



# PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA - 2020-2022

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC)  
predisposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC)

PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA  
predisposto dal Responsabile della Trasparenza (RT)

Interbrennero spa

Interporto Doganale Sede Legale in Trento, via Innsbruck 13-15  
Codice fiscale -partita Iva –Registro Imprese n. 00487520223  
Capitale Sociale: € 13.818.933,00 interamente sottoscritto e versato.

## **Indice personalizzato**

1	Introduzione.....	3
1.1	Quadro normativo e considerazioni generali.....	3
1.1.1	Quadro normativo.....	3
1.1.2	Il RPC e l'OIV.....	6
1.1.3	Nozione di corruzione ai fini del presente Piano.....	7
1.2	Adozione del piano 2020-2022 e obiettivi strategici.....	8
1.3	Destinatari.....	10
2	Analisi del contesto.....	11
2.1	Oggetto sociale e compagine sociale.....	11
2.2	Contesto esterno.....	12
2.3	Contesto interno.....	14
3	Il sistema di prevenzione del rischio della corruzione.....	18
3.1	Valutazione e Trattamento del rischio.....	18
3.2	Misure generali di prevenzione della corruzione.....	20
3.2.1	Codice di comportamento.....	20
3.2.2	Formazione del personale.....	20
3.2.3	Sensibilizzazione del personale.....	21
3.2.4	Tutela del dipendente che segnala illeciti.....	21
3.2.5	Rotazione straordinaria.....	26
3.2.6	Incompatibilità e inconfiribilità.....	28
3.2.7	Altre misure (controlli; rotazione ordinaria; conflitti di interesse; pantouflage; trasparenza).....	29
3.3	Misure specifiche di prevenzione della corruzione.....	31
3.4	Flussi informativi.....	33
3.5	Sistema sanzionatorio.....	34
3.6	Monitoraggio.....	34
4	TRASPARENZA.....	35

# 1 Introduzione

## 1.1 Quadro normativo e considerazioni generali

### 1.1.1 Quadro normativo

Il 28 novembre 2012 è entrata in vigore la L. n. 190/2012, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*. Con questa legge il nostro Legislatore ha inteso introdurre nell’ordinamento giuridico italiano un sistema organico di prevenzione e repressione della corruzione (anche a seguito delle spinte a livello sovranazionale), attraverso la riformulazione di alcune fattispecie penali già esistenti ed un innalzamento delle pene edittali, nonché la previsione di regole comportamentali per i dipendenti pubblici e criteri di trasparenza dell’azione amministrativa.

La legge n. 190/2012 ha, in particolare:

1. conferito il ruolo di autorità nazionale anticorruzione alla commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche (ANAC);
2. previsto l’istituzione di un Comitato interministeriale quale organo governativo di coordinamento delle strategie e di predisposizione del piano nazionale anticorruzione. Il piano nazionale anticorruzione (PNA) è stato approvato dalla ANAC con delibera n. 72/2013 di data 11.09.2013;
3. previsto l’adozione di una serie di misure di contrasto del fenomeno della corruzione nelle pubbliche amministrazioni fra cui i piani triennali di prevenzione della corruzione (PTPC), quali strumenti idonei a dimostrare come l’ente si sia organizzato per prevenire eventuali comportamenti non corretti da parte dei propri dipendenti con l’adozione di specifiche misure di prevenzione che possano ricadere in modo incisivo sull’organizzazione e sui rapporti di lavoro;
4. stabilito all’art. 1, comma 34, legge n. 190/2012, che le disposizioni dei commi da 15 a 33 (in tema di trasparenza) si applicano anche alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni ed alle loro controllate, ai sensi dell’art. 2359 c.c.

Ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), adottato in attuazione della L. n. 190/2012, *«i contenuti del presente PNA sono inoltre rivolti agli enti pubblici economici [...], agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente richiamati come destinatari»* (p. 12 PNA).

La Provincia Autonoma di Trento, in ossequio a quanto sopra, con successiva Nota del 25/10/2013, Prot. n. B001-AV73/2013 – 584493, ha comunicato alle Società di sistema, fra cui Interbrennero S.p.A., quale società partecipata, gli adempimenti di competenza in materia di anticorruzione con particolare riferimento a:

- . alla definizione del piano triennale di prevenzione della corruzione a partire da quello degli anni 2014-2016 e alla sua trasmissione all’ANAC;

- . alla adozione di norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici;
- . alla adozione del codice di comportamento in linea con i principi sanciti dal D.P.R. 62/2013.

Con il Protocollo d'intesa dd. 15.07.2014 (pubblicato in GURI 18.7.2014) tra l'ANAC ed il Ministero dell'Interno sono state adottate le Linee Guida per l'avvio della collaborazione tra Anac-Prefetture-UTG e Enti locali per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa. Le Linee Guida sono state redatte per agevolare la piena attuazione della L. 190/2012 e delle altre fonti normative che da essa derivano, incluse le novità normative approvate con la conversione in legge del D.L. 24.06.2014, n. 90.

Le Linee Guida ribadiscono l'importanza e il collegamento del PTPC e del PTTI (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità) per tutte le amministrazioni; ribadiscono altresì l'obbligo di adozione del PTPC e del PTTI non soltanto per le amministrazioni e gli enti pubblici di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. 30.03.2001, n. 165 ma anche agli enti di diritto privato sottoposti al controllo delle Autonomie territoriali.

Nel mese di dicembre 2014, l'ANAC ha pubblicato sul proprio sito il "Documento condiviso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dall'Autorità Nazionale Anticorruzione per il rafforzamento dei meccanismi di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società partecipate e/o controllate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze". Il campo di applicazione del Documento risulta essere le società partecipate e/o controllata dal Ministero.

Il documento così si esprime circa il ruolo cui assegnare le funzioni e i poteri del RPC: *"Al fine di garantire che il sistema di prevenzione non si traduca in un mero adempimento formale e che sia, piuttosto, calibrato e dettagliato come un modello organizzativo vero e proprio, in grado di rispecchiare le specificità dell'ente di riferimento, il Responsabile dovrà coincidere (in applicazione delle disposizioni della legge n. 190 del 2012, che prevede che il RPC sia un "dirigente amministrativo"), con uno dei dirigenti della società e dunque non con un soggetto esterno come l'organismo di vigilanza o altro organo di controllo a ciò esclusivamente deputato. Gli organi di governo della società dovranno, quindi, nominare come RPC un dirigente in servizio presso la società e dovranno ad esso attribuire, anche eventualmente con le necessarie modifiche statutarie e regolamentari, funzioni e poteri idonei e congrui per lo svolgimento del ruolo, quale previsto dalla legge 190 del 2012, con piena autonomia ed effettività".*

Nel corso del 2015 l'ANAC ha emanato la determinazione n. 8 del 17.06.2015 relativa alle "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".

Nel richiamare la determinazione ANAC n. 8/2015, la determinazione n. 12 del 28.10.2015 di aggiornamento de Piano Nazionale Anticorruzione ha, quindi, dato indicazioni alle società e agli enti di diritto privato in controllo pubblico nel senso che le funzioni di RPC siano affidate ad uno dei dirigenti interni della società o dell'ente di diritto privato in controllo pubblico. Nelle sole ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero molto limitato, il RPC potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee

competenze. In ultima istanza, e solo in casi eccezionali, il RPC potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali.

In seguito, è stato emanato il D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza", correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

Nel corso dell'anno 2017 sono state approvate importanti norme in materia di prevenzione alla corruzione. Ricordiamo, in particolare, l'approvazione del D.Lgs. 19 aprile 2017, n. 56, recante "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50" (cd. nuovo Codice dei contratti pubblici), e della legge 30 novembre 2017, n. 179, avente ad oggetto "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", che ha consacrato e perfezionato la disciplina dell'istituto innovativo del whistleblowing.

Con delibera ANAC n. 1134/2017, che si è resa necessaria a seguito di numerose innovazioni normative nel frattempo intervenute, sono state adottate le "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", alle quali il presente Piano intende riferirsi con particolare attenzione.

Con riferimento all'anno 2018 si segnala la Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 296 del 21 dicembre 2018) e, con riferimento all'anno 2019, la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, di approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA 2019) (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 287 del 07 dicembre 2019).

Nella Provincia Autonoma di Trento, i dati delle società e degli enti di diritto privato in controllo pubblico sono resi disponibili secondo quanto previsto dalla legge provinciale 30 maggio 2014, n. 4 (Disposizioni riguardanti gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni e modificazione della legge provinciale 28 marzo 2013, n. 5), utilizzando la struttura della sezione "amministrazione trasparente" allegata al decreto legislativo n. 33/2013.

Con comunicazione P.A.T. prot. n. 127925 di data 11.03.2016 si è proceduto ad informare le società controllate ed il Centro Servizi Condivisi dell'avvenuta approvazione della deliberazione della Giunta Provinciale n. 45 del 29.01.2016, in base alla quale è stato adottato il piano di prevenzione della corruzione per la Provincia Autonoma di Trento in relazione al periodo 2016-2018 inserendo per le società in controllo pubblico provinciale uno specifico regime per la definizione dei modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione del rischio corruttivo.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione per la Provincia Autonoma di Trento relativo al periodo 2017-2019 è stato approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n. 119 del 27/01/2017 e con deliberazione n. 1034 del 30/06/2017; quello per il periodo 2018-2020 è stato approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n. 43 del

26/01/2018 e con deliberazione n. 706 del 27/04/2018 e, infine, quello per il periodo 2019-2021, è stato approvato dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 83 del 31/1/2019.

## 1.1.2 Il RPC e l'OIV

Come previsto dall'All.3 del PNA2019, tra i principali compiti del RPC si ricordano:

- L'art 1, c. 8, l. 190/2012 stabilisce che il RPC predispone il PTPC e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.
- L'art 1, c. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPC segnali all'organo di indirizzo e all'OIV le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.
- L'art. 1, c. 10, l. 190/2012 stabilisce che il RPC verifichi l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione.
- L'art. 1, c. 14, l. 190/2012 stabilisce che il RPC rediga la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC. La relazione deve essere pubblicata anche nel sito web dell'ente. Nei casi in cui il Consiglio di amministrazione lo richieda, il RPC riferisce sull'attività svolta.
- L'art. 15, c. 3, d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 stabilisce che il RPCT curi la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione.

Ai sensi della delibera ANAC n. 1134/2017, è stata attribuita agli O.I.V. (organismi interni di valutazione) la funzione di attestazione degli obblighi di pubblicazione, di ricezione delle segnalazioni nonché di verifica della coerenza tra gli obiettivi assegnati, gli atti di programmazione strategico-gestionale e di performance e quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza e il potere di richiedere informazioni al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti.

