



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2022-2024

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 generale

1	Introduzione.....	2
	Quadro normativo e considerazioni generali.....	2
	Quadro normativo.....	2
	Il RPC e l’OIV.....	4
	Nozione di corruzione ai fini del presente Piano.....	6
	Adozione del piano 2022-2024 e obiettivi strategici.....	7
	Destinatari.....	10
	Analisi del contesto.....	10
	Oggetto sociale e compagine sociale.....	11
	Contesto esterno.....	11
	Contesto interno.....	16
	Il sistema di prevenzione del rischio della corruzione.....	21
	Identificazione del rischio.....	21
	Valutazione del rischio.....	22
	Trattamento del rischio.....	23
	Misure generali di prevenzione della corruzione.....	24
	Codice di comportamento.....	24
	Formazione del personale.....	24
	Sensibilizzazione del personale.....	25
	Tutela del dipendente che segnala illeciti.....	25
	Rotazione straordinaria.....	30
	Incompatibilità e inconfiribilità.....	31
	Altre misure (controlli; rotazione ordinaria; conflitti di interesse; pantouflage; trasparenza)....	33
	Misure specifiche di prevenzione della corruzione.....	35
	Flussi informativi.....	38
	Sistema sanzionatorio.....	39
	Monitoraggio.....	40
	TRASPARENZA.....	41

1 Introduzione

0.1 Quadro normativo e considerazioni generali

0.1.1 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.

0.1.2 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.

Considerato che tale società possiede un organico ridotto e che coloro che avrebbero le competenze e la professionalità per assumere l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione ricoprono incarichi esposti a rischio corruttivo, al fine di evitare situazioni di incompatibilità e di accrescere quanto più possibile l'efficacia del controllo sui fattori di rischio, in adesione alle linee guida di cui alla delibera ANAC n. 1134/2017, come R.P.C. è stato designato un Consigliere di amministrazione, l'Ing. Ruggero Andreatta, privo di deleghe gestionali. Con delibera dd. 28 gennaio 2020, quest'ultimo è stato affiancato da un dipendente, nella persona della Dott.ssa Chantal Tonini, a cui sono stati conferiti poteri di impulso, proposta e promozione nell'elaborazione delle misure di prevenzione, nonché di monitoraggio e rilevazione di eventuali criticità legate alle fasi di adozione e/o implementazione del Piano.

Tale scelta è stata attuata al fine di garantire un controllo adeguato e quanto più vicino alla fonte di rischio corruttivo in senso lato, grazie alla possibilità del soggetto interno all'organigramma aziendale di acquisire in modo diretto dati ed informazioni utili per il corretto e puntuale svolgimento dei compiti del RPC.

0.1.3 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.

Nel presente piano, considerata la rilevante quota di partecipazione pubblica in Interbrennero S.p.a. e che la stessa svolge in via predominante attività imprenditoriale di natura privatistica – salvo per le attività rientranti nel settore speciale dei trasporti, come precisato nel regolamento contratti adottato con delibera del C.d.A. dd. 20.10.2020, di cui si dirà più diffusamente in seguito - è stata prestata particolare attenzione anche alla disciplina della corruzione tra privati di cui agli artt. 2635 e 2635-bis c.c., reati che potrebbero essere commessi a danno dell’ente, andando così a pregiudicare i principi di imparzialità, efficienza e buon andamento, nonché la corretta allocazione delle risorse pubbliche.

Altro profilo su cui viene concentrata l’attenzione è quello relativo alla individuazione e alla gestione del conflitto di interessi, già considerato tra i fattori di rischio nel precedente Piano, ma che qui viene rafforzato in rapporto alla nozione fornita dall’art. 42 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 (d’ora in poi Codice dei Contratti) al fine di contrastare fenomeni corruttivi nelle procedure di gara e tutelare in tal modo la concorrenza e la parità di trattamento di tutti gli operatori economici, secondo quanto previsto dalla delibera ANAC n. 494/2019, recante le “Linee guida per l’individuazione e la gestione dei conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici”.

0.2 Adozione del piano 2022-2024 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 22 marzo 2022 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 30 aprile 2022.

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.

Nel corso del 2021, come previsto, è stata svolta un’attività formativa generalizzata a favore di tutti i dipendenti di Interbrennero S.p.a. (2 ore), finalizzata alla conoscenza ed al rispetto del Codice di comportamento e alla sensibilizzazione rispetto ai valori fondamentali ed ai principi di riferimento ivi illustrati. L’attività è stata svolta anche con la collaborazione della Direzione, che si è impegnata essa stessa a diffondere una cultura organizzativa basata sull’integrità. Nell’ambito di tale attività formativa si è altresì approfondito il tema della prevenzione della corruzione, illustrando la *ratio* sottesa alla predisposizione dei PTPCT, anche in relazione al ruolo del Modello 231/2001

all'interno dell'impresa. Particolare attenzione è stata poi prestata alla disciplina del *whistleblowing* ed ai meccanismi di segnalazione e gestione degli illeciti da parte della società, anche alla luce delle novità introdotte dalla delibera ANAC n. 469 del 21 luglio 2021.

Tale attività formativa di I livello dovrà essere svolta anche nel 2022. Parimenti necessaria sarà l'organizzazione di una formazione di II livello a cui dovranno partecipare il RPC e il collaboratore nominato.

La proposta di Piano 2022-2024 è stata inviata ai membri del Consiglio di Amministrazione, al Direttore ed all'OIV/ODV in data 15 marzo 2022, 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 è stato quindi sottoposto alla definitiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 marzo 2022 per la sua adozione. Verrà pubblicato nel sito web dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti-Corruzione".

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 verifica della mappatura dei processi (all. 5); nella fase di trattazione del rischio è stata valutata l'idoneità delle misure già introdotte e, solo all'occorrenza, ne sono state programmate di più specifiche.

Il PTPC ed il relativo piano di valutazione del rischio è stato elaborato in un'ottica partecipativa, in coordinamento e collaborazione con tutti i soggetti chiamati a gestire il rischio corruttivo. Sono state infatti inviate delle comunicazioni ai responsabili delle unità produttive, ai membri dell'ODV e al RT al fine di raccogliere informazioni su eventuali criticità riscontrate, osservazioni, nonché indicazioni su rischi corruttivi rilevati e sull'efficacia delle misure implementate.

Il RPC ha quindi operato in costante coordinamento con OIV/ODV, il cui supporto rimarrà indispensabile – insieme a quello dell'AUDIT interno - per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio e verifica dell'adeguatezza del 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 di legalità, trasparenza, correttezza e responsabilità.

