Legge n° 190 del 06/11/2012

Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"

AZIENDA DI CURA, SOGGIORNO E TURISMO DI

Merano

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

2019-2021

Da approvare con delibera n.1 del 6.2.2019

Elenco cronologico delibere di approvazione
1. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (2015-2017)
Delibera Consiglio di Amministrazione 21.05.2015 n. 15
2. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (2016-2018)
Delibera Consiglio di Amministrazione 30.01.2016 n. 1
3. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (2017-2019)
Delibera Consiglio di Amministrazione 30.1.2017 n. 3
4. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (2018-2020)
Delibera Consiglio di Amministrazione 2.2.2018 n.1

PREMESSA 4
Art. 1 - IL CONTESTO ESTERNO 5
Art. 2 - IL CONTESTO INTERNO 12
Art. 3 - Organizzazione 13
3.1 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza 14
3.2 Il Responsabile Protezione dei dati (DPO) 15
3.3 Il R.A.S.A. 15
Art. 4 - Oggetto e finalità del PTPCT 15
Art. 5 - Definizione di corruzione 16
Art. 6 - Principio di delega – Obbligo di collaborazione – Corresponsabilità 17
Art. 7. Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione dell'Azienda 17
a – Il Consiglio di Amministrazione (CdA) 17
b - Il Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) 18
c - I dipendenti dell'Azienda 19
d - I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda 19
Art. 8 - Procedure di raccordo e coordinamento tra i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato 19
Art. 9 - Individuazione dei processi/attività a rischio specifico dell'Azienda e relative misure di abbattimento del rischio 20
Art. 10 - Analisi del rischio/Criteri per la definizione del livello di rischio 21
Art. 11 - Collegamento con gli altri strumenti di programmazione, di valutazione e di rendicontazione 22
Art. 12 - Sistema di controllo dell'adozione dei provvedimenti utili ai fini della riduzione del rischio 23
Art. 13 - Sistema di controllo dell'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e delle LL.RR. 10/2014 e 16/2016 e monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti 23
Art. 14 - Accesso civico 24
Art. 15 - Rotazione dei dipendenti 24
Art. 16 - Tutela del dipendente che segnala illeciti – Whistleblowing 24
Art. 17 - Conflitto di interessi 25
Art. 18 - Formazione 26
Art. 19 - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione (D. Lgs n.39 /2013) 26
Art. 20 - Attività e incarichi extraistituzionali 27
Art. 21 – Adempimenti in tema di trasparenza ex L.R. 10/2014 e L.R.16/2016 27
Art. 22 – Codice di comportamento 27
Art. 23 - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – revolving doors) 28
Art. 24 - Rispetto della normativa provinciale, nazionale, europea sulla scelta del contraente 29

Art. 25 - Monitoraggio dei rapporti fra l'Azienda e Soggetti con i quali intercorrono rapporti aventi rilevanza economica 29
Art. 26 - Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del PTPCT 29
Art. 27 - Aggiornamento del piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 29
Art.28 - Monitoraggio 30
Art. 29 - Progettazione di azioni specifiche di contenimento del rischio 30
Cronoprogramma attività per triennio 2018-2020 31
APPENDICE NORMATIVA 32