Nomina idonea per l'O.I.V. di Interbrennero S.p.A. è stata individuata nell'Organismo di Vigilanza.

Come RPC è stato designato un Consigliere di amministrazione, l'ing. Ruggero Andreatta, privo di deleghe gestionali. Il Responsabile Trasparenza risulta essere il Presidente di Interbrennero S.p.A., ing. Roberto Bosetti.

Contestualmente all'adozione del presente Piano, un dipendente è individuato come specifica figura di supporto al RPC, con funzione di impulso, di proposta e di promozione nell'elaborazione delle misure di prevenzione, nonché di rilevazione delle criticità



nell'attuazione del Piano. Il nome è indicato nella delibera di adozione del Piano e, come si vedrà, egli sarà destinatario, nel 2020, di una specifica attività di formazione.

### 1.1.3 Nozione di corruzione ai fini del presente Piano

Ai sensi della normativa in materia di anticorruzione (L. 190/2012, d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, Piano Nazionale Anticorruzione adottato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica) il concetto di corruzione ha un'accezione particolarmente ampia. *“Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”* (p. 13 PNA 2013).

Poiché, in base alla legge 190/2012, il PNA costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni italiane “ai fini dell'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione” l'ANAC, con il PNA 2019 ha ritenuto necessario precisare meglio il contenuto della nozione di “corruzione” e di “prevenzione della corruzione”.

Sia per la Convenzione ONU - la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), adottata a Merida dall'Assemblea generale il 31 ottobre 2003 e ratificata dallo Stato italiano con la legge 3 agosto 2009, n. 116 - che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali (es. OCSE e Consiglio d'Europa) firmate e ratificate dall'Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.

L'ANAC, con la propria delibera n. 215 del 2019, sia pure ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria, ha considerato come “condotte di natura corruttiva” tutte quelle indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli artt. 319-bis, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale.

In senso più ampio, però, le misure volte alla prevenzione della corruzione si propongono di evitare una più vasta serie di comportamenti devianti, quali il compimento dei reati di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale (“reati contro la pubblica amministrazione”) diversi da quelli aventi natura corruttiva, il compimento di altri reati di rilevante allarme sociale, l'adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di

decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).

Nel contesto in cui ci si trova ad operare, possiamo evidenziare come le misure di prevenzione della corruzione considerate nel presente Piano mirino ad evitare tutte le situazioni di "cattiva amministrazione" in cui interessi privati condizionano impropriamente l'azione degli enti e ciò a prescindere che tale condizionamento abbia o meno avuto successo e che l'ente stesso ve ne abbia o meno tratto vantaggio.

## **1.2 Adozione del piano 2020-2022 e obiettivi strategici**

Questo Piano triennale, in linea con il Piano previgente, è stato articolato in due parti: la prima elaborata dal Responsabile anticorruzione e la seconda "Sezione trasparenza" elaborata dal Responsabile per la trasparenza.

Il RPC e il RT attuano comunque, nello svolgimento dei rispettivi compiti, forme di collaborazione e reciproca informazione.

Oltre al Piano, il RPC – con la collaborazione del RT per la sezione di sua competenza – ha elaborato la relazione recante i risultati dell'attività svolta sul modello messo a disposizione da ANAC; la relazione è stata trasmessa ai membri del Consiglio di Amministrazione ed all'ODV/OIV entro il 31.12.2019 e pubblicata nel sito web dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti-Corruzione". Si allega comunque in formato PDF, per opportuna completezza, anche al presente Piano (all. 1). Verrà inviata alla Giunta PAT, entro il 31.1.2020.

Al Piano triennale è allegato il MOG (all. 2), che il presente piano integra (soprattutto per quanto riguarda la parte generale e la parte speciale attinenti ai rapporti con la P.A.) e richiama in alcuni passi.

Il 2019 è stato caratterizzato dallo svolgimento di alcune attività di significativo impatto, in tema di anticorruzione, soprattutto se si considera la cronica carenza di personale di supporto alle attività del RPC e la nomina a Responsabile dell'ing. Andreatta, intervenuta solo nel maggio del 2020.

Si è proceduto – sentito l'OIV/ODV – alla revisione del Codice di Comportamento (all. 3), al fine adeguarlo ad alcune modifiche normative, di renderlo più comprensibile e di facilitarne quindi la conoscenza da parte dei dipendenti e dei collaboratori. Il passo è fondamentale per facilitare la sensibilizzazione del personale ai temi dell'etica pubblica, soprattutto se l'intervento viene affiancato a percorsi formativi adeguati. Nel corso del 2020 sarà necessario svolgere un'attività di ulteriore sensibilizzazione alla conoscenza ed al rispetto del Codice appena rivisto, con la collaborazione della Direzione, che si dovrà preoccupare di diffondere in prima persona una cultura organizzativa basata sull'integrità.

Anche su proposta del RPC, nel corso del 2019 i dipendenti responsabili di settore, alcuni dipendenti che svolgono attività impiegatizia ed operativa, il Direttore e i nuovi assunti hanno



frequentato un corso di formazione ed aggiornamento in tema di anticorruzione (3 ore). L'attività formativa dovrà essere svolta anche nel 2020.

La proposta di Piano 2020-2022 è stata inviata ai membri del Consiglio di Amministrazione, al Direttore ed all'OIV/ODV in data 15 gennaio 2020, al fine di garantire un maggiore e consapevole coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico e dell'organo di controllo nella definizione del sistema amministrativo di prevenzione della corruzione.

Raccolte le osservazioni, il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022 è stato quindi sottoposto alla definitiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 gennaio 2020, per la sua adozione. Verrà pubblicato nel sito web dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti-Corruzione".

In questa seduta del Consiglio di Amministrazione, il RPC ed il RT è stata sollecitata formalmente la nomina del R.A.S.A., ad oggi non ancora nominato.

Nell'elaborazione del presente Piano, seguendo le indicazioni fornite da ultimo da ANAC anche con il PNA2019, si è proceduto all'analisi del contesto esterno ed interno ed all'analisi e valutazione del rischio, previa mappatura dei processi (all. 4); nella fase di trattazione del rischio si sono identificate le misure già implementate e programmate quelle nuove.

Il piano di valutazione del rischio è stato elaborato anche con il supporto dell'OIV/ODV.

Il RPC ha operato in costante coordinamento con OIV/ODV il cui supporto sarà indispensabile - insieme a quello dell'AUDIT interno - per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio del presente Piano.

Il presente Piano mira a prevenire e contrastare eventuali fenomeni corruttivi astrattamente configurabili in Interbrennero S.p.A., promuovendo la costante osservanza, da parte dell'intero personale della Società, dei principi etici fondamentali dell'agire umano, quali, in principalità: legalità, trasparenza, correttezza e responsabilità.

Gli obiettivi strategici primari del triennio 2020-2022 per l'implementazione del sistema di prevenzione della corruzione, che il Consiglio di Amministrazione, con l'adozione del presente piano, approva sono:

- una nuova, progressiva e più dettagliata, mappatura dei processi con descrizione analitica delle attività svolte ed analisi, valutazione e trattamento dei rischi che può essere funzionale anche all'aggiornamento/implementazione del Modello 231 di cui il Piano Anticorruzione costituisce un'integrazione; la completezza della descrizione del processo, come rilevato da ANAC e condiviso dal Consiglio di Amministrazione, può rappresentare anche un utile strumento di gestione del rischio; nella nuova mappatura è prevista la partecipazione dei responsabili degli uffici (con soluzioni organizzative e procedurali);
- la sensibilizzazione del personale ai temi dell'etica pubblica, mediante incontri tenuti da specifici formatori e dal Dirigente; l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti; innalzamento del livello qualitativo e monitoraggio sulla qualità della formazione erogata;
- implementazione del sistema di controlli reciproci (quali, in particolare, in tema di alcuni contratti di locazione e di contratti compravendita) e formalizzazione di alcune procedure

disciplinate solo con istruzioni operative e/o rispettate solo nella sostanza (quali, in particolare, la procedura di richiesta di contributi pubblici e di gestione del deposito IVA).

Del tutto peculiare è la situazione della società controllata Interporto Servizi S.p.a., per la quale, ormai da tempo, come si vedrà, è stata prevista l'incorporazione in Patrimonio del Trentino S.p.a., società per azioni unipersonale a totale partecipazione della Provincia autonoma di Trento, soggetta all'attività di direzione e coordinamento della medesima.

Il RPCT della controllata risulta essere il Direttore di Interbrennero, dott. Tarolli, come risulta da delibera del consiglio di amministrazione del 23 gennaio 2018. Nel corso del 2020 si dovrà verificare l'adozione del Modello 231 e/o delle misure integrative del Modello 231, previa adeguata mappatura dei processi per valutare il rischio corruzione ed adottare le necessarie misure. Entro novembre 2020 l'Amministratore Unico della controllata dovrà relazionare al RPC di Interbrennero in merito all'adozione dei necessari strumenti di prevenzione della corruzione, in relazione alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa.

### **1.3 Destinatari**

I destinatari del Piano sono coloro che prestano a qualunque titolo servizio presso l'Ente (art.1, co. 2-*bis*, l. 190/2012):

- . gli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio sindacale ed Assemblea dei Soci)
- . il Direttore Generale
- . i Responsabili dei diversi Settori aziendali
- . il personale dipendente o a disposizione della Società
- . i collaboratori, interni o esterni
- . il responsabile per l'attuazione della prevenzione della corruzione
- . l'Organismo di Vigilanza.

Più nello specifico si ricorda che tutti i dipendenti di Interbrennero S.p.A. devono considerarsi, per le attività di loro specifica spettanza, attori coinvolti nella gestione del rischio. La violazione delle misure previste dal piano e dal MOG, nella parte che può rilevare in tema di corruzione – nella nozione sopra offerta –, costituisce per il dipendente illecito disciplinare ai sensi del secondo periodo del comma 14 dell'art. 1 L. 190/2012.

Il Dirigente ed i responsabili delle unità organizzative dovranno attuare con attenzione le misure di propria competenza, impegnandosi al rigoroso rispetto delle procedure formalizzate ed alla formalizzazione di procedure non ancora formalizzate. Laddove ne ravvisino i presupposti, dovranno proporre al RPC misure specifiche che tengano conto dei principi di selettività, effettività e prevalenza della sostanza sulla forma.

L'organo di indirizzo, tra gli altri compiti, deve assicurare al RPC un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni.