Gli obiettivi strategici primari del triennio 2022-2024 per l'implementazione del sistema di prevenzione della corruzione, che il Consiglio di Amministrazione, con l'adozione del presente piano, approva sono:

- il monitoraggio costante delle misure di prevenzione del rischio reato previste dal Modello 231, alla luce della revisione e dell'aggiornamento effettuato nel corso del 2021, così come raccomandato nel precedente piano anticorruzione;
- la creazione all'interno della sezione trasparenza del sito web della società di una specifica area destinata alla segnalazione di reati o irregolarità, all'interno della quale, oltre ad un breve *vademecum* relativo alla procedura da seguire per portare all'attenzione del RPC eventuali illeciti rilevati nell'ambito dell'attività aziendale, verrà anche inserito uno specifico *form* per raccogliere tutte le informazioni necessarie alla verifica della fondatezza della segnalazione stessa;
- la verifica circa l'opportunità di adottare una più dettagliata mappatura del processo amministrativo/contabile, relativo ai flussi attivi, alimentati da contratti conclusi per servizi

immobiliari e gestione spazi espositivi, nonché servizi terminalistici (RoLa, traffico di cellulosa, traffico di carbonato di calcio, trasporto di carta igienica/latte, trasporto e stoccaggio di furgoni, carico/scarico container acciaieria);

- la continua sensibilizzazione del personale ai temi dell'etica pubblica, mediante incontri tenuti da specifici formatori; l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti, rispetto anche alla diligenza nel riconoscimento e nella segnalazione di illeciti;
- il controllo annuale della lista fornitori, con espunzione di coloro che non hanno garantito *standard* di qualità o efficienza adeguati, nonché di coloro che hanno cessato l'attività.

Del tutto peculiare è la situazione della società controllata Interporto Servizi S.p.A. di cui Interbrennero S.p.a. detiene il 54% del capitale sociale e che si occupa statutariamente di:

- *l'acquisto, la vendita, la costruzione, la ristrutturazione, la locazione, nonché la gestione di beni immobili di ogni genere e tipo ed aziende;*
- *l'attività finanziaria di partecipazione ed investimento, non svolta nei confronti del pubblico, consistente nell'assunzione di partecipazioni in altre Società e nella concessione di finanziamenti alle Società controllanti, controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 C.C., controllate da una stessa controllante o, comunque rientranti nel gruppo di appartenenza;*
- *la prestazione alle Società partecipate dei seguenti servizi:*
- *servizi di consulenza gestionale, amministrativa ed organizzativa;*
- *servizi per il miglioramento e razionalizzazione delle rispettive attività di commercio, produzione e trasporto;*
- *servizi di marketing ed intesi a curare l'immagine e servizi per la promozione commerciale.*

La Società, con riguardo alle attività contemplate nell'oggetto sociale, non potrà comunque esercitare attività di cui all'art. 1, Legge 23 novembre 1939 n. 1815, riservate a professionisti protetti.

Potrà altresì compiere tutte quelle attività analoghe, affini o connesse alle precedenti nonché operazioni mobiliari, immobiliari, commerciali, assumere mutui, finanziamenti e prestiti, rilasciare garanzie reali o personali anche a favore dei soci o di terzi, purché utili o necessarie per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Salvo il disposto di cui all'art. 2361 C.C., potrà assumere o cedere partecipazioni in imprese, enti o Società, aventi scopo analogo o affine al proprio al solo fine del conseguimento dell'oggetto sociale e purché non nei confronti del pubblico, nonché costituire o partecipare alla costituzione di associazioni temporanee d'impresa.

Già con delibera n. 1622 di data 7 settembre 2018 la Giunta provinciale aveva programmato la fusione per incorporazione di Interporto Servizi S.p.A. in Patrimonio del Trentino S.p.A., che doveva concludersi entro il 31.12.2020.

Con la delibera n. 2019 dd. 04.12.2020, la Giunta Provinciale ha approvato il nuovo "Programma triennale per la riorganizzazione e il riassetto delle società provinciali 2020-2022" (che nella sostanza conferma i contenuti del precedente programma) e nel relativo allegato A) ha precisato che l'operazione verrà realizzata entro e non oltre il 31 dicembre 2021 "mediante l'acquisto, a valori patrimoniali peritati, delle quote azionarie detenute da Interbrennero S.p.A.

(eventualmente anche mediante permuta immobiliari) e da altri soci privati e la successiva fusione per incorporazione di Interporto Servizi S.p.A. in Patrimonio del Trentino S.p.A.” (cfr. p. 10).

Ad oggi nessuna iniziativa concreta è stata assunta dalla Provincia per porre in esecuzione quanto previsto nel sopra citato programma, tuttavia, alla luce della possibile incorporazione della controllata, si è ritenuto di confermare anche per il 2022 la decisione di non procedere con l’adozione del Modello 231 per la controllata Interporto Servizi, anche per non gravare irragionevolmente sul bilancio, con spese di adeguamento e riorganizzazione di una realtà prossima all’estinzione.

Tenuto conto dell’assenza di personale dipendente di quest’ultima e delle soluzioni organizzative prospettate nelle linee guida di cui alla delibera ANAC n. 1134/2017, richiamate anche dal PNA 2019, con delibera del CdA di Interbrennero dd. 26.01.2021, si è stabilito che Interporto Servizi S.p.a. adotti e si obblighi al pieno rispetto del presente PTPCT, per la cui implementazione e monitoraggio è stato nominato come referente l’amministratore unico, ing. Roberto Bosetti (si rinvia sul punto al par. 3.2 - contesto interno).

0.3 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;
- . L’amministratore unico e i membri del collegio sindacale di Interporto Servizi S.p.a.

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 eventuali procedure ancora solo informali. 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, anche attraverso *report* annuali di monitoraggio sull’idoneità delle misure introdotte.

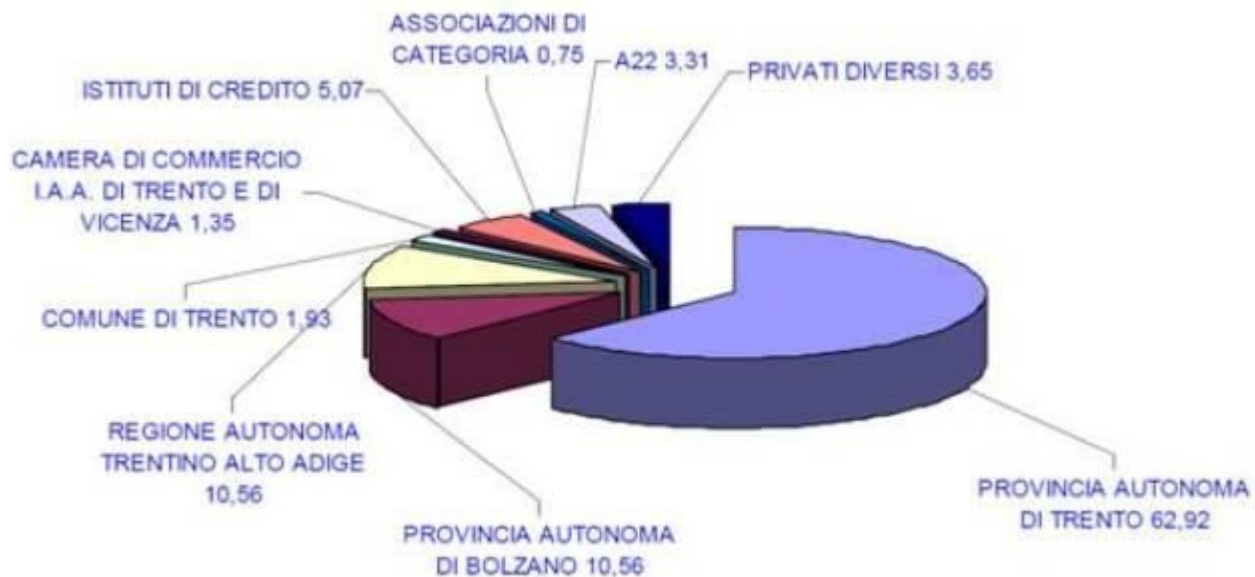
1 Analisi del contesto

1.1 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. al 31.12.2021:



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.