Allegato n° 1 Tabellone processi/rischi

Allegato n° 2 Albero della Trasparenza

PREMESSA

Le disposizioni normative volte a combattere i fenomeni di corruzione nella P.A. prevedono una serie di specifiche misure di prevenzione che ricadono in modo notevole e incisivo sull'organizzazione e sui rapporti di lavoro di tutte le amministrazioni pubbliche e degli enti territoriali. I temi della trasparenza e della integrità dei comportamenti nella Pubblica Amministrazione appaiono sempre più urgenti, anche in relazione alle richieste della comunità internazionale (OCSE, Consiglio d'Europa, ecc.). Nel 2012 la L. n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione) ha imposto che tutte le Pubbliche Amministrazioni, ivi comprese le Aziende pubbliche di Servizi alla persona, si dotino di Piani di prevenzione della corruzione, strumenti atti a dimostrare come l'ente si sia organizzato per prevenire eventuali comportamenti non corretti da parte dei propri dipendenti. Nel 2013 è stato inoltre adottato il D.lgs. n. 33 con il quale si sono riordinati gli obblighi di pubblicità e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, cui ha fatto seguito, sempre nel 2013, come costola della Legge Anticorruzione, il D.lgs. n. 39, finalizzato all'introduzione di griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" sia nelle Amministrazioni dello Stato che in quelle locali (Regioni, Province e Comuni), negli enti pubblici come negli enti di diritto privato in controllo pubblico. In merito alla tematica della Trasparenza si registra la L.R. n.10 del 29 ottobre 2014, recante : "Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale". Sulla materia si è nuovamente cimentato il legislatore nazionale con l'adozione del D.Lgs. 97/2016, sulla base della delega espressa dalla Legge di riforma della pubblica amministrazione (cd. Legge Madia) n.124/2015. Alla luce delle specificità regionali, La Regione TAA ha prodotto una nuova Legge regionale di recepimento ed adattamento delle disposizioni nazionali in tema di trasparenza, la Legge n.16/2016. Questo gran fermento normativo riflette l'allarme sociale legato alla gravità e diffusione dei fenomeni "lato sensu" corruttivi nella P.A. e l'opinione pubblica chiede a gran voce di compiere rapidi e decisi passi verso il rinnovamento della Pubblica Amministrazione, passi che l'Azienda vuole percorrere con serietà e pragmatismo, rifiutando di aderire a una logica meramente adempimentale. Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021, preso atto delle linee guida dettate nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013, dell'aggiornamento del 28 ottobre 2015 e del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, si muove in continuità rispetto ai precedenti Piani adottati dall'Azienda, e contiene:

- l'analisi del livello di rischio delle attività svolte,
- un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Art. 1 - IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Azienda è chiamata ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati all'incidenza nazionale dei fenomeni, e ove possibile a quella misurata sul territorio Provinciale e Regionale, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.
Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui l'Azienda è sottoposta consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.
Si prende pertanto atto dei numeri più recenti, forniti dal Ministero dell'interno, riferiti ai reati contro la Pubblica amministrazione rilevati a livello nazionale nel periodo compreso tra il 2008 e il 2015, sia con riferimento al numero di reati commessi che al numero di segnalazioni riferite a persone denunciate/arrestate nel periodo di riferimento. Corre l'obbligo di precisare che i dati riferiti ai delitti denunciati e quelli riferiti alle persone denunciate e/o arrestate non sono confrontabili e/o sovrapponibili in quanto la banca dati fornisce solo il numero delle "segnalazioni", nel senso che lo stesso presunto autore di reato è considerato tale tutte le volte in cui, a suo carico, sia stata presentata una denuncia per ciascun reato commesso. Ciò significa che alla stessa persona che abbia avuto più denunce per lo stesso reato, o abbia reiterato la commissione di quel reato nell'arco dell'anno e/o ha commesso più reati diversi tra loro nell'arco di uno stesso evento delittuoso e/o nell'arco dell'anno saranno collegate più segnalazioni.

Nr. reati commessi in Italia in violazione dei delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal Codice Penale

(Dati di fonte SDI/SSD consolidati)