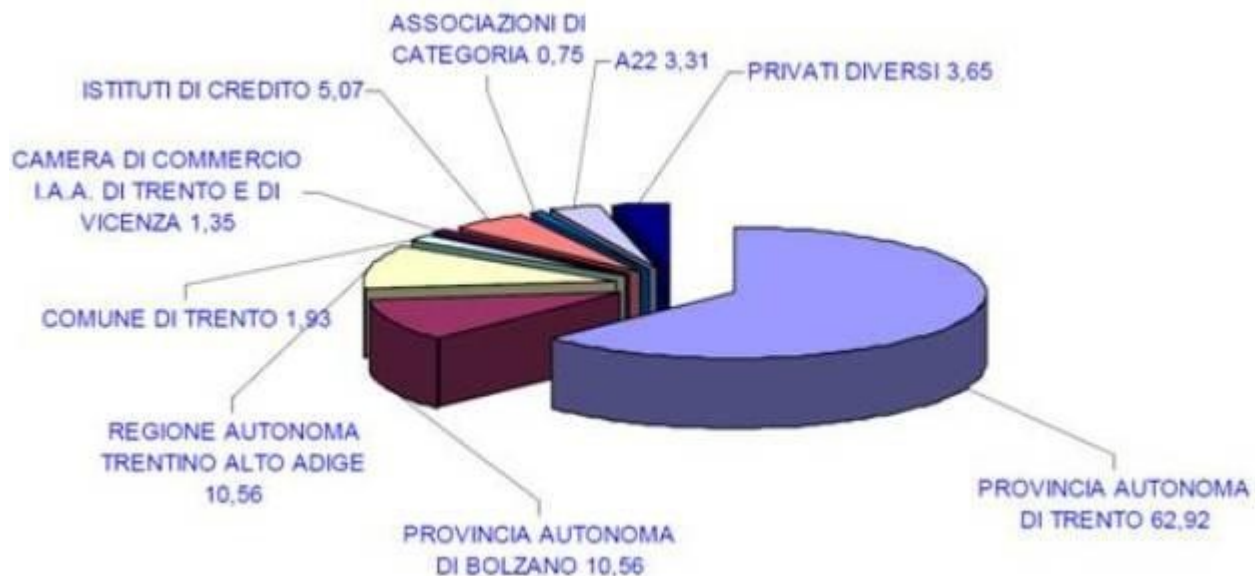
## 2 Analisi del contesto

### 2.1 Oggetto sociale e compagine sociale

L'oggetto sociale di Interbrennero S.p.A. è la gestione dell'area dell'Interporto di Trento, dove sono presenti tutti i servizi necessari agli operatori del settore, ed attività accessorie e collaterali. Pur essendo una società commerciale con scopo di lucro, la compagine sociale è prevalentemente rappresentata da enti pubblici, in particolare la società Interbrennero S.p.A. è partecipata e controllata dalla Provincia Autonoma di Trento (62,92%), tuttavia non sussiste alcun contratto di servizio con l'ente controllante e la società non rientra nel novero delle società strumentali della Provincia Autonoma di Trento.

Con delibera n. 1794 del 30 agosto 2013 Interbrennero è stata esclusa dall'allegato A della legge provinciale n. 3/2006, in quanto non avente natura di Ente Strumentale, pur essendo soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della Provincia Autonoma di Trento e destinataria delle direttive impartite alle società controllate.

Si riporta di seguito la rappresentazione grafica della composizione del capitale sociale di Interbrennero S.p.A.



Come descritto fin dalla determinazione n. 12 del 28.10.2015 (aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione) nella fase del processo di gestione del rischio sarà analizzato il contesto al fine di ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno della Società per via delle specificità del contesto esterno in cui essa opera in

termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via del contesto interno ossia delle caratteristiche organizzative interne.

## **2.2 Contesto esterno**

Dall'analisi del contesto esterno – effettuata mediante fonti esterne - complessivamente sano, non emergono aree di rischio da esaminare prioritariamente e che richiedano in quanto tali misure di prevenzione specifiche.

Come risulta dal PNA della PAT 2019-2021 – che si riproduce testualmente – Interbrennero, controllata dall'Amministrazione provinciale, *s'inscrive in un contesto sociale e culturale ancora orientato all'inclusione sociale e connotato da un radicato sistema di welfare, che ha consentito di raggiungere i più alti livelli di qualità della vita a livello nazionale. I dati statistici ufficiali in materia di criminalità non consentono di elaborare un'analisi dettagliata relativa al territorio provinciale, poiché i dati statistici relativi alle condanne non sono generalmente distribuiti a livello regionale (indagini statistiche pubblicate nel sito istituzionale del Ministero dell'Interno).*

*In mancanza di stime ufficiali, la Provincia autonoma di Trento ha svolto, in collaborazione con Transcrime, un monitoraggio del rischio di criminalità nell'economia trentina, la cui analisi è stata acquisita nel 2013.*

*Inoltre, con la collaborazione dell'Istituto di statistica della Provincia autonoma di Trento (ISPAT), nell'arco temporale 2015-2017, è stata condotta un'indagine statistica che ha permesso di controllare le più importanti realtà economico-produttive del Trentino. In particolare, la prima indagine statistica, svolta nel corso del 2015, in attuazione dell'art. 23 del Piano provinciale di prevenzione della corruzione 2015-2017, ha fornito ulteriori elementi in merito alla percezione del fenomeno delle infiltrazioni della criminalità organizzata nel tessuto economico produttivo trentino. Dall'indagine è emerso che, nella percezione generale da parte degli operatori economici dei due settori, edile e trasporti, il fenomeno della criminalità organizzata in ambito provinciale risulta prevalentemente poco diffuso o per niente diffuso anche se solo un imprenditore su tre esclude recisamente che in Trentino siano presenti fenomeni di estorsione. Peraltro, quando gli intervistati sono interpellati in merito a fatti, di cui hanno avuto esperienza diretta, in ordine a proposte di forme illegali di sostegno all'impresa da parte di organizzazioni criminali, solo una percentuale inferiore al 2 per cento risponde affermativamente.*

*La seconda fase dell'indagine statistica, la quale ha avuto luogo nel corso del 2016, in attuazione dell'art. 24 del Piano provinciale di prevenzione della corruzione 2016-2018, ha riguardato i settori di attività delle attività finanziarie e assicurative, dell'energia e di acqua e rifiuti ed ha confermato sostanzialmente l'analisi svolta nel medesimo Piano. In questi settori, la percentuale di intervistati che afferma di avere ricevuto la proposta di una forma illegale di sostegno, al fine del superamento di un momento di difficoltà economico – finanziaria, è mediamente prossima all'unità, sicché, pur dovendosi prendere atto della presenza del fenomeno sul territorio provinciale, si può nel contempo confermare che il contesto economico-sociale trentino è sano; risulta quindi fondato il timore che, negli anni recenti di difficoltà economico-finanziaria per le*

*imprese trentine, la criminalità organizzata ne abbia effettivamente insidiato l'integrità, anche se in misura residuale.*

*La terza ed ultima fase dell'indagine statistica, svoltasi nel corso del 2017, in attuazione dell'art. 44 del Piano 2017-2019, ha riguardato il settore dell'agricoltura, silvicoltura e pesca. Anche gli esiti di quest'ultima indagine hanno confermato che il tessuto economico-sociale trentino risulta sostanzialmente immune da fenomeni di illegalità. In particolare, quanto alla presenza della criminalità organizzata nel tessuto economico produttivo trentino, mentre la percezione generale del fenomeno assume una certa, comunque contenuta, consistenza, l'esperienza diretta relega lo stesso fenomeno a percentuali di verifica prossime all'unità. Anche con riferimento al fenomeno della corruzione nel territorio provinciale, i risultati delle interviste consentono di ritenere che la percezione di tale fenomeno abbia una consistenza contenuta, mentre l'esperienza diretta limita lo stesso a percentuali di verifica dell'ordine di una unità.*

*Da ultimo, nel mese di ottobre 2018, il Gruppo di lavoro in materia di sicurezza, istituito dalla Giunta provinciale con deliberazione 8 agosto 2012, n. 1695, ha presentato i risultati dell'attività svolta a partire dal 2012. E' stato quindi pubblicato il "Rapporto sulla sicurezza in Trentino", che conferma gli esiti delle richiamate indagini statistiche, evidenziando come, allo stato attuale, il rispetto della legalità risulti adeguatamente garantito sull'intero territorio provinciale. I contenuti del documento sono consultabili e scaricabili dalla pagina ufficiale della Provincia autonoma di Trento al seguente link:*

*[http://www.provincia.tn.it/binary/pat\\_portale/anticorruzione\\_pat/Rapporto\\_sulla\\_sicurezza\\_inTrentino\\_10\\_2018.1547130902.pdf](http://www.provincia.tn.it/binary/pat_portale/anticorruzione_pat/Rapporto_sulla_sicurezza_inTrentino_10_2018.1547130902.pdf)*

La PAT conferma quindi - ed Interbrennero non può che associarsi alla valutazione - il giudizio già formulato nell'ambito del precedente Piano 2018-2020 di un'immagine delle amministrazioni pubbliche e delle imprese pubbliche ancora positiva, per quanto - in altri ambiti geografici - ricorrano frequentemente notizie relative alla verifica di episodi corruttivi.

Una precisazione pare importante. Per quanto riguarda le società controllate dalla Provincia, è stato adottato il "Programma per la riorganizzazione e il riassetto delle società provinciali - 2016", confermato dalla "Ricognizione straordinaria delle partecipazioni possedute dalla Provincia" approvato con deliberazione n. 1560 del 29 settembre 2017, ai sensi dell'articolo 7 della l.p. n. 19/2016, in recepimento delle disposizioni del d.lgs. n. 175/2016, cui ha fatto seguito il nuovo Programma 2018-2020, adottato con Delibera PAT n. 514 del 12 aprile 2019. I Programmi perseguono la riduzione del numero e del carico di società provinciali, attraverso un processo di aggregazione per poli specializzati quali macro ambiti omogenei per settore di riferimento e per funzioni assegnate, la valorizzazione dell'infrastruttura e del patrimonio di proprietà pubblica a fronte degli investimenti effettuati con eventuale affidamento al mercato per le attività di gestione, la ridefinizione in chiave strategica della missione d'interesse generale affidata alle società che operano in settori specifici; la dismissione, in assenza di un interesse pubblico ed alla luce del quadro della finanza pubblica provinciale, delle attività riguardanti aree già aperte al mercato, ovvero di società che operano anche parzialmente in segmenti contendibili dal mercato. La progressiva attuazione del citato Programma di riorganizzazione pone le basi per l'individuazione di

migliori indicatori di performance, sia di carattere operativo che economico-finanziario, da utilizzare per l'assegnazione di obiettivi specifici a ciascuna società.