1.2 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 2021-2023 – che si riproduce testualmente – Interbrennero, controllata dall'Amministrazione provinciale, *s'inserisce 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).*

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.

Ci si riserva di ripetere, in futuro, un'analoga indagine, magari concentrandola su ambiti diversi. Si confida comunque nella istituzione, preferibilmente a livello regionale, di un Osservatorio per il contrasto della criminalità organizzata e mafiosa, rammentando l'approvazione in Consiglio provinciale, nella seduta del 27 luglio 2019, di un apposito ordine del giorno (n. 74). In attuazione di tale impegno si dà comunque atto che la Provincia aderisce all'associazione "Avviso pubblico", associazione che annovera numerosi enti pubblici sul territorio nazionale e che ha tra i suoi scopi statuari quello di "attivarsi nelle varie forme possibili nell'azione di prevenzione e di contrasto alla criminalità, alla corruzione e alle diverse forme di illegalità. L'Associazione cura una ricognizione costante e puntuale degli organismi che, nelle singole realtà territoriali italiane, perseguono fini di contrasto alla criminalità.

Si segnala, inoltre, che con deliberazione della Giunta provinciale n. 469 di data 17 aprile 2020 è stata rivista la composizione del Gruppo di lavoro in materia di sicurezza al fine di adeguarla al nuovo assetto organizzativo provinciale. Il Gruppo ha quindi ripreso l'attività già iniziata quando, con deliberazione 8 agosto 2012, era stato istituito per la prima volta. Si conta quindi di poter presto disporre di un nuovo "Rapporto sulla sicurezza in Trentino". Attualmente i risultati dell'attività pregressa sono comunque 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_no_10_2018.1547130902.pdf.

Per farsi un'idea più completa e precisa del contesto esterno, si sono esaminate le Relazioni di inaugurazione dell'anno giudiziario 2020, soffermandoci in particolare su quelle del Presidente e del Procuratore regionale della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti di Trento, che più di altre sono parse significative per gli scopi di questo Piano, sia per i singoli fatti descritti sia per le conclusioni generali. Si condividono in pieno, da questo punto di vista, le considerazioni espresse dal Presidente del Consiglio dell'Ordine degli avvocati, secondo cui "la Giurisdizione contabile appare oggi più che mai il fulcro centrale di un sistema democratico". Ma si condivide anche la sensazione che "pur in un generale quadro di correttezza dell'operato delle pubbliche amministrazioni, di funzionari e dirigenti, anche da noi si deve registrare un fenomeno pernicioso che è già stato segnalato in altri territori. Un legislatore non sempre accorto e puntuale e troppo spesso chiamato a dare risposte a problemi emergenziali rischia di determinare nel campo amministrativo un eccesso di preoccupazione in capo all'amministratore o al funzionario che, per il timore che il proprio operato possa essere fonte di addebito di responsabilità erariale, preferisce non agire. Emergono la paura di interpretare la norma (spesso scritta in modo non chiaro) e in generale la mancanza di serenità, che portano a non assumere atti che per contro potrebbero risultare utili al cittadino". Ad ogni buon conto secondo il Procuratore regionale della sezione giurisdizionale della Corte dei Conti "le Amministrazioni trentine hanno dato prova di virtuoso adeguamento a indicazioni di good practice espresse da questa Procura", motivo per cui all'azione di verifica in tal senso da parte della medesima Procura "si accompagnano visibili novità da salutare molto positivamente, nel quadro di un contesto territoriale trentino caratterizzato, in radice, da principi di onestà ed efficacia". Anche se le difficoltà dovute alla carenza di personale in organico "avrebbero dovuto talora comportare l'azzeramento di aree di spreco e di clientelismo del tutto incompatibili con l'insufficienza di risorse umane e monetarie....Ma un trend virtuoso sembra essersi innestato... molte zone caratterizzate dalla completa opacità amministrativa sono state illuminate; molto è stato fatto, ma ancora molto è ancora da fare". Anche il Presidente della

sezione giurisdizionale, a conclusione della sua relazione, ha affermato che “non è stato registrato un significativo peggioramento dello stato di salute del sostrato amministrativo delle realtà attive nel territorio della Provincia Autonoma di Trento, che si continua a caratterizzare per una sostanziale aderenza ai principi ed alle regole normative della Pubblica Amministrazione, con isolati fenomeni di mala gestio che non assurgono mai a prodotto esponenziale di diffuse illegalità e di una cultura del saccheggio della Pubblica Amministrazione che, purtroppo caratterizza altre realtà”. Le predette conclusioni, pur apprezzabili, non potrebbero tuttavia giustificare un calo di tensione su fenomeni che, anche alla luce delle notizie dei media degli ultimi mesi, non sono affatto avulsi dalla nostra realtà.

Il quadro prospettato può senz'altro condividersi nelle linee generali anche se purtroppo risente dell'assenza di indagini statistiche aggiornate quantomeno al 2020, annualità fortemente pregiudicata in termini economici, finanziari e di *welfare* dalla pandemia da Covid-19, che ha richiesto corpose iniezioni di capitale pubblico, sotto forma di incentivi e di sussidi anche a fondo perduto.

In particolare la PAT, nella “Nota di aggiornamento del documento di economia e finanza 2021-2023”, basandosi sui dati aggiornati al 15.10.2020, stima per il PIL trentino una caduta del 10,2% come conseguenza della contrazione delle componenti della domanda e delle produzioni settoriali. Tale dato, che si mostra più negativo rispetto al quadro nazionale, “è dovuto al maggior impatto della pandemia sui consumi turistici, ad una più prudente stima degli effetti delle misure messe in atto dal Governo a sostegno delle imprese e all'attuale fase di ripresa dei contagi da cui potrebbe derivare un inasprimento delle misure di contenimento con possibili ulteriori effetti depressivi sui consumi, compresi quelli turistici”. Unico settore in controtendenza sembra essere quello delle costruzioni.

Al fine di far fronte alla grave carenza di liquidità che gli operatori di diversi settori di mercato sono stati chiamati a fronteggiare a seguito degli effetti economici della pandemia e per promuovere la ripresa del Trentino, il Consiglio provinciale - con la L.P. 23 marzo 2020, n. 2 a cui ha fatto seguito la L.P. 13 maggio 2020 n. 3 - ha introdotto numerose misure a sostegno dell'economia del Trentino, mettendo a disposizione un plafond di 89 milioni di euro.