Art.	Art. Bis	Descrizione reato	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Andamento
314		Peculato	282	330	387	333	453	443	403	360	
316		Peculato mediante profitto dell'errore altrui	14	41	49	44	47	23	26	18	
316	Bis	Malversazione a danno dello Stato	34	28	19	31	32	27	21	32	
316	Ter	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	338	230	282	328	392	395	435	436	
317		Concussione	145	140	146	130	168	130	111	65	
318		Corruzione per un atto d'ufficio	17	41	19	13	18	17	24	39	
319		Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	120	98	82	95	115	101	76	120	
319	Ter	Corruzione in atti giudiziari	4	7	6	8	5	8	6	8	
319	Quater	Induzione indebita a dare o promettere utilità - comma 1						27	28	33	
319	Quater	Nei casi previsti dal comma 1, chi da o promette denaro o altra utilità						4	5	11	
320		Corruzione di una persona incaricata di un pubblico servizio	11	32	10	19	22	17	9	29	
321		Pene per il corruttore	65	65	49	73	71	75	46	95	
322		Istigazione alla corruzione	246	217	216	222	202	182	185	169	
322	Bis	Peculato concussione corruzione e istigazione alla corruzione di membri …	4		1	4	2	2	4	2	
323		Abuso di ufficio	1.168	1.099	1.193	1.196	1.259	1.144	1.254	1.179	
325		Utilizzazione di invenzioni o scoperte conosciute per ragioni d'ufficio		1	2		1				
326		Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	91	74	76	85	82	81	70	79	
328		omissione o rifiuto di atti d'ufficio	1.003	1.071	989	1.055	1.047	1.056	1.198	1.134	
329		Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente …	2	2	2	2	3	5	7	2	
331		Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica utilità	1.064	964	865	929	1.066	994	1.016	930	
334		Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto …	5.425	5.309	6.499	5.267	3.519	3.541	3.403	3.348	
335		Violazione colposa dei doveri inerenti alla custodia delle cose sottoposte …	3.974	3.835	4.677	4.064	2.901	3.102	3.051	2.883	
336		Violenza o minaccia a Pubblico Ufficiale	10.062	9.405	9.285	9.976	10.287	9.862	9.860	10.001	
337		Resistenza a Pubblico Ufficiale	18.871	18.358	17.597	18.539	18.533	18.331	18.438	18.419	
337	Bis	Occultamento, custodia o alterazione di mezzi di trasporto	5	9	7	13	13	13	14	14	
338		Violenza o minaccia ad un corpo politico, amministrativo o giudiziario	88	76	92	82	111	97	92	86	
340		Interruzione di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessità	2.049	1.912	2.080	2.176	2.121	2.217	2.452	2.538	
341	Bis	Oltraggio a Pubblico Ufficiale		3.053	7.428	8.321	8.854	8.755	8.898	9.117	
342		Oltraggio ad un corpo politico, amministrativo o giudiziario	306	319	296	233	251	226	212	247	
343		oltraggio ad un magistrato in udienza	12	14	16	9	17	18	11	21	
345		Offesa all'Autorità mediante danneggiamento di affissioni	3	12	3	4	5	3	9	8	
346		Millantato credito	221	243	201	200	188	182	187	175	
346	Bis	Traffico di influenze illecite						2	4	8	
347		Usurpazione di funzioni pubbliche	257	206	239	233	249	203	213	206	
348		Abusivo esercizio di una professione	745	700	708	706	642	588	523	487	
349		Violazione dei sigilli	2.574	2.299	2.377	2.450	2.871	2.620	2.304	1.912	
350		Agevolazione colposa nella violazione di sigilli	52	58	105	64	45	42	41	24	
351		Violazione della pubblica custodia di cose	43	48	35	53	56	49	34	29	
352		Vendita di stampati dei quali è stato ordinato il sequestro	2		1		1	1		1	
353		Turbata libertà degli incanti	108	76	74	88	100	93	129	135	
353	Bis	Turbata libertà del procedimnto di scelta del contraente			1	5	18	13	44	36	
354		Astensione dagli incanti	6	6	5	3	5	2	5	1	
355		Inadempimento di contratti di pubbliche forniture	58	62	60	59	47	47	39	49	
356		Frode nelle pubbliche forniture	96	76	97	90	70	62	71	61	

MINISTERO DELL'INTERNO

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE
UFFICIO CENTRALE DI STATISTICA

Nr segnalazioni riferite a persone denunciate/arrestate in Italia in violazione dei delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal codice penale (Dati di fonte SDI/SSD consolidati)