Infine, nell'ottica di definire un'organizzazione interna alla Provincia per la gestione delle partecipazioni societarie, con deliberazione della Giunta provinciale n. 1634 del 13 ottobre 2017 sono stati identificati i servizi e i dipartimenti competenti per ciascuna società controllata; la Direzione Generale è stata individuata quale struttura di riferimento per la gestione coordinata delle partecipazioni societarie, ai sensi dell'art. 18, comma 1 della legge provinciale 10 febbraio 2005, n. 1, mentre, per Interbrennero, la struttura interna di riferimento per la relazione di merito è stata individuata nel "Dipartimento Infrastrutture e Mobilità".

Una volta completato il processo di riorganizzazione, Interbrennero dovrebbe assumere un ruolo completamente diverso, consolidandosi in Autostrada del Brennero (mediante aggregazione o vendita), in coerenza con gli obiettivi di maggior economicità che la stessa PAT, ente controllante, persegue.

A partire dal 2018 e, da ultimo, con Delibera della Giunta PAT n. 514 del 12 aprile 2019 e poi anche con Delibera n. 1566 del 11 ottobre 2019 è stata prevista la fusione per incorporazione di Interporto Servizi S.p.A. in Patrimonio del Trentino S.p.A. (al massimo entro 31 dicembre 2020), al fine di ottimizzare il patrimonio immobiliare degli enti del sistema territoriale provinciale integrato. L'obiettivo è quello di aggregare presso Patrimonio del Trentino S.p.A., società specializzata nel settore immobiliare, gli immobili oggi in dotazione di Interporto Servizi S.p.A. in modo da promuoverne una valorizzazione maggiormente unitaria e significativa e far convergere su un unico interlocutore scelte di investimento e oneri di manutenzione.

## 2.3 Contesto interno

L'organo di indirizzo di Interbrennero S.p.A. è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione di cui, attualmente, fanno parte:

- ing. Roberto Bosetti, presidente;
- dott.ssa Angelika Hofer, vicepresidente ;
- ing. Ruggero Andreatta, consigliere.

Il Collegio Sindacale è composto da:

- dott. Francesco Salvetta, presidente;
- dott.ssa Giulia Pegoretti, membro;
- dott. Markus Stocker, membro.

La struttura organizzativa di Interbrennero S.p.A. si compone dei seguenti uffici e funzioni (si allega organigramma e mansionario - All. 5 e 6):

- Direttore: dott. Flavio Maria Tarolli. Il direttore generale è responsabile della gestione, coordinamento e supervisione di tutte le attività aziendali e nei rapporti con gli enti esterni che interagiscono con l'azienda.
- Segreteria generale: dott.ssa Chantal Tonini. Competono alla Segreteria Generale il supporto al Presidente del C.d.A. e al Direttore nell'organizzazione delle attività della



Società, l'assistenza agli Organi societari e, in generale, il supporto alla Direzione nella gestione degli affari generali della Società.

- Responsabile qualità, sicurezza, ambiente: dott.ssa Chantal Tonini. Competono al Responsabile QSA le attività di controllo, gestione, indirizzo e audit interno finalizzate al buon funzionamento del sistema qualità-sicurezza-ambiente della Società.
- Responsabile acquisti generali: dott.ssa Chantal Tonini. Competono al Responsabile acquisti generali le attività connesse all'acquisto di beni e servizi da parte della Società nel rispetto delle procedure adottate dalla Società e delle normative vigenti in materia. E' inoltre responsabile della gestione dei fornitori.
- Responsabile Commerciale e Marketing: dott.ssa Chantal Tonini. Competono al Responsabile del servizio Commerciale e Marketing la commercializzazione dei servizi erogati dalla Società e la gestione contrattualistica degli stessi, oltre che la promozione delle stesse tramite eventi e fiere.
- Responsabile Manutenzioni: sig. Renzo Ferrari. Competono al Responsabile Manutenzioni le attività inerenti la manutenzione ed il buon funzionamento di tutti i mezzi e le attrezzature presenti nelle aree operative della Società. E' responsabile, inoltre, degli acquisti di lavori e servizi inerenti le attività di manutenzione. Del Servizio fanno parte, oltre al Responsabile, due addetti manutentori ed un addetto alle pulizie.
- Responsabile Operativo Terminal (Servizi Intermodali): sig. Vigilio Filippi. Competono al Responsabile Operativo Terminal le attività inerenti la gestione e l'organizzazione delle attività che si svolgono nel terminal intermodale. Queste si articolano in tre distinti settori:
  - Guardia e custodia, in cui sono impiegati n. 3 addetti;
  - Gestione pratiche e organizzazione delle operazioni di carico-scarico e dello stoccaggio delle merci, in cui sono impiegati n. 4 addetti;
  - Esecuzione delle operazioni di carico e scarico delle merci; in questo settore sono presenti n. 10 addetti di cui n. 2 addetti con funzione di Capo Turno.
- Responsabile Amministrazione: rag. Alessandro Ghirardini. Competono al Responsabile del Servizio Amministrazione le attività inerenti la gestione contabile della Società, in particolare la gestione dei flussi di cassa, la riscossione dei crediti, il pagamento dei fornitori, la redazione del bilancio di fine anno, la gestione di eventuali contributi da parte della Provincia Autonoma di Trento e la gestione di contratti di leasing e assicurazione. Nel servizio sono impiegati n.2 addetti.  
In via transitoria il Responsabile Amministrazione gestisce anche l'attività di Deposito IVA.
- Ufficio Attività Doganali/Spazi espositivi: addetta sig. Fiorenza Caumo. Le attività inerenti la gestione delle attività doganali sono state affidate a una ditta esterna con contratto di service e non afferiscono più a questo servizio. Competono all'Ufficio le attività di gestione e locazione degli spazi congressuali ed espositivi della Società.

Risultano affidate esternamente la funzione di medico competente e di consulente per la sicurezza dei trasporti di merci pericolose, mentre il RSPP è interno (sig. Renzo Ferrari).

Le procedure ad oggi in vigore in azienda garantiscono il controllo del flusso delle informazioni tra le varie attività, per evitare il rischio della commissione di reati o atti di *mala gestio*.

La mancanza di segnalazioni da parte dei dipendenti o di richiami da parte dell'ODV/OIV negli anni passati, ne dimostra la correttezza nell'applicazione delle stesse.

Anche per l'anno 2019 non si sono verificati episodi di responsabilità penale accertati dai competenti organi giurisdizionali; la società appare quindi improntata al rigoroso rispetto della legalità.

Il RPC ha proceduto alla mappatura dei processi rilevanti utilizzando la tabella allegata al presente piano (all. 4) e procedendo anche con interviste informali ai responsabili delle strutture organizzative principali; non ha proceduto ad una descrizione analitica dei processi, ma si è limitato ad indicare elementi descrittivi essenziali, in alcuni processi, tenuto conto delle limitate risorse interne, di supporto, a disposizione e della sua recente nomina a RPC.

Il lavoro è stata svolto in sede di riesame della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione. Riguardo alle modifiche metodologiche e, più in generale, a quanto contenuto nell'allegato 1 (Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi) del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, il RPC non ha potuto tenere conto di tali modifiche e contenuti, avendo avviato il presente aggiornamento appena nominato, sulla scorta dell'allegato 5 al PNA 2013, che costituisce il suo riferimento metodologico.

Al momento della pubblicazione del nuovo Piano Nazionale, i lavori di aggiornamento erano stati pressoché ultimati e non si potevano, nel restante periodo disponibile, apportare le modifiche richieste.

Nondimeno, il presente Piano contiene l'analisi del contesto esterno ed interno di riferimento - analisi peraltro presente anche nei precedenti Piani - ed ha meglio illustrato, in alcune note, il giudizio sintetico.

Gli indicatori di stima, del resto, rimangono in gran parte gli stessi. I dati oggettivi costituiscono un conforto; per il resto si è proceduto, come già detto, con autovalutazione mediante interviste informali e si è adottato un criterio generale di prudenza.

Un obiettivo strategico del triennio è quello di procedere ad una nuova mappatura dei processi con descrizione dettagliata delle attività, analisi, valutazione e trattamento dei rischi che può essere funzionale anche all'aggiornamento/implementazione del Modello 231 di cui il Piano Anticorruzione costituisce un'integrazione/Allegato.

Si procederà, entro il 31 luglio 2020, alla costituzione di un gruppo di lavoro dedicato, con il coinvolgimento del Dirigente e dei responsabili delle diverse strutture coinvolte, che sono chiamati alla mappatura, in modo da passare da una soluzione semplificata, adottata nel presente piano, a soluzioni più evolute, con descrizione più analitica ed estesa, di tutti i processi.

Ogni struttura – con la collaborazione dei dipendenti – dovrà procedere ad una prima dettagliata mappatura di alcuni processi (almeno 3) di propria specifica spettanza, entro il 15 ottobre 2020. Attraverso questa modalità si vuole favorire la condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione, che è da ritenersi fondamentale ai fini del buon successo dell'intera politica anticorruzione.

Ulteriori processi (almeno 3 all'anno, se presenti) saranno mappati nel corso del 2021 e del 2022. Una più dettagliata descrizione dei processi concernenti "Programmazione e gestione delle attività di acquisizione di beni, servizi ed esecuzioni di lavori" avverrà con priorità nel corso del 2020, ma comunque compatibilmente con i tempi di esecuzione dell'approfondimento in corso; un

approfondimento che si è imposto, vista la particolarità della natura della società Interbrennero. Lì si annida un rischio di decisioni non imparziali che coerentemente ricadono nell'area della corruzione anche tecnicamente intesa.

Priorità verrà data anche ai processi concernenti i contratti attivi, in considerazione della struttura verticistica dell'organizzazione aziendale.

Con il presente piano si è proceduto ad un ampliamento consistente dei processi mappati, rispetto agli anni precedenti.

Con riferimento alle aree di rischio generali, indicate dal PNA2019, sono stati mappati i seguenti processi:

**Acquisizione e gestione del Personale:**

- Reclutamento:
  - a) processo di selezione
  - b) processo di stabilizzazione del personale
- Progressione di carriera
  - a) progressioni economiche
  - b) progressioni di carriera

**Contratti - Programmazione e gestione delle attività di acquisizione di beni, servizi ed esecuzione di lavori**

- Definizione dell'oggetto dell'affidamento – programmazione/progettazione:
  - a) acquisizione beni mobili
  - b) acquisizione servizi
  - c) affidamento lavori
- Individuazione del fornitore:
  - a) acquisizione beni mobili
  - b) acquisizione servizi
  - c) affidamento lavori
- Valutazione delle offerte:
  - a) acquisizione beni mobili
  - b) acquisizione servizi
  - c) affidamento lavori
- Affidamenti diretti:
  - a) affidamento di lavori, di beni e di servizi
- Verifica corretta esecuzione/pagamenti:
  - a) acquisizione beni mobili
  - b) acquisizione servizi
  - c) affidamento lavori
  - d) pagamenti relativi ai contratti stipulati

**Gestione entrate, spese, patrimonio**

- a) Richieste di licenze ed autorizzazioni alla PA
- b) accesso a finanziamenti o contributi pubblici

- c) contratti di locazione uffici e magazzini
- d) contratti di locazione di aree espositive e sale congressuali
- e) contratti di compravendita di immobili

#### **Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni**

- a) Ispezioni da parte di funzionari di enti pubblici di controllo, di polizia e di vigilanza (imposte, contabilità, rifiuti, sicurezza sul lavoro, contributi)

Con riferimento alle aree di rischio specifiche:

#### **Deposito IVA**

- a) Deposito IVA

#### **Servizi doganali**

- a) Servizi doganali

#### **Gestione servizio intermodale**

- a) Servizio intermodale accompagnato e non accompagnato

Per ogni processo sono state indicati i soggetti cui compete la responsabilità generale e le funzioni aziendali coinvolte.