Su un piano generale, l'erogazione di capitale pubblico per affrontare la contingente crisi economica che attraversa trasversalmente la realtà nazionale, ha segnato anche un aumento delle attività criminali e del rischio di infiltrazione mafiosa nel tessuto produttivo, attraverso ad esempio acquisizioni occulte di imprese in crisi. Dal dossier di Libera dd. 30 novembre 2020 “La tempesta perfetta. Le mani della criminalità organizzata sulla pandemia”, in cui convergono dati raccolti da Carabinieri, Polizia, Guardia di Finanza e dalle relazioni istituzionali della Direzione Investigativa Antimafia, della Procura Nazionale e dagli studi e rapporti sul riciclaggio della Banca d'Italia, emerge il seguente quadro per il 2020: allarme cybercrimes (dal 1 gennaio al 29 ottobre 2020 sono stati rilevati 476 attacchi informatici contro i 105 del 2019), aumento del 6,5% del fenomeno usura, impennata delle interdittive antimafia, in aumento del 6,3% (in Trentino da 0 del 2019 si passa a 2 nel 2020). Nel primo semestre del 2020 l'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia ha ricevuto 53.027 segnalazioni di operazioni sospette, in aumento (+3,6 per cento) rispetto a quelle pervenute nel periodo corrispondente del precedente anno; sotto il profilo della ripartizione territoriale il Trentino Alto Adige è la Regione con il maggiore incremento di segnalazioni, si arriva addirittura ad un +49% rispetto al 2019.

Nel bilancio di fine anno 2021, riportato dall'Agencia DiRE, il Dipartimento della Pubblica Sicurezza del ministero dell'Interno ha esposto le nuove stime sulla criminalità sulla base dei dati provenienti dall'attività di tutte le forze di polizia. In particolare, si è assistito ad un aumento del 30,5% rispetto al 2020 dei reati informatici (come il phishing, gli spyware, i ransomware e il social engineering, con l'obiettivo di impadronirsi di dati personali non solo per finalità predatorie) e anche dei reati comuni commessi *on-line*. Il caso più emblematico è costituito dalle truffe, che nel 65,9% dei casi nel 2021 è avvenuta via *web* (quasi 2 truffe su 3)".

Dall'attività dell'Organismo permanente di monitoraggio ed analisi sul rischio di infiltrazione nell'economia da parte della criminalità organizzata di tipo mafioso (istituito subito dopo lo scoppio della pandemia) è emerso un particolare rischio legato al fenomeno delle variazioni societarie, che possono rappresentare possibili indizi di contaminazione dell'economia lecita, tanto da divenire strumento di analisi per la prevenzione dei tentativi di alterazione del mercato e di condizionamento degli appalti e delle gare pubbliche.

L'approfondimento e l'analisi dei dati relativi alle società colpite da interdittiva antimafia, inoltre, hanno restituito un valore in aumento nel periodo Covid tanto del numero di società interdette (+9,7%) quanto del numero delle società interdette che hanno registrato variazioni societarie (+47%).

Ciò nonostante il territorio si mostra culturalmente forte e resistente alle infiltrazioni, grazie anche al rigetto del fenomeno dell'omertà, della solidità della rete socio-economica, nonché dell'impegno congiunto del Commissariato del Governo, dei vertici della Procura e delle amministrazioni pubbliche nel monitoraggio delle situazioni a rischio (così come previsto dalla circolare del Ministro dell'Interno n. 15350/117/3 del 10 aprile 2020), che ha portato ad una vasta operazione interforze nell'ottobre 2020 nel settore del porfido.

Tali elementi sono stati utili ai fini della stesura del presente Piano per concentrare l'attenzione su aspetti legati a finanziamenti/incentivi pubblici, alla gestione delle risorse a bilancio e relative modalità di spesa, nonché al controllo in fase di scelta del contraente – sia con procedura pubblica, sia in caso di contrattualistica privata - e di esecuzione contrattuale. Tutto ciò in considerazione del fatto che nel contesto aggiornato dall'emergenza Covid-19 l'interporto assume una valenza superiore e si mostra fattore indispensabile al servizio della popolazione, nonché sostegno alle aziende operanti sul territorio provinciale e regionale.

Una precisazione pare importante. Per quanto riguarda le società controllate dalla Provincia, come già anticipato, con Delibera PAT n. 2019 del 04 dicembre 2020 è stato adottato il Programma 2020-2022 (che conferma i contenuti del precedente Programma 2018-2020). Tali 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, con delibera n. 927 del 3 luglio 2020, la struttura interna di riferimento per la relazione di merito è stata individuata nella "Unità di missione strategica 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 coerentemente con l'ultima Delibera adottata in tema da parte della Giunta PAT n. 2019 del 04 dicembre 2020 sopra citata, 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 2021), al fine di ottimizzare il patrimonio immobiliare degli enti del sistema territoriale provinciale integrato, in modo da promuoverne una valorizzazione maggiormente unitaria e significativa e far convergere su un unico interlocutore scelte di investimento e oneri di manutenzione.

1.3 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. Fabiano Chizzola, presidente (ha sostituito il dott. Salvetta dal 28 giugno 2021);
- dott.ssa Tiziana Depaoli, membro (ha sostituito la dott.ssa Pegoretti dal 28 giugno 2021);
- 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. 6 e 7):

- 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.
- Figura di supporto al RPC: dott.ssa Chantal Tonini.

- 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.
- Responsabile Operativo ufficio Terminal (Servizi Intermodali): sig. Vigilio Filippi. Competono al Responsabile Operativo ufficio Terminal le attività inerenti la gestione e l'organizzazione delle attività che si svolgono nel terminal intermodale. Queste si articolano in due distinti settori:
 - Guardia e custodia, in cui sono impiegati n. 2 addetti;
 - Gestione pratiche e organizzazione delle composizioni dei treni, in cui sono impiegati n. 4 addetti;
- Capo turno operatori di piazzale Terminal (servizi intermodali): sig. Paolo Pedron. Competono al capo turno le attività inerenti all'organizzazione ed esecuzione delle operazioni di carico e scarico delle merci, dello stoccaggio delle merci ed in generale le attività di piazzale; in questo settore sono presenti n. 8 addetti.
- Responsabile Amministrazione/attività doganali: 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. 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.
In via transitoria il Responsabile Amministrazione gestisce anche l'attività di Deposito IVA.
- Ufficio Spazi espositivi: addetta sig. Fiorenza Caumo. 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).

Per quanto riguarda invece la struttura organizzativa di Interporto Servizi S.p.A., controllata di Interbrennero S.p.a., si evidenzia come la stessa sia unicamente composta dal seguente ufficio con la funzione ivi indicata:

- Amministratore Unico: ing. Roberto Bosetti. L'Amministratore Unico ha tutti i più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società. Tiene i rapporti con i Soci,

firma tutto ciò che concerne la società (ordini, contratti, pagamenti, ecc.), partecipa alle riunioni con potenziali clienti per la locazione/vendita. La controllata Interporto Servizi non è dotata di personale proprio ma si avvale dei dipendenti di Interbrennero S.p.A. a mezzo di un contratto di *service*.

