitali, sui main server e sui cloud. In considerazione della materia in discussione, e in relazione alle varie piattaforme realizzate dall’ANAC, il Garante della Protezione dei dati personali ha attivato con la stessa Autorità Nazionale Anticorruzione una interlocuzione che dovrebbe dare vita ad una sorta di testo unico sulla materia della protezione dei dati e sui doveri di pubblicazione ai sensi della normativa per la trasparenza.

In particolare sarà posta particolare attenzione, nella redazione dei documenti da pubblicare, ai dati:

- 1) personali non pertinenti agli obblighi di trasparenza
- 2) preferenze personali
- 3) giudiziari non indispensabili
- 4) i dati sensibili

6.5- USABILITÀ DEI DATI

L’obiettivo del presente Piano triennale è la verifica dell’usabilità dei dati pubblicati sul sito aziendale nell’apposita sezione dedicata alla “Trasparenza”, perché gli stakeholders (portatori di interesse) possano accedere in modo agevole alle informazioni che dovranno anche essere chiare e comprensibili:

- completi ed accurati
- comprensibili
- aggiornati
- tempestivi
- pubblicati in formato aperto

6.6- ACCESSO CIVICO

Tra le novità introdotte dal D.lgs. n. 33/2013 vi è l’istituto dell’accesso civico. Le amministrazioni sono tenute ad adottare autonomamente le misure organizzative necessarie al fine di assicurare l’efficacia di tale istituto e a pubblicare nella apposita sezione dedicata alla “Trasparenza” gli indirizzi di posta elettronica cui inoltrare le richieste di accesso

civico.

È stato a tal fine predisposto un apposito account per l'esercizio di tale diritto. La richiesta di accesso civico sarà gratuita e da presentarsi al Responsabile della trasparenza.

Non è sottoposta ad alcuna limitazione e non deve essere motivata.

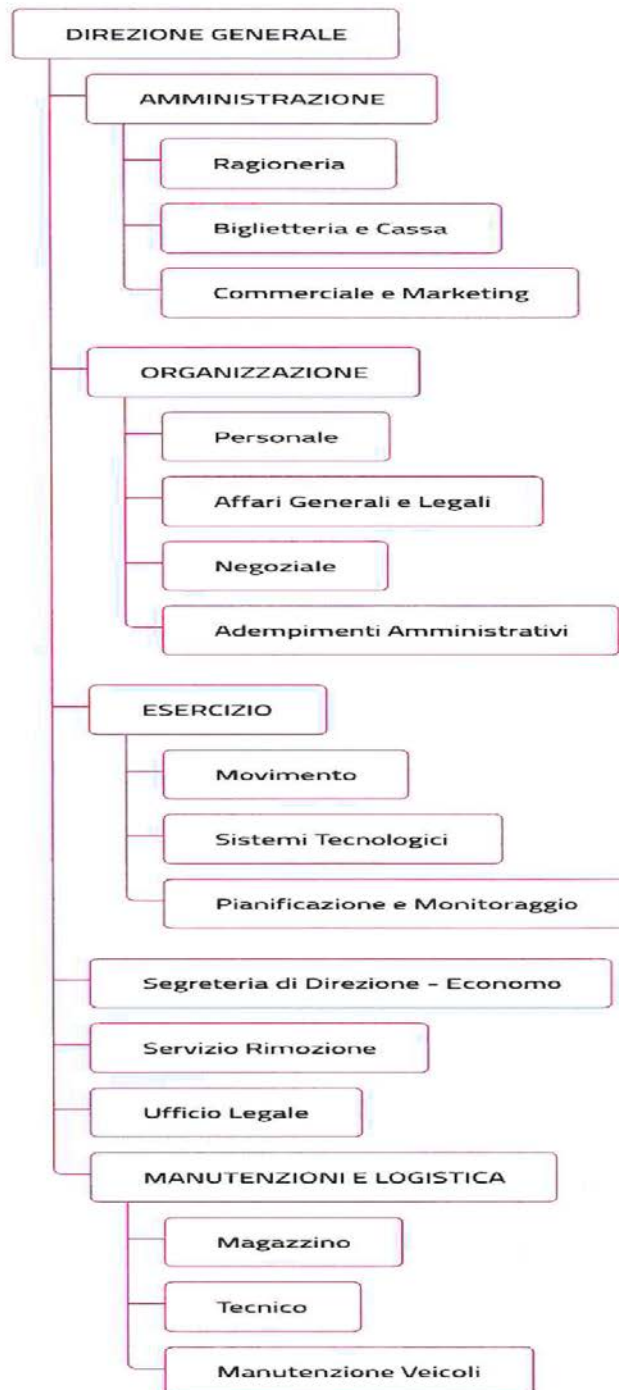
Il D.lgs. n. 97/2016 ha modificato l'istituto dell'accesso civico ampliandolo e la materia è stata conseguentemente regolamentata da ATP S.p.A.

6.7- SANZIONI

L'articolo 46 del D.lgs. n. 33/13 "Violazione degli obblighi di trasparenza - Sanzioni" prevede una serie di sanzioni per le violazioni relative agli obblighi di trasparenza.

Per quanto riguarda le sanzioni di competenza dell'Azienda, esse sono state inserite nell'esistente codice disciplinare aziendale che sarà oggetto di eventuali modifiche al fine di inserire le previsioni sanzionatorie in materia di trasparenza.

Organigramma



Organigramma di A.T.P. S.p.A.