## **3 Il sistema di prevenzione del rischio della corruzione**

### **3.1 Valutazione e Trattamento del rischio**

La valutazione, previa identificazione degli eventi rischiosi, è avvenuta tenendo conto dei singoli processi, senza scomporli in attività. Anche da questo punto di vista la programmazione di un gruppo di lavoro e la collaborazione prestata dalla figura di supporto al RPC consentirà di migliorare gradualmente il dettaglio dell'analisi, che è stata impedito dalla mancanza di una figura di supporto e dalle limitate risorse e competenze esistenti all'interno della società.

I rischi sono stati identificati grazie alle risultanze dell'analisi del contesto e della mappatura dei processi, dell'analisi di casi giudiziari o episodi di cattiva gestione appresi in quanto accaduti in amministrazioni pubbliche e soprattutto – anche se molto raramente – in enti con caratteristiche simili ad Interbrennero, esemplificazioni elaborate da ANAC, incontri con responsabili degli Uffici e risultanze dell'attività di monitoraggio.

In generale, si è considerato come fattore abilitante (causa del rischio) l'esercizio prolungato della responsabilità dei processi da parte di pochi soggetti (in particolare il Direttore).

Anche nella fase di valutazione del rischio – per le ragioni già descritte – si è adottata la metodologia dell'all. 5 PNA2013 ed i risultati sono indicati nell'all 4.

Gli indicatori di stima del rischio (*key risk indicators*), del resto, indicati come esempi dall'ANAC, rimangono – almeno in gran parte – gli stessi che si sono utilizzati fino ad oggi e che si vanno a ricordare: grado di discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico e

frazionabilità del processo. La valutazione della probabilità è stata moltiplicata per la valutazione dell'impatto, distinto in impatto organizzativo, economico, reputazionale e, infine, "organizzativo, economico e sull'immagine", secondo la legenda allegata al piano di valutazione del rischio, ma – in ogni caso – formulata principalmente sulla base di dati oggettivi (dati sui precedenti giudiziari e/o procedimenti disciplinari, segnalazioni; dati confortanti in quanto non si ravvisano casi significativi).

I dati oggettivi hanno consentito di misurare gli indici di impatto. Per il resto si è proceduto con autovalutazione mediante interviste informali e si è adottato un criterio generale di prudenza.

Pare utile precisare che nella valutazione del livello di esposizione al rischio si è tenuto generalmente conto delle misure già in essere e del loro grado di attuazione (**rischio residuo**).

Si è giunti quindi ad un giudizio sintetico, qualitativo, sul grado di rischio (alto, medio, basso), in base alla seguente "scala del rischio":

	VALORE MINIMO (maggiore di)	VALORE MASSIMO (minore di / uguale a)	DEFINIZIONE DEL RISCHIO
SCALA DEL RISCHIO	0	1	Non presente / Irrilevante
	1	6	Basso
	6	12	Medio
	12	16	Elevato
	16	25	Critico

In generale, tutti i processi mappati, sono risultati a basso rischio residuo.

È stata operata altresì, separatamente, una valutazione sull'adeguatezza dei controlli per la neutralizzazione del rischio. Si è valutato se, anche sulla base dell'esperienza pregressa, i controlli possono dirsi adeguati a neutralizzare il rischio (Legenda: 1 "Situazione adeguata"; 2 "Situazione migliorabile"; 3 "Situazione inadeguata").

Come emerge dall'allegato (all.4), si è proceduto quindi alla GAP ANALYSIS, per stabilire eventuali azioni da intraprendere. In generale la situazione pare adeguata, salve alcune limitate azioni da intraprendere per il trattamento del rischio, che si andranno meglio a descrivere di seguito in aggiunta alle misure generali da mantenere e/o implementare.

Ponderato il rischio per i vari processi, si ritiene infatti primariamente di mantenere attive le misure esistenti, salvi alcuni miglioramenti e salve alcune necessarie integrazioni. La valutazione ha tenuto conto della sostenibilità economica ed organizzativa degli interventi previsti.

Alcune misure – già generali sia specifiche – devono solo essere attuate con particolare attenzione. Altre vanno implementate nelle scadenze di seguito indicate, fissate tenendo conto delle priorità di trattamento, in base al livello di esposizione al rischio residuo.

Le misure devono intendersi come integrative di quelle già adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001.

## **3.2 Misure generali di prevenzione della corruzione**

### **3.2.1 Codice di comportamento**

Il Codice di Comportamento – che costituisce una parte complementare al presente Piano - è stato aggiornato nel 2019 e portato a conoscenza di tutti i dipendenti di Interbrennero S.p.A., anche mediante pubblicazione sul sito.

Nel corso del 2020 sarà necessario svolgere un'attività di ulteriore sensibilizzazione alla conoscenza ed al rispetto del Codice appena rivisto, con la collaborazione della Direzione, che si dovrà preoccupare di diffondere in prima persona una cultura organizzativa basata sull'integrità, evidenziando la necessità di un rigoroso rispetto dei doveri previsti dal Codice e le conseguenze sanzionatorie discendenti dalla loro violazione.

Si raccomanda, in particolare, che la Direzione curi che nei contratti, negli atti di incarico e nei bandi sia inserita la previsione espressa dell'applicazione del Codice di comportamento e una clausola di risoluzione o decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

Il RPC si occuperà comunque di curare la conoscenza del Codice, anche attraverso l'inserimento di questa materia tra quelle oggetto del piano formativo, e svolgendo all'esito, entro la fine di novembre di ogni anno, uno specifico monitoraggio sulla sua conoscenza.

Qualora, in esito allo svolgimento dei controlli interni sull'attività amministrativa, siano riscontrate violazioni del Codice di Comportamento, il personale incaricato dello svolgimento del controllo ne dà notizia anche al RPC.

Nel corso del 2020 – e comunque annualmente – Interbrennero valuterà se procedere ad una nuova revisione del Codice, tenendo conto delle Linee Guida ANAC in corso di adozione.

### **3.2.2 Formazione del personale**

Costituisce obiettivo strategico per il triennio 2020-2022, in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti, con innalzamento del livello qualitativo e monitoraggio sulla qualità della formazione erogata.

Si vanno a programmare le misure di formazione.

La formazione verrà svolta da soggetti qualificati e dovrà essere svolta su due livelli:

- uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, partendo a rotazione dai neoassunti e da coloro che non hanno seguito attività formativa nel 2019. Tale formazione (della durata minima di 2 ore) è mirata all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità, in materia di legislazione anticorruzione, di conflitti di interesse (ivi compreso il divieto di *pantouflage*), sul contenuto dei codici di comportamento e dei codici disciplinari. La formazione deve svolgersi annualmente entro fine ottobre. Entro fine ottobre 2020 dovrà essere erogata la formazione predetta proprio ai neoassunti e a coloro che non hanno seguito attività formativa nel 2019. La Direzione si occuperà di organizzare i corsi, con il supporto della figura di supporto al RPC.



- uno specifico, rivolto al RPC e alla figura di supporto, ai consiglieri di amministrazione, alla Direzione e ai responsabili di settore, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione e ad approfondire tematiche più specifiche, che tengano conto del ruolo da loro svolto nell'ente. Nella formazione erogata sarà necessario dedicare uno specifico approfondimento al tema della predisposizione del PTPCT e della relazione annuale e, per quanto riguarda il settore "Acquisizione e gestione del personale", un approfondimento in materia con esame anche di casi pratici. Entro fine ottobre 2020 dovrà essere erogata la formazione predetta alla Direzione, ai responsabili di settore, al RPC, con figura di supporto, e al RT, ma tale formazione dovrà svolgersi annualmente (nella durata minima di 2 ore). Entro ottobre 2021 la formazione dovrà essere erogata anche a tutti i consiglieri di amministrazione. La Direzione si occuperà di organizzare l'attività formativa, con il supporto della figura di supporto al RPC.

Per verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro adeguatezza, tutti i corsi erogati dovranno concludersi con questionari da somministrare ai soggetti destinatari della formazione al fine di rilevare le conseguenti ulteriori priorità formative e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati.

### **3.2.3 Sensibilizzazione del personale**

Costituisce obiettivo strategico per il triennio 2020-2022, in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, la sensibilizzazione del personale ai temi dell'etica pubblica, mediante incontri tenuti dal Direttore, anche con analisi di situazioni reali.

Gli incontri di sensibilizzazione – rivolti a tutto il personale – dovranno essere organizzati dal Direttore e si dovranno tenere (almeno uno all'anno, della durata di due ore) entro la fine di settembre di ogni anno del triennio.

Quest'attività di sensibilizzazione potrà essere svolta contestualmente all'attività di sensibilizzazione alla conoscenza ed al rispetto del Codice di Comportamento.

### **3.2.4 Tutela del dipendente che segnala illeciti**

La materia è disciplinata dall'art. 54-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (riformato nel 2017), secondo cui:

*"1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione*

nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

*8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.*

*9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave”.*

Differenziandosi dall'originaria formulazione dell'articolo in questione, la nuova disciplina prevede che, nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza, il dipendente segnali possibili illeciti non più al "superiore gerarchico", ma al Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito, RPC) ovvero alle Istituzioni testé indicate. Pertanto la segnalazione eventualmente ricevuta da un dirigente e/o da un funzionario, come pure dall'ufficio del protocollo, deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al RPC al quale ne è rimessa la protocollazione riservata.

Sotto diverso profilo, l'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive a fronte della segnalazione effettuata non può più denunciata al Dipartimento della funzione pubblica ma all'ANAC.

Per la gestione delle segnalazioni di dipendenti o di altri interessati indicati dalla norma sopra citata, Interbrennero si uniforma al contenuto di questa norma secondo le seguenti indicazioni operative, che sono state elaborate sulla base delle indicazioni ad oggi fornite da ANAC e che potranno essere ulteriormente aggiornate/implementate nel corso del 2020, tenendo conto delle linee guida ANAC in corso di adozione.