Per l'applicazione della normativa sulla prevenzione della corruzione alla controllata, Interbrennero si è adeguata alle Linee guida di cui alla delibera ANAC n. 1134/2017, così come specificato anche nel PNA 2019, che ne fa espresso rinvio. In particolare, le appena menzionate linee guida stabiliscono che nei casi in cui l'ente sia privo di organico e continui tuttavia a svolgere attività di pubblico interesse – situazione in cui di fatto versa Interporto Servizi – il PTPCT dell'amministrazione controllante può contenere le misure di prevenzione relative all'attività dell'ente e le funzioni di monitoraggio e la vigilanza sulla corretta attuazione delle stesse possono essere poste a carico del RPCT dell'amministrazione.

Ciò premesso e come già evidenziato, con delibera del CdA di Interbrennero dd. 26.01.2021, da un lato è stato deciso di vincolare la controllata all'adozione e implementazione del presente Piano e, dall'altro lato, al fine di rafforzare il controllo e la vigilanza sulle misure adottate, nonché per la rilevazione di eventuali rischi corruttivi non specificamente mappati, si è nominato un referente, nella persona dell'amministratore unico di Interporto Servizi.

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 2021 non si sono verificati episodi di responsabilità penale accertati dai competenti organi giurisdizionali; la società appare quindi improntata al rigoroso rispetto della legalità.

Le mansioni di ciascuna direzione/ufficio/funzione sono riportate nelle schede di dettaglio del modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 8.6.2001, n. 231 riprodotto in allegato del presente PTPC.

Dai riscontri alle richieste formulate dal RPC e dirette ai responsabili delle unità produttive, ai membri dell'ODV e al RT, al fine di raccogliere informazioni su eventuali criticità riscontrate, osservazioni, indicazioni su rischi corruttivi rilevati e sull'efficacia delle misure implementate, non è emerso alcun elemento anomalo che deve essere attenzionato in modo specifico.

Per ottimizzare i controlli del RPC e dell'ODV il registro procedure è stato interamente informatizzato e messo a disposizione in una specifica sezione intranet della società, con autorizzazione all'accesso a mezzo di credenziali *ad hoc*.

2.3.1. Identificazione e mappatura dei processi

Il RPC ha proceduto quindi in via preliminare alla revisione dei processi già formalizzati, al fine di rilevare eventuali inefficienze ed eliminare ridondanze, nell'ottica di rivisitazione annuale del sistema di prevenzione. Tale attività è stata svolta tenendo in considerazione i *report* inoltrati al RPC e predisposti dai rappresentanti delle diverse unità organizzative e dai membri dell'ODV, nonché

attraverso interviste informali, secondo la logica di auto-responsabilità, collaborazione e partecipazione già adottata nei precedenti PTPCT.

La seconda fase ha avuto come obiettivo il controllo della procedura, come quella del deposito IVA, rispetto al quale esistevano unicamente istruzioni operative o procedure non formalizzate, con introduzione di una specifica misura di controllo della rispondenza tra registri. Si sta parimenti valutando l'opportunità di introdurre una più dettagliata procedura contabile relativa ai flussi attivi, nel settore immobiliare e in quello del traffico intermodale.

Il RPC ha svolto la propria attività in coordinamento con i responsabili dei settori organizzativi interessati senza utilizzare il metodo della descrizione analitica, ma basandosi su elementi descrittivi essenziali dei vari processi, senza alcun pregiudizio rispetto alla completezza della rilevazione. Tale approccio è stato dettato dalla limitata disponibilità di risorse interne di supporto, ma anche da una logica di sostenibilità organizzativa, per evitare degli eccessi di burocratizzazione che potrebbero porre a rischio la stessa efficacia del Piano, soprattutto in fase di implementazione.

Un obiettivo strategico del triennio, come già evidenziato, sarà la revisione dei processi fino ad oggi mappati, con attenzione particolare al settore "Gestione entrate, spese e bilancio", a cui seguirà una analisi, valutazione e trattamento dei rischi funzionale all'implementazione del Modello 231, affinché il PTPCT risulti coordinato e in "dialogo" costante con il MOG.

Come già precisato, con delibera del CdA Interbrennero dd. 20.10.2020 è stato adottato il "Regolamento contratti", poi trasposto in una procedura *ad hoc*; il settore degli approvvigionamenti ha richiesto, infatti, uno specifico approfondimento in ragione della natura e delle attività svolte dalla società Interbrennero. Nel corso del triennio l'appena richiamata procedura dovrà essere oggetto di costante monitoraggio, finalizzato alla rilevazione di peculiari rischi corruttivi, tali da imporre una immediata attivazione del RPC.

Già con il Piano 2019-2021 si era proceduto, con riferimento alle diverse aree di rischio di cui al PNA 2019, ad un ampliamento consistente dei processi mappati, che si espongono di seguito unitamente alle nuove procedure del 2020 e 2021.

2.3.2. Elenco dei processi

Con riferimento alle aree di rischio generali, indicate dal PNA2019, sono stati mappati i seguenti processi che caratterizzano la struttura e l'attività della società Interbrennero S.p.a.

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/contratti ordinari o del settore speciale trasporti – 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

Interbrennero, limitatamente alle attività speciali rientranti nel settore speciale dei trasporti di cui all'art. 118 del D.Lgs 18 aprile 2016, n. 50 e in ragione delle sue peculiarità soggettive, è impresa pubblica ai sensi dell'art. 3 co 2, lett. t) del Codice dei Contratti. Pertanto la società è soggetta alla disciplina in materia di contratti pubblici in tutti i casi di affidamenti lavori, servizi e forniture, che sono strumentali alle attività rientranti nel settore speciale trasporti. La procedura adottata da Interbrennero disciplina i principi a cui deve ispirarsi la fase di selezione del contraente e di esecuzione del contratto; al contrario, essa non si applica ai contratti di cui all'art. 13 del Codice dei Contratti, rubricato "Appalti nei settori speciali aggiudicati a scopo di rivendita o di locazione a terzi" e neppure a quelli inerenti tutte le altre attività di Interbrennero, aperte al libero mercato e che seguono la disciplina ordinaria civilistica.

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

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.

Per quanto concerne la controllata Interporto Servizi, come già precisato, valgono le medesime procedure qui riportate, in quanto compatibili con la struttura, i mezzi e con i servizi erogati da quest'ultima.

2 Il sistema di prevenzione del rischio della corruzione

2.1 Identificazione del rischio

I rischi sono stati identificati grazie alle risultanze dell'analisi del contesto, della mappatura dei processi (la cui versione più analitica per attività è riportata in diverso ed autonomo registro, presente nella sede dell'azienda, ed è stata utilizzata come materiale di riferimento per gli adempimenti del RPC), dell'analisi di casi giudiziari o episodi di cattiva gestione appresi in quanto accaduti in amministrazioni pubbliche e soprattutto – anche se molto raramente – in società con caratteristiche simili ad Interbrennero, esemplificazioni elaborate da ANAC, incontri con responsabili degli Uffici e risultanze dell'attività di monitoraggio.