Interbrennero, non avendo ancora ritenuto inopportuno acquisire un *software* specifico, utilizza un impianto procedurale di raccolta basato su documentazione cartacea, per garantire pienamente la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito della struttura messa a disposizione del RPC.

Il soggetto che intenda segnalare presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro con Interbrennero, può portare a conoscenza del solo RPC la condotta della quale si sospetta l'illiceità indicando:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta (una segnalazione che non consenta di ricostruire l'identità del segnalante sarà considerata anonima);
- una chiara e completa descrizione degli elementi oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati, se conosciute;
- se conosciute, le generalità o altri dati (come la qualifica e la struttura in cui presta servizio) che consentano di identificare il soggetto che avrebbe posto in essere quanto segnalato;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti coinvolti, ovvero informati dei fatti oggetto di segnalazione;
- il riferimento a eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un idoneo riscontro circa la sussistenza degli elementi segnalati.

La segnalazione scritta (che potrà essere formulata anche avvalendosi di un apposito modulo pubblicato sul sito di Interbrennero) dovrà essere inviata a mezzo del servizio postale o *brevi manu*. Si ricorda che, per poter usufruire della garanzia della riservatezza ed in vista della protocollazione riservata della comunicazione a cura del RPC (e del suo supporto), è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione". Tali comunicazioni verranno acquisite chiuse al protocollo generale e verranno poi trasmesse senza ritardo (entro 5 giorni) al RPC.

La segnalazione deve riguardare situazioni ritenute illecite, intese quali abusi delle funzioni, anche non rilevanti penalmente – profilo rispetto al quale eventuali segnalazioni devono essere presentate o comunque verrebbero trasmesse all'Autorità giudiziaria –, poste in essere per il perseguimento di interessi privati, con danno, anche soltanto d'immagine, per l'ente.

La segnalazione deve essere effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione. Sono quindi escluse dal procedimento in argomento, e non verranno verificate dal RPC, le segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, ai rapporti interpersonali con superiori gerarchici o colleghi e che attengono, in generale, all'osservanza dei doveri di diligenza nell'ambito dell'esecuzione della prestazione lavorativa.

Le segnalazioni anonime, prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, se recapitate tramite le modalità qui descritte, verranno prese in considerazione solo ove queste siano adeguatamente circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'azienda di effettuare le dovute verifiche, nonché ove queste concernano fatti di particolare gravità. Tuttavia Interbrennero prenderà in considerazione tali segnalazione attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni in materia di *whistleblowing*, non rientrando le stesse, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54-*bis*, d.lgs. n. 165/2001.

La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPC che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Il RPC è tenuto ad astenersi da ogni valutazione in caso di eventuali conflitti di interessi; in tal caso, egli si astiene dal trattare l'affare ed è tenuto a devolverlo a uno dei responsabili di settore il cui settore non sia coinvolto nella vicenda.

Qualora, all'esito della prima verifica – che potrà durare al massimo 35 giorni dalla ricezione della segnalazione, prorogabili di ulteriori 30 in ipotesi di motivata necessità previa autorizzazione dell'organo di indirizzo – si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto segnalato, il Responsabile provvederà a trasmettere l'esito dell'accertamento per approfondimenti istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza:

- nel caso in cui il fatto oggetto di segnalazione possa dar luogo all'applicazione di una sanzione disciplinare, alla Direzione, affinché sia espletato, ove ne ricorrano i presupposti,

l'esercizio dell'azione disciplinare o all'OIV/ODV qualora la segnalazione riguardi il direttore;

- nel caso di mera "cattiva amministrazione", alla Direzione e al responsabile di settore (oppure al Presidente qualora la segnalazione riguardi il Direttore) affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni ritenuti necessari;
- se del caso, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti e all'ANAC.

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi. Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'ente, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o all'ANAC, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-*bis* del d.lgs. 165/2001.

Nel caso in cui la segnalazione abbia un contenuto generico (anche qualora sia richiesta un'integrazione) ovvero risulti palesemente che non sia presentata nell'interesse dell'integrità dell'ente, bensì nel perseguimento di un interesse personale, il RPC ne dispone l'archiviazione per inammissibilità, con adeguata motivazione.

Il RPC provvede senza ritardo a fornire riscontro al segnalante in merito agli esiti della segnalazione.

Non spetta comunque al RPC svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione né accertare responsabilità individuali.

Con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, il RPC rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012.

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte il RPC assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque anni dalla ricezione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

Il segnalante è tutelato da qualsiasi misura sanzionatoria, discriminatoria o comunque ritorsiva determinata dalla segnalazione.

In particolare, il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro in conseguenza della presentazione della denuncia. Il dipendente licenziato per effetto della segnalazione di un illecito è reintegrato nel posto di lavoro.

Si ricorda che le tutele sopra descritte non trovano applicazione nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le presenti indicazioni operative, infatti, lasciano impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

L'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive può essere comunicata al RPC e/o all'ANAC dal segnalante medesimo, ferma ogni altra tutela. Il RPC valuta la sussistenza degli elementi per la segnalazione dell'accaduto ai soggetti competenti.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Il dipendente o l'interessato che non intenda avvalersi della disponibilità del soggetto interno alla società, come sopra individuato, può effettuare le segnalazioni di illeciti direttamente ad ANAC, anche tramite la piattaforma messa a disposizione dall'Autorità sul suo sito (sezione "Servizi" - sottosezione "Servizi online – Segnalazione di condotte illecite").

### **3.2.5 Rotazione straordinaria**

Con il presente piano, a seguito della delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, Interbrennero adotta in via volontaria la misura generale della rotazione straordinaria, in ipotesi di condotte corruttive o più precisamente di avvio di procedimenti penali o disciplinari contro il dipendente che riguardino tali condotte.

Un tanto, naturalmente, fermo quanto previsto dalla legge n. 97 del 2001, «Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni», che all'art. 3 c. 1 stabilisce che «quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza». In questi casi, il trasferimento è obbligatorio, salva la scelta lasciata all'amministrazione, "in relazione alla propria organizzazione", tra il "trasferimento di sede" e «l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza» (art. 3, c. 1). In caso di condanna non definitiva, i dipendenti sono sospesi dal servizio (ai sensi dell'art. 4); nel caso in cui sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni, ancorché la pena sia condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare (ai sensi dell'art. 5).

La rotazione straordinaria è invece un provvedimento dal carattere eventuale e cautelare, adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale o disciplinare: il legislatore ne circoscrive l'applicazione alle sole "condotte di natura corruttiva", le quali, creando un maggiore danno all'immagine di imparzialità dell'ente, richiedono una valutazione immediata.



La norma di riferimento è l'art. 16 c. 1 lett. l-*quater*) del d.lgs. 165/2001, che dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali «provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

L'istituto trova applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con Interbrennero: la misura vale anche per il dirigente e, in tal caso, è il Presidente del Consiglio di Amministrazione a dover disporre la rotazione.

La misura viene adottata nel caso in cui Interbrennero sia venuta, in qualsiasi modo, a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, intendendosi per avvio del procedimento penale l'iscrizione nel registro delle notizie di reato, per i reati di cui agli artt. 317, 318, 319, 319-*bis*, 319-*ter*, 319-*quater*, 320, 321, 322, 322-*bis*, 346-*bis*, 353, 353-*bis* del codice penale ("condotte di natura corruttiva"), per condotte tenute in Interbrennero o in un ufficio della pubblica amministrazione.

In presenza dei presupposti per l'attivazione della misura, la Direzione o il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Interbrennero sono tenuti ad adottare un provvedimento motivato sull'applicazione dell'istituto, conformandosi – anche per la rivalutazione della posizione – alle indicazioni offerte da ANAC nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019.

Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma deve essere adeguatamente motivato valutando se il dipendente, con la sua presenza, pregiudichi o meno l'immagine di imparzialità dell'ente. Resta ferma la necessità, da parte dell'ente, prima dell'avvio del procedimento di rotazione, dell'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente e di invitare l'interessato all'interlocuzione.

Per consentire l'attivazione tempestiva della misura, si prevede espressamente che i dipendenti, qualora siano interessati da procedimenti penali per condotte di natura corruttiva, abbiano l'obbligo di segnalare immediatamente alla Direzione o al Presidente del Consiglio di Amministrazione l'avvio di tali procedimenti.

In analogia con la legge 97/2001 art. 3, il trasferimento può avvenire in altra sede o con attribuzione di altro incarico nella stessa sede.

Anche per la rotazione straordinaria, come previsto dall'art. 3, c. 2 l. 97/2001, «qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza».

Si ribadisce che la rotazione straordinaria può anticipare il trasferimento disposto dalla legge n. 97/2001. In caso di rinvio a giudizio, per lo stesso fatto, trova infatti applicazione l'istituto del trasferimento disposto dalla legge n. 97/2001. Se il trasferimento è già stato disposto in sede di rotazione straordinaria, l'ente può nuovamente disporre il trasferimento (ad esempio ad un ufficio ancora diverso), ma può limitarsi a confermare il trasferimento già disposto, salvo che al provvedimento di conferma si applicano i limiti di validità temporale previsti dalla legge n. 97/2001.

Il RPC vigila sul rispetto della disciplina in materia di rotazione straordinaria e sulla effettiva adozione dei provvedimenti con i quali la misura può essere disposta.

### **3.2.6 Incompatibilità e inconferibilità**

La corretta applicazione della disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice, disciplinata dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, e comunque di tutti i casi di inconferibilità e incompatibilità discendenti dalla legge per tali figure rientra tra le misure di prevenzione della corruzione più volte considerate dai PIANI NAZIONALI ANTICORRUZIONE.

In ipotesi di conferimento di cariche ed incarichi disciplinati dal d.lgs. 39/2013, la Segreteria generale ha cura che sia preventivamente acquisita la dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità o incompatibilità degli incarichi e che sia annualmente acquisita la dichiarazione di insussistenza di situazioni di incompatibilità tra incarichi e cariche rivestiti nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 20 del medesimo decreto legislativo.

La Segreteria generale cura la pubblicazione delle dichiarazioni previste dall'articolo 20 del d.lgs. 39/2013 e comunica tempestivamente al RPC l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dal d.lgs. 39/2013.

Il RPC procede annualmente alla verifica a campione delle dichiarazioni rese e della legittimità degli atti di conferimento di incarichi e nomine alla luce del d.lgs. 39/2013, della deliberazione ANAC 3 agosto 2016, n. 833, e comunque di ogni altra disposizione normativa in tema di inconferibilità e incompatibilità (quali quelle contenute nel d.lgs. 175/2016, art. 11 cc. 8 e 11).