A seguito della suddivisione dell'attività di Interbrennero in distinti processi è stata predisposta una tabella sintetica, denominata "Registro dei Rischi" (all. 4), che identifica ed associa a ciascuno di essi un'area di rischio.

Tale attività è stata svolta secondo quanto previsto dal PNA 2019, attingendo alle linee-guida già stilate da ANAC con il PNA 2013, aggiornato con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, soprattutto in relazione alla sezione contratti pubblici. Quest'ultima area, come già evidenziato, viene presa in considerazione in ragione della scelta prudenzialmente fatta da parte di Interbrennero di aderire alle previsioni del Codice dei Contratti Pubblici, per ciò che concerne il settore trasporti, rispetto al quale la società viene identificata come "impresa pubblica". L'identificazione sarà necessariamente generica e tendente alla minimizzazione dei rischi tipici emersi in altre realtà, considerata la recente adozione del relativo regolamento.

Nella medesima tabella vengono riportati anche i rischi specifici legati all'assetto organizzativo interno di Interbrennero ed alla peculiarità delle attività da essa svolte. L'elenco delle aree di rischio presente nel registro non è da ritenersi esaustivo, ma sarà oggetto di integrazione nel triennio alla luce dell'attività di monitoraggio continuo del RPC, in coordinamento con ODV, responsabili delle unità organizzative e dipendenti.

2.2 Valutazione del rischio

La valutazione, previa identificazione degli eventi rischiosi, è avvenuta tenendo conto dei singoli processi, senza scomporli in attività.

Nel corso del triennio è previsto un aumento del livello di dettaglio, individuando come oggetto di analisi le varie attività che compongono i processi di conclusione di contratti nei settori speciali e di approvvigionamento in generale, soprattutto nella fase di scelta del contraente, tenuto conto in particolare delle difficoltà che la crisi economica legata alla pandemia ha generato a danno degli operatori economici e i connessi rischi di insolvenza, di infiltrazioni, di sub-appalto con impatto sulla qualità del servizio.

I rischi sono individuati per aree nel sopra menzionato "Registro rischi" e più nel dettaglio rispetto ai singoli processi nel documento di mappatura allegato al Piano, che ne indica anche le misure generali e specifiche di prevenzione, nonché i soggetti responsabili dell'implementazione e controllo.

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). Tuttavia, non potendo introdurre la misura della rotazione ordinaria in ragione delle ridotte dimensioni della società, si è cercato di evitare le c.d. "segregazioni delle funzioni", affidando le varie fasi procedurali a più persone o prevedendo la "doppia sottoscrizione degli atti", come indicato anche nell'allegato 2 del PNA 2019. Tali interventi hanno minimizzato i rischi specifici.

Si è ritenuto di implementare, come base di valutazione del rischio, la forma mista di approccio valutativo utilizzata nel precedente PTPCT che, avendo impronta maggiormente quantitativa (poiché stilato secondo le indicazioni dell'allegato 5 al PNA 2013), è stata oggetto di correttivi in conformità all'approccio metodologico di carattere qualitativo adottato dal PNA 2019.

Gli indicatori di stima del rischio (*key risk indicators*), indicati come esempi dall'ANAC rimangono – almeno in gran parte – gli stessi che si sono utilizzati fino ad oggi e sono i seguenti: grado di discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico e frazionabilità del processo, collaborazione e partecipazione dei responsabili del processo nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del Piano. Per il primo *step* di valutazione quantitativa la 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, 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 (valutazione della probabilità) 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. 5), si è proceduto quindi alla GAP ANALYSIS, per stabilire eventuali azioni da intraprendere. In generale la situazione pare adeguata, salvi alcuni limitati interventi specifici per il trattamento del rischio, che si andranno meglio a descrivere di seguito in aggiunta alle misure generali da mantenere e/o implementare.

2.3 Trattamento del rischio

Ponderato il rischio per i vari processi, si ritiene primariamente di mantenere attive le misure esistenti, che si vanno a richiamare nel dettaglio di seguito, salvi alcuni miglioramenti e integrazioni. La valutazione ha tenuto conto della sostenibilità economica ed organizzativa degli interventi previsti.

Alcune misure – sia generali sia specifiche – devono solo essere attuate con particolare rigore. Alcune vanno implementate nelle scadenze di seguito indicate (e richiamate nella "tabella attività" allegata al presente PTPCT), che hanno tenuto conto delle priorità di trattamento in base al livello di esposizione al rischio residuo.

In particolare, soprattutto grazie all'analisi del contesto esterno, sono state maggiormente attenzionate le procedure di scelta del contraente, rispetto soprattutto al rischio insolvenza, motivo per cui sono stati introdotti controlli annuali della lista dei fornitori e *report* interni che diano conto delle ragioni (economiche o di qualità del servizio) che abbiano portato a eventuali modifiche del contraente.

Particolarmente attenzionata è stata procedura di richiesta di finanziamenti pubblici, che è stata oggetto di specifica revisione nel corso del 2021, nonché la procedura relativa ai contratti nel settore speciale, adottata prudenzialmente da Interbrennero a partire da ottobre 2020.

2.4 Misure generali di prevenzione della corruzione

2.4.1 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 2022 sarà necessario svolgere un'attività specifica di sensibilizzazione alla conoscenza ed al rispetto del Codice sopra menzionato, con la collaborazione della Direzione, che si dovrà preoccupare di diffondere, anche attraverso la formazione continua, una filosofia organizzativa basata sull'integrità, sul rigoroso rispetto dei doveri previsti dal Codice e sulle 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 grave violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

Il RPC si occuperà comunque di promuovere la conoscenza del Codice, anche attraverso l'inserimento di questa materia tra quelle oggetto del piano formativo.

Qualora, all'esito dello 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.

In osservanza alle linee guida ANAC di cui alla Delibera 469/2021, il Codice di Comportamento è stato oggetto di integrazione attraverso la previsione di responsabilità disciplinare in capo al RPC, nonché in capo al gruppo di lavoro/personale di supporto che, durante le varie attività di verifica della segnalazione, può venire a conoscenza delle informazioni e dei dati ivi contenuti.

Nel corso del 2022 – e comunque annualmente – Interbrennero valuterà se procedere ad una nuova revisione del Codice, tenendo conto delle Linee Guida ANAC più aggiornate.

2.4.2 Formazione del personale

Costituisce obiettivo strategico anche per il triennio 2022-2024, l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti, con graduale innalzamento del livello qualitativo della formazione erogata.

La formazione verrà erogata 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 2021. Tale formazione (della durata di 2 ore) è mirata all'aggiornamento delle competenze in materia di etica e di 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 annuale deve svolgersi possibilmente entro fine novembre. La Direzione si occuperà di organizzare i corsi, con l'ausilio 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 nella società. Nella formazione erogata sarà necessario dedicare uno specifico approfondimento in tema di predisposizione

del PTPCT e, per quanto riguarda il settore “Acquisizione e gestione del personale” e “Contratti pubblici”, un approfondimento con esame anche di casi pratici. Tale formazione (della durata di 2 ore) dovrà essere erogata possibilmente entro la fine di novembre 2022. La Direzione si occuperà di organizzare l’attività formativa, con il supporto della figura di supporto al RPC.