Egli monitora le situazioni soggettive interessate e rivolge particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione; tiene conto anche dei fatti notori comunque acquisiti.

Qualora ravvisi una violazione, il RPC contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013 e segnala la violazione all'ANAC e, per quanto di sua competenza, al RPC della PAT.

Sul piano procedurale il RPC si impegna ad osservare le indicazioni offerte da ANAC nella deliberazione 3 agosto 2016, n. 833 e, in particolare, al rigoroso rispetto del principio del contraddittorio, affinché sia garantita la partecipazione degli interessati.

L'art. 17 specifica le conseguenze giuridiche derivanti dalla violazione della disciplina sulle inconferibilità: «Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del presente decreto e i relativi contratti sono nulli». La nullità dell'atto di conferimento dell'incarico è dichiarata in autotutela oppure può essere dichiarata dal RPC competente previa contestazione scritta della causa di nullità.

Nei casi in cui siano stati conferiti incarichi dichiarati nulli ai sensi dell'art. 17 sopra richiamato, l'art. 18 prevede per coloro che si sono resi responsabili della violazione del divieto in parola, l'impossibilità per i tre mesi successivi alla dichiarazione di nullità dell'atto, di conferire gli incarichi di propria competenza.

La sanzione inibitoria viene irrogata dal RPC competente solo previa verifica dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa, anche lieve, dei soggetti che all'atto della nomina componevano l'organo che ha conferito l'incarico.

Nel caso di una violazione delle norme sulle inconfiribilità, quindi, la contestazione della possibile violazione va fatta nei confronti tanto dell'organo che ha conferito l'incarico quanto del soggetto cui l'incarico è stato conferito.

Il successivo art. 19, con riferimento ai casi di incompatibilità, prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPC competente, dell'insorgere della causa di incompatibilità. La decadenza e la risoluzione sono adottate su proposta del RPC competente.

In ipotesi di accertamento ANAC, svolto d'ufficio o su segnalazione, il RPC si adegua ai suoi risultati, adottando gli atti e le iniziative conseguenti, in osservanza della sopraccitata Delibera ANAC.

### **3.2.7 Altre misure (controlli; rotazione ordinaria; conflitti di interesse; pantouflage; trasparenza)**

I controlli sull'adozione ed attuazione delle misure di prevenzione sono effettuati periodicamente dall'OIV/ODV e dall'AUDIT interno, i quali hanno accesso – per i fini dell'attività loro attribuita – ad ogni documentazione aziendale che ritengano rilevante per la prevenzione e repressione di comportamenti contrari alle regole dettate dal Codice di Comportamento, dal Modello 231 e dal presente Piano. Ci si avvale quindi del sistema di controllo interno del Modello 231 e dei sistemi di controllo già in essere.

L'OIV/ODV e l'AUDIT si attiveranno con controlli, verifiche ed ispezioni, anche a campione o a seguito di segnalazione.

Con specifico riferimento al Codice di Comportamento, una specifica attività di vigilanza verrà svolta anche dalla Direzione.

Quanto alla misura della rotazione ordinaria, una recente riorganizzazione aziendale si è imposta a seguito della sostituzione di un dipendente. Il responsabile del settore Amministrazione – un settore centrale nella struttura organizzativa – è mutato nel 2019.

Fermo un tanto, le esigenze organizzative non consentono di dar corso alla misura della rotazione ordinaria, per carenza di personale e per evitare la sottrazione di competenze professionali specialistiche ad alcuni uffici che sono privi di risorse personali adeguate.

Il numero di dipendenti di Interbrennero S.p.A., impegnati direttamente e specificamente nell'attività terminalistica, condiziona le reali possibilità di rotazione e la concreta possibilità di creare trasversalità di competenze amministrative.

E' stato comunque verificato che, in ossequio alle linee guida ANAC, in Interbrennero S.p.A. vengono adottate misure compensative alternative alla rotazione del personale, ossia la cd. "segregazione delle funzioni" all'interno dei singoli processi – intesa come distinzione delle competenze, con la presenza di più operatori nell'ambito di una procedura: distinguendo le fasi

istruttoria/decisionale/attuativa/verifica – e meccanismi di trasparenza o compartecipazione nelle decisioni (con controlli reciproci).

Le scelte organizzative operate in tal senso quali misure compensative dovranno essere implementate dalla Direzione, con particolare riferimento al settore dei contratti attivi ed alle procedure non ancora formalizzate, entro luglio 2020 ed aggiornate annualmente entro lo stesso termine.

Il tema dei conflitti di interesse è molto ampio.

Il Codice di Comportamento di Interbrennero già disciplina nel dettaglio la materia dell'astensione del dipendente e dei componenti degli organi societari, in ipotesi di conflitto di interessi. Sono altresì disciplinate le comunicazioni necessarie in merito ai rapporti diretti o indiretti di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti.

La Direzione o, qualora il conflitto di interessi riguardi il dirigente, il Presidente, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire dell'ente.

La Direzione è chiamata ad effettuare controlli a campione (almeno 2 all'anno) per verificare il rispetto di queste disposizioni, adottando le misure necessarie in ipotesi di violazione, ed a comunicare al RPC eventuali violazioni.

Entro il 30 settembre di ogni anno i dipendenti dovranno comunque fornire alla Direzione gli elementi informativi utili ad individuare i rapporti personali che, tenuto conto delle mansioni assegnate, possono prevedibilmente determinare una situazione di conflitto di interessi nello svolgimento dell'attività lavorativa. Analogamente procede il Direttore nei confronti del Presidente.

Più in particolare, dovranno fornire una dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, e la Direzione dovrà ricordare a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate.

Si prevede altresì – in via volontaria – che si proceda all'accertamento dell'assenza di conflitti di interessi con riguardo ai consulenti cui è affidato un incarico nel 2020, mediante: sottoscrizione di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, prima del conferimento dell'incarico di consulenza.

Gli interessati hanno il dovere di comunicare tempestivamente ogni situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico.

La Direzione deve effettuare la verifica delle suddette dichiarazioni, eventualmente previa audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche.

In tema di conflitto di interessi, si prevede infine che venga acquisita, a partire dal marzo 2020, una specifica dichiarazione dai soggetti affidatari di contratti. La questione è importante perché si vuole evitare che venga accordata la preferenza ad un fornitore unicamente in ragione di particolari interessi soggettivi.

Il responsabile di settore dovrà assumere una preventiva dichiarazione sostitutiva sulla sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che sono intervenuti od interverranno nella procedura di scelta del contraente o nella fase esecutiva ed aggiornare la dichiarazione qualora un qualsiasi conflitto di interessi insorga successivamente.

La Direzione dovrà svolgere controlli almeno semestrali, a campione, sulle suddette dichiarazioni.

Quanto ai “Divieti *post-employment*”/cd. “*pantouflage*”, disciplinati dall’art. 53 c.16<sup>ter</sup> d.lgs. 165/2001 – ricordando previamente che sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel d.lgs. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l’amministrazione, l’ente pubblico e l’ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo – per garantire il rispetto del divieto si prevede:

- l’inserimento – a cura della Direzione – di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;
- lo svolgimento di adeguata formazione in materia;
- che ciascun responsabile di settore curi che, nei contratti stipulati da Interbrennero, sia inserito il richiamo del divieto e della relativa sanzione stabiliti dall’art. 53, c. 16 *ter*, del d.lgs. 165/2001.

Per le misure di trasparenza si rinvia alla sezione specifica redatta, di seguito, dal RT.

### **3.3 Misure specifiche di prevenzione della corruzione**

Quanto alle misure specifiche (che intervengono in modo puntuale su alcuni specifici rischi), esse consistono essenzialmente in misure di regolamentazione, cui si aggiungono alcune misure di controllo, di formazione/sensibilizzazione, di rotazione (in via compensativa) e di disciplina del conflitto di interessi.

Con riferimento alle misure di regolamentazione, esse saranno oggetto di specifico approfondimento nell’ambito degli incontri di sensibilizzazione che dovranno essere tenuti dalla Direzione.

Alcune misure dovranno essere implementate nei termini che si vanno di seguito a precisare.

#### **Area di rischio “Acquisizione e gestione del Personale”.**

Quanto alle misure di regolamentazione, nell’ambito del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, si ricorda in particolare la procedura “Selezione ed addestramento del personale”, che viene mantenuta e di cui si raccomanda il massimo rispetto.

Quale misura di formazione, si programma lo svolgimento di un approfondimento in tema di anticorruzione con esame di casi pratici concernenti il tema della selezione ed addestramento del personale, da svolgersi entro ottobre 2020. La Direzione si occuperà di organizzare l’attività formativa, con il supporto della figura di supporto al RPC.

Quale misura in materia di *pantouflage* si programma l’inserimento immediato – a cura della Direzione – di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*.

**Area di rischio “Contratti - Programmazione e gestione delle attività di acquisizione di beni, servizi ed esecuzione di lavori”.**

Quanto alle misure di regolamentazione, nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, si ricorda in particolare la procedura "Approvvigionamento" e la procedura "Valutazione e qualifica dei fornitori".

La procedura "Approvvigionamento", in particolare, dovrà essere aggiornata dalla Direzione una volta definita chiaramente la natura della società Interbrennero all'esito degli approfondimenti in corso e compatibilmente con i suoi tempi di esecuzione. Al termine degli approfondimenti sarà necessario offrire ai dipendenti interessati un'adeguata formazione.

Quale misura in materia di *pantouflage* si programma l'inserimento immediato nei contratti stipulati da Interbrennero, a cura del responsabile di settore, del divieto e della sanzione stabiliti dall'art. 53, c. 16 *ter*, del d.lgs. 165/2001.

In materia di conflitto di interessi, si prevede che si proceda all'accertamento dell'assenza di conflitti di interessi con riguardo ai consulenti cui è affidato un incarico nel 2020, mediante sottoscrizione di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, prima del conferimento dell'incarico di consulenza.

In tema di conflitto di interessi, si prevede altresì che venga acquisita, a partire dal marzo 2020, una specifica dichiarazione dai soggetti affidatari di contratti. Il responsabile di settore dovrà assumere una preventiva dichiarazione sostitutiva sulla sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che sono intervenuti od interverranno nella procedura di scelta del contraente o nella fase esecutiva ed aggiornare la dichiarazione qualora un qualsiasi conflitto di interessi insorga successivamente.

La Direzione dovrà svolgere controlli almeno semestrali, a campione, sulle suddette dichiarazioni.

#### **Area di rischio "Gestione entrate, spese, patrimonio"**

Quanto alle misure di regolamentazione, nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, si ricordano in particolare le procedure "Comunicazione", "Riesame del contratto", "Locazione spazi al pubblico" e le istruzioni operative "Protocollo schede evidenza" e "Richiesta di finanziamenti pubblici, contributi e altri benefici pubblici. Gestione degli investimenti e delle spese realizzati", che vengono mantenute e di cui si raccomanda il massimo rispetto.