2.4.3 Sensibilizzazione del personale

Costituisce obiettivo strategico anche per il triennio 2022-2024, in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, la sensibilizzazione del personale ai temi dell’etica pubblica, mediante specifici incontri, 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.

2.4.4 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 in via esclusiva la protocollazione riservata.

Sotto diverso profilo, l'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive da parte dell'azienda, a fronte della segnalazione effettuata, non va 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 della stessa secondo le seguenti indicazioni operative, elaborate sulla base delle raccomandazioni fornite da ANAC, da ultimo con delibera 469/2021 e che saranno comunque soggette a revisione nel corso del triennio, per garantirne la conformità alle linee guida ANAC più aggiornate.

Interbrennero, ritenendo inopportuno acquisire un *software* specifico, anche alla luce delle ridotte dimensioni dell'impresa, 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 all'attenzione 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 dell'apposito modulo pubblicato sul sito web di Interbrennero) dovrà essere inviata in busta chiusa a mezzo del servizio postale presso la sede legale di Interbrennero o consegnata *brevi manu* e inserita nella cassetta postale a ciò destinata.

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, 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 o, 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 esame tali segnalazioni 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.

In conformità a quanto previsto dalla Direttiva (UE) 2019/1937, Interbrennero si impegna a promuovere l'invio delle segnalazioni al RPC, invitando i dipendenti a preferire il canale interno di comunicazione. A tal fine si è deciso di procedere alla creazione di un'apposita sezione all'interno del sito *web* dell'impresa, dedicata alla pubblicazione, in forma chiara e precisa, delle informazioni, anche procedurali, utili ai dipendenti per l'invio delle segnalazioni al RPC, nonché di un modulo per guidare il *whistleblower* a rendere esaustiva la propria denuncia.

Parimenti, si è provveduto alla revisione del Codice di Comportamento di Interbrennero, nella parte relativa alle segnalazioni di eventuali inosservanze dello stesso, al fine di coordinare la previsione dell'art. 54-bis del T.U. 165/2001 con gli artt. 8 e 13 co 8 del D.P.R. 62/2013 ed evitare così che vi siano dubbi sul destinatario della segnalazione che, si ripete, sarà unicamente il RPC e non invece il superiore gerarchico.

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/o 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 è tenuto a devolverlo a uno dei responsabili di settore, escluso quello il cui settore è coinvolto nella vicenda, che sarà chiamato a fornire tutte le garanzie di correttezza, diligenza ed anonimato caratterizzanti l'attività del RPC.

Qualora, all'esito della prima verifica – che potrà durare al massimo 30 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 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").

Al fine di rafforzare le misure a tutela della riservatezza dell'autore della segnalazione, in linea con quanto previsto dalle più recenti linee-guida ANAC, all'interno del Codice di Comportamento verrà prevista una forma di responsabilità disciplinare da riconoscere in capo al RPC che riceve e gestisce la notizia, al gruppo di supporto se costituito, nonché in capo comunque ad ogni altro soggetto che all'interno dell'impresa possa venire a conoscenza della segnalazione, con tutti i relativi dati e informazioni.

2.4.5 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.

2.4.6 Incompatibilità e inconfiribilità

La corretta applicazione della disciplina in materia di inconfiribilità 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 inconfiribilità 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 inconferibilità, 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 sopracitata Delibera ANAC.

2.4.7 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.

Come già precisato, 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 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, ed aggiornate annualmente secondo necessità.

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. A tal fine la Direzione o chi da essa incaricato potrà eventualmente procedere inviando ai lavoratori una formale comunicazione in cui verrà richiesto di relazionare in merito ad eventuali variazioni rispetto a quanto già dichiarato, segnalando che in assenza di riscontro entro 10 giorni dal ricevimento la precedente dichiarazione si riterrà confermata.

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 corso del triennio 2022-2024, 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 una specifica dichiarazione dai soggetti affidatari di contratti di durata o di somministrazione periodica. 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, inoltre, 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*" la disciplina di riferimento è quella dell'art. 53 c.16-ter d.lgs. 165/2001. L'ambito soggettivo di applicabilità della disposizione in esame è riferito a quei dipendenti che, nel corso degli ultimi tre anni di servizio presso la pubblica amministrazione, abbiano concretamente esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione stessa. A tali soggetti è preclusa, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. periodo di raffreddamento), a prescindere dal motivo della stessa, la possibilità di svolgere attività lavorativa o professionale in favore dei soggetti privati destinatari dell'attività svolta attraverso l'esercizio dei suddetti poteri autoritativi e negoziali.

Sul punto si precisa che sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi indicati 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. In particolare, come indicato a titolo esemplificativo nel Piano nazionale anticorruzione 2019, il divieto opera nei confronti di dirigenti, funzionari che ricoprono incarichi dirigenziali, coloro che esercitano funzioni apicali con deleghe di rappresentanza esterna dell'ente, soggetti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice.

Parimenti sottoposti al medesimo divieto sono i dipendenti che possono avere un ruolo tale da incidere in modo determinante sulle decisioni, collaborando in qualsiasi modo all'istruttoria.

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*;
- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o non avere conferito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto;
- 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.

Nel caso in cui il RPC venisse a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente, egli è tenuto a darne immediata comunicazione ad CdA, nonché al soggetto privato presso cui l'ex dipendente è stato assunto.

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

2.5 Misure specifiche di prevenzione della corruzione

Quanto alle misure specifiche (che intervengono in modo puntuale su alcuni particolari 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 e formazione che dovranno essere tenuti a cadenza quantomeno annuale.

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 novembre 2022. La Direzione si occuperà di organizzare l'attività formativa, con l'ausilio della figura di supporto al RPC.

Quale misura in materia di *pantouflage* si programma l'inserimento – 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".

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 2022, mediante sottoscrizione di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, prima del conferimento dell'incarico di consulenza.

Si prevede altresì che venga sempre acquisita una specifica dichiarazione dai soggetti affidatari di contratti di medio/lunga durata. 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.

Rispetto alla procedura "Appalti di lavori, servizi e forniture nei settori speciali", formalizzata a seguito dell'adozione, con delibera del C.d.A. dd. 20.10.2020, del regolamento contratti, si raccomanda di predisporre un *registro*, all'interno del quale indicare il numero di affidamenti effettuati e delle relative modalità (anche in caso di affidamenti diretti per somma urgenza) e, parallelamente, provvedere alla raccolta, anche informale, di eventuali problematiche emerse nella prassi e rilevanti ai fini del contrasto al fenomeno corruttivo, inteso anche come *mala gestio* delle risorse pubbliche.

Viene prevista la revisione annuale dell'elenco fornitori, che dovrà essere aggiornato ed integrato anche con l'inserimento di nuove aziende interessate a lavorare con Interbrennero.