Quale misura di regolamentazione, in senso lato, si ricorda altresì la delibera del CDA dd. 19 novembre 2019 in merito alla fissazione dei valori di compravendita e di locazione di uffici e magazzini. Tali valori dovranno essere aggiornati annualmente, ove necessario.

Con riferimento alla richiesta di finanziamenti pubblici, contributi e altri benefici pubblici, si programma la formalizzazione di una nuova procedura, a cura della Direzione, entro ottobre 2020.

Con riferimento ai processi di locazione di uffici e magazzini e alle compravendite, quale misura compensativa alla rotazione si prevede che con atto organizzativo interno Presidente e Direttore si impegnino a negoziare congiuntamente le condizioni del contratto da stipulare e a condividere con il CDA l'esito della contrattazione (salvo necessità di ratifica ove previsto).

#### **Area di rischio "Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni"**

Quanto alle misure di regolamentazione, nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, si ricordano in particolare le procedure "Comunicazione" e l'istruzione



operativa "Protocollo schede evidenza", che vengono mantenute e di cui si raccomanda il massimo rispetto.

### **Aree di rischio specifiche "Deposito IVA", "Servizi doganali", "Gestione servizio intermodale"**

Quanto al processo "deposito IVA", la procedura dovrà essere formalizzata entro ottobre 2020, a cura della Direzione e del responsabile "Amministrazione", sebbene la procedura sia ad oggi rispettata nella sostanza con evidenze documentali.

Quanto al processo "Servizi doganali", si suggerisce la formalizzazione nel contratto di service di un impegno al rispetto del Codice di Comportamento di Interbrennero con clausola risolutiva espressa.

Quanto, infine al processo "Gestione servizio intermodale accompagnato e non accompagnato", in tema di misure di regolamentazione, nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, si ricordano in particolare le procedure "Gestione servizio intermodale non accompagnato" e "Autostrada viaggiate", che vengono mantenute e di cui si raccomanda il massimo rispetto.

Quale misura di controllo specifica, si programma l'effettuazione di controlli a campione sulle evidenze documentali delle procedure formalizzate, con riferimento ad almeno cinque pratiche ogni semestre (con prima scadenza luglio 2020), da parte del Responsabile Amministrazione, con obbligo per lo stesso di comunicare al RPC la sua effettuazione e l'emersione di violazioni procedurali.

## **3.4 Flussi informativi**

La società, per migliorare il flusso delle informazioni nei confronti dell'ODV/OIV, ha previsto la programmazione annuale di:

- periodici incontri individuali con i responsabili di area e il direttore generale che riferiscano in merito alla propria attività, per poter valutare specificatamente la validità delle procedure in essere per la prevenzione del rischio reato;
- periodici incontri con il Consiglio di Amministrazione per gli aggiornamenti eventuali in merito alle attività aziendali;
- richiesta di eventuale successiva integrazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 relativamente ai protocolli specifici per la prevenzione del rischio;
- informazione al Consiglio di Amministrazione ed al personale aziendale da parte dell'Organismo di Vigilanza sulle attività svolte ed eventuali anomalie riscontrate;
- formazione al personale aziendale sullo stato di aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.

L'OIV/ODV ha facoltà di richiedere al RPC informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza.

Il RPC trasmette all'OIV/ODV della relazione annuale, recante i risultati dell'attività svolta da pubblicare nel sito web dell'amministrazione e da trasmettere altresì all'organo di indirizzo

dell'amministrazione (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012). L'OIV è tenuto a verificarne i contenuti ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012.

Nell'ambito delle verifiche sulla relazione annuale di cui sopra, l'OIV/ODV ha la possibilità di chiedere al RPC informazioni e documenti che ritiene necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza ed effettuare audizioni di dipendenti.

Come previsto dal Manuale Integrato Qualità Sicurezza Ambiente, Interbrennero conduce ad intervalli pianificati audit interni per riconoscere se il sistema sia conforme ai requisiti stabiliti ed efficace.

Sia l'OIV/ODV che l'AUDIT – e comunque tutti i destinatari del presente piano – hanno l'obbligo di informare il RPC, in merito alla violazione delle procedure o delle misure previste dal piano che lo possano interessare e comunque a situazioni di "cattiva amministrazione" in cui gli interessi privati condizionino impropriamente l'azione dell'ente.

### **3.5 Sistema sanzionatorio**

Come previsto dall'art. 1 comma 14 l. 190/2012, la violazione, da parte dei dipendenti, delle misure di prevenzione previste dal presente Piano costituisce illecito disciplinare.

Le sanzioni che verranno applicate sono quelle già previste dalla parte generale del MOG (allegato al presente Piano e che si intende qui richiamato) in ipotesi di violazione delle misure e più precisamente dalla sezione "Sistema sanzionatorio e disciplinare".

Le sanzioni previste dal MOG – che si intendono qui richiamate – saranno applicate, se compatibili, in tutte le ipotesi di violazione delle misure di prevenzione previste dal presente Piano, perpetrate da parte dei suoi destinatari.

La violazione di tali misure è parificata alla violazione delle norme contenute nel Codice di Comportamento e delle procedure previste dal Modello.

Effettuata la segnalazione da parte del RPC o degli altri organi di controllo (ODV/OIV), la Direzione ha l'obbligo di avviare senza ritardo i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti. I provvedimenti disciplinari verranno adottati direttamente dall'ODV/OIV in ipotesi di inerzia della Direzione aziendale.

### **3.6 Monitoraggio**

Nello svolgimento del monitoraggio, il RPC sarà coadiuvato dalla struttura di supporto e dall'ODV/OIV.

Si pianifica tuttavia il monitoraggio su due livelli.

Monitoraggio di primo livello: i Responsabili degli uffici della struttura organizzativa (responsabili di settore) dovranno far pervenire al RPC entro il 31.10.2020 una breve relazione di autovalutazione sull'attuazione, sull'efficacia e sull'idoneità delle misure adottate.

Monitoraggio di secondo livello: i processi, a rotazione, verranno altresì monitorati dal RPC, coadiuvato da struttura di supporto e dall'ODV/OIV, tenuto conto delle misure programmate e

dando priorità ai processi risultati a più elevata esposizione al rischio e a quei processi su cui si sono ricevute segnalazioni.

L'attività di monitoraggio non coinvolge infatti soltanto il RPC, ma interessa tutta la struttura e l'ODV/OIV, che concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al RPC.

Il monitoraggio verrà eseguito, in questa prima fase, ogni anno - con accessi specifici e con breve relazione interna - su almeno il 20% dei processi (dando priorità a quelli più esposti al rischio corruzione), in vista del riesame del piano e, più in generale, della funzionalità del Sistema di gestione del rischio. La delimitazione oggettiva del monitoraggio si giustifica con la scarsità delle risorse a disposizione.

Il monitoraggio ha ad oggetto l'attuazione delle misure e la loro idoneità.

Si utilizzeranno, per questa prima fase, in via sperimentale, gli indicatori del monitoraggio di cui alla Tabella 5 pag. 44 all. 1 PNA 2019-2021, valutando semplicemente la loro adozione/attuazione (si/no), salve le seguenti precisazioni:

- per le misure di sensibilizzazione, numero di iniziative (attese almeno 1);
- per le misure di formazione, numero di ore e numero di partecipanti sugli interessati (attese almeno 2 ore e 50% dei partecipanti) e questionario su soddisfazione (atteso complessivamente positivo almeno 60%);
- per le misure di controllo (risultato atteso: controlli almeno semestrali).

Per la valutazione di idoneità delle misure, invece, si terrà conto delle indicazioni dell'OIV e dei risultati dell'attività di *audit*, svolta anche informalmente, anche in sede di primo livello di monitoraggio.

Le verifiche programmate non esauriscono l'attività di monitoraggio, perché ad esse si aggiungono le attività non pianificate, in ipotesi di segnalazione.

## 4 TRASPARENZA

La trasparenza dei dati e dei documenti interni è intesa come l'accessibilità dei terzi alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e si realizza attraverso la pubblicazione, in formato aperto, di atti, dati ed informazioni sui siti web.

L'art. 10 del D.Lgs. 97/2016, ha modificato l'articolo 10 del D. Lgs. 33/2013, sopprimendo l'obbligo di redigere il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI), adempimento peraltro già non applicabile a livello locale in forza dell'art. 1 della L.R. n. 10 del 29 ottobre 2014.

In merito all'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati ed informazioni, previsto dalla normativa, la società Interbrennero S.p.A. ha dato attuazione, per le parti cui è soggetta, agli obblighi di pubblicità mediante l'inserimento nel sito internet istituzionale dell'apposita sezione denominata "Società trasparente".

Specificatamente l'accesso civico, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto stabilito dall'art. 5-bis del Decreto Legislativo n. 33/2013 come modificato dal Decreto Legislativo n. 97/2016, qualunque persona ha il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti da Interbrennero ulteriori rispetto a quelli pubblicati per legge sul sito

istituzionale. La domanda di accesso civico deve individuare i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non deve essere giustificata.

Interbrennero ritenendo la trasparenza uno strumento indispensabile per prevenire la corruzione, pubblica informazioni e dati sull'organizzazione di Interbrennero facilitando un ampio controllo da parte dei soggetti esterni e previene eventuali condotte illegittime.

L'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza contenute nel Decreto Legislativo n. 33/2013 come modificato dal Decreto Legislativo n. 97/2016 è demandata al RT.

La pubblicazione di dati e documenti sul sito internet aziendale è conforme alla normativa che trova applicazione per la regione Trentino-Alto Adige, per cui non tutte le voci contengono dati o documenti, ovvero prevedono contenuti ed informazioni come previsto a livello nazionale.

La sezione "Amministrazione Trasparente" che si trova sul sito web di Interbrennero è organizzata in sotto-sezioni all'interno delle quali sono pubblicati i documenti, le informazioni e i dati previsti dalle linee guida ANAC. Le sotto-sezioni di primo e secondo livello seguono la denominazione e l'ordine previsto nell'allegato delle citate linee guida.

Le sezioni previste dalla normativa vigente in materia di trasparenza non pertinenti con l'attività di Interbrennero vengono comunque riportate sul sito, ma al loro interno viene specificato: "Ambito non di interesse".

Interbrennero ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".

Allegati al PTPC:

- All. 1) Relazione RPC con sezione Trasparenza relativa al 2019;
- All. 2) MOG parte generale e speciale;
- All. 3) Codice di comportamento;
- All. 4) Analisi del rischio;
- All. 5 e 6) Organigramma e Mansionario;
- All. 7) Scadenziario adempimenti 2020-2022.