A novembre di ogni anno il responsabile del settore "Approvvigionamento" effettuerà un'analisi di mercato (anche attraverso la richiesta di preventivi per le attività di maggiore interesse per Interbrennero) finalizzata a verificare la presenza di aziende con offerte economiche maggiormente concorrenziali, nell'ottica della migliore collocazione delle risorse finanziarie, nonché della garanzia del principio della rotazione nei contratti sotto-soglia.

Area di rischio "Appalti di lavori, servizi e forniture nei settori speciali del Codice Contratti" - Conflitto di interessi

In osservanza alla delibera ANAC n. 494/2019, recante le "*Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi nelle procedure di affidamento contratti pubblici*", applicabili ai contratti di cui ai settori speciali, si raccomanda il massimo rispetto di quanto previsto dall'art. 42 Codice Contratti.

Tale disposizione si applica ai soggetti, capaci di impegnare l'ente all'esterno o comunque di influenzarne obiettivamente l'attività verso l'esterno, coinvolti in una qualsiasi fase della procedura di gestione del contratto pubblico (programmazione, progettazione, preparazione documenti di gara, selezione dei concorrenti, aggiudicazione, sottoscrizione del contratto, esecuzione, collaudo, pagamenti) o che possano influenzarne in qualsiasi modo l'esito in ragione del ruolo ricoperto all'interno dell'ente.

Per conflitto di interessi, in tale settore, si intende la situazione in cui la sussistenza di un interesse personale in capo ad un soggetto operante in nome o per conto della stazione appaltante, che interviene a qualsiasi titolo nella procedura di gara o potrebbe in qualsiasi modo influenzarne l'esito, sia potenzialmente idonea a minare l'imparzialità e l'indipendenza della stazione appaltante nella procedura di gara. In altre parole, quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico.

L'interesse personale dell'agente, può essere di natura finanziaria, economica o dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari o gli interessati alla partecipazione alla gara pubblica. Tale interesse deve essere tale da comportare la sussistenza di gravi ragioni di convenienza all'astensione.

Al fine di assicurare che il conferimento degli incarichi attinenti alla procedura di gara sia effettuato in assenza di conflitti di interessi, la nomina è subordinata all'acquisizione della dichiarazione sostitutiva sull'assenza di conflitti di interesse resa dal soggetto individuato. Di tale dichiarazione Interbrennero provvede al protocollo, nonché al tempestivo aggiornamento in occasione di qualsivoglia variazione sopravvenuta dei fatti dichiarati all'interno del fascicolo relativo alla singola procedura.

Il Direttore è chiamato a valutare, in contraddittorio con il dichiarante, se la situazione segnalata o comunque accertata realizzi un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Nel caso di conflitto di interessi del Direttore, la valutazione spetta al Presidente dell'OIV/ODV.

La sussistenza di un conflitto di interessi relativamente ad una procedura di gestione di un contratto pubblico comporta il dovere di astensione dalla partecipazione alla procedura; la partecipazione alla procedura da parte del soggetto che versi in una situazione di conflitto di interessi comporta l'insorgere delle responsabilità, penali, amministrative e disciplinari, individuate all'articolo 42, comma 3, del codice dei contratti pubblici.

Nel caso in cui venga accertata la sussistenza di un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità della gara, il Direttore/Presidente dell'OIV/ODV affida il procedimento ad un diverso soggetto. In caso di conflitto di interessi che non rende opportuna la sostituzione si possono adottare ulteriori misure, tra cui: 1) adozione di cautele aggiuntive, debitamente illustrate, rispetto a quelle ordinarie in materia di controlli, comunicazione, pubblicità; 2. nell'intervento di altri soggetti con funzione di supervisione e controllo; 3. nell'adozione di obblighi più stringenti di motivazione delle scelte adottate.

Tutto ciò premesso, si raccomanda l'adozione di un *vademecum* interno di informazione e gestione del conflitto di interessi di coloro che siano coinvolti direttamente in una gara pubblica, il cui contenuto deve formare oggetto di formazione.

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 C.d.A. 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 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 C.d.A. 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.

Per garantire la massima efficienza dei controlli e monitoraggi sia l'OIV/ODV, sia il RPC potranno accedere al registro delle procedure di Interbrennero già disponibile in formato telematico, con accesso limitato in base a credenziali *ad hoc*, nonché ad ogni altro documento aziendale ritenuto rilevante.

Aree di rischio specifiche "Deposito IVA", "Gestione servizio intermodale"

Quanto al processo "deposito IVA", la procedura è stata regolarmente formalizzata, come previsto nel precedente PTPCT e già sottoposta a verifica del RPC per l'inserimento della misura di controllo, che prevede la verifica della corrispondenza tra registri di carico e scarico, da effettuarsi a campione, ogni semestre.

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 2022), da parte del Responsabile Amministrazione, con obbligo per lo stesso di comunicare al RPC la sua effettuazione e l'emersione di violazioni procedurali.

Si raccomanda altresì la formalizzazione di una procedura relativa ai flussi attivi, relativa ai servizi immobiliari e gestione degli spazi espositivi, nonché al servizio terminalistico di trasporto, carico/scarico merci, in conformità alla mappatura del relativo processo, effettuata nel settembre 2021.

2.6 Flussi informativi

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

- 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 sui contenuti e sull'implementazione 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 la 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 della società.

Nel corso del triennio verrà valutata l'opportunità di adottare un documento condiviso di riepilogo dei flussi, idoneo a garantire un monitoraggio efficiente degli adempimenti aziendali, nonché lo scambio costante di informazioni tra ODV e RPC, utile a rafforzare e rendere coerenti i controlli previsti sia in materia di responsabilità da reato dell'ente, sia di prevenzione della corruzione e *mala gestio*.

2.7 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 quella 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 dall'ODV/OIV in ipotesi di inerzia della Direzione aziendale.

2.8 Monitoraggio

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

L'appena richiamato monitoraggio si sviluppa su due livelli.

a) Monitoraggio di primo livello: i Responsabili degli uffici della struttura organizzativa (responsabili di settore) dovranno far pervenire al RPC entro il 31.11.2022 una breve relazione di autovalutazione sull'attuazione, sull'efficacia e sull'idoneità delle misure adottate.

b) 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.

Il monitoraggio di secondo livello dovrà essere documentato con una breve relazione in cui si dovrà dare conto dei processi/attività oggetto dello stesso e delle modalità adottate per la verifica, che possono consistere in accessi alla struttura per controlli a campione, approfondimenti di natura cartolare ove le caratteristiche del processo lo permettano (esempio acquisizione dichiarazioni di assenza di incompatibilità/inconferibilità), incontri informali con responsabili delle attività ritenute a rischio o comunque in qualsiasi altra modalità ritenuta adeguata e documentata nella relazione.

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 (dando priorità ai processi 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);
- 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.

3 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 2021;
- All. 2) MOG parte generale e speciale;
- All. 3) Codice di comportamento;
- All. 4) Registro dei Rischi;
- All. 5) Analisi del rischio;
- All. 6 e 7) Organigramma e Mansionario;
- All. 8) Scadenziario adempimenti 2022-2024.