Art.	Art. Bis	Descrizione reato	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Andamento
314		Peculato	561	818	809	831	955	1.233	1.690	1384	
316		Peculato mediante profitto dell'errore altrui	21	46	51	47	63	46	36	31	
316	Bis	Malversazione a danno dello Stato	178	83	83	86	115	83	54	112	
316	Ter	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	1.247	715	1.154	969	842	1.583	1.118	1.034	
316	Ter	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, comma 2	0	0	2	0	16	3	4	0	
317		Concussione	356	317	348	409	360	333	376	193	
318		Corruzione per un atto d'ufficio	44	477	198	153	156	51	172	168	
319		Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	1.084	987	650	800	1.162	1.053	816	1131	
319	Ter	Corruzione in atti giudiziari	25	11	67	27	119	116	27	51	
319	Quater	Induzione indebita a dare o promettere utilità - comma 1	0	0	0	0	0	38	78	148	
319	Quater	Nei casi previsti dal comma 1, chi da o promette denaro o altra utilità ?	0	0	0	0	0	8	23	41	
320		Corruzione di una persona incaricata di un pubblico servizio	177	44	49	81	97	60	75	170	
321		Pene per il corruttore	975	745	547	647	868	911	558	789	
322		Istigazione alla corruzione	286	244	249	249	251	232	218	198	
322	Bis	Peculato concussione corruzione e istigazione alla corruzione di membri	7	1	3	19	25	13	4	21	
323		Abuso di ufficio	3.552	3.197	3.147	3.067	3.199	3.480	3.320	3.291	
326		Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	297	168	193	173	252	234	224	217	
328		Omissione o rifiuto di atti d'ufficio	981	1.001	890	1.145	1079	862	1.126	1.010	
329		Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente	4	1	2	6	0	7	4	2	
331		Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica utilità	790	576	848	1.509	1.521	1.276	1.004	739	
334		Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto.....	5.846	5.500	6.733	5.588	3.741	3.935	3.793	3.710	
335		Violazione colposa dei doveri inerenti alla custodia delle cose sottoposte....	4.210	3.898	4.875	4.283	3.140	3.409	3.346	3.131	
336		Violenza o minaccia a Pubblico Ufficiale	11.520	10.573	10.392	11.523	11.579	11.346	11.629	11.568	
337		Resistenza a Pubblico Ufficiale	23.202	22.390	21.450	23.372	23.242	23.361	24.230	24.218	
337	Bis	Occultamento, custodia o alterazione di mezzi di trasporto	7	10	6	10	11	11	15	9	
338		Violenza o minaccia ad un corpo politico, amministrativo o giudiziario	81	107	111	91	90	100	74	125	
340		Interruzione di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessità	3.320	3.746	3.534	4.568	4.061	3.798	5.060	4.069	
341	Bis	Oltraggio a Pubblico Ufficiale	0	3.099	7.959	8.949	9.536	9.553	9.716	10.043	
342		Oltraggio ad un corpo politico, amministrativo o giudiziario	359	460	448	323	278	270	319	295	
343		oltraggio ad un magistrato in udienza	14	30	16	10	16	16	18	28	
345		Offesa all'Autorità mediante danneggiamento di affissioni	3	3	0	5	0	1	0	3	
346		Millantato credito	261	232	217	211	214	206	217	212	
346	Bis	Traffico di influenze illecite	0	0	0	0	0	2	8	34	
347		Usurpazione di funzioni pubbliche	298	217	263	182	206	215	181	175	
348		Abusivo esercizio di una professione	1.564	1.900	1.744	1.858	1.298	1.208	1.110	1.100	
349		Violazione dei sigilli	3.439	2.816	2.933	2.896	3.195	2.941	2.600	2.140	
350		Agevolazione colposa nella violazione di sigilli	62	66	112	82	57	60	40	27	
351		Violazione della pubblica custodia di cose	36	53	84	45	48	39	29	30	
352		Vendita di stampati dei quali è stato ordinato il sequestro	0	0	2	0	0	3	0	1	
353		Turbata libertà degli incanti	1.167	824	457	649	862	835	809	1.015	
353	Bis	Turbata libertà del procedimnto di scelta del contraente	0	0	0	16	113	134	221	363	
354		Astensione dagli incanti	4	8	57	4	5	6	5	58	
355		Inadempimento di contratti di pubbliche forniture	90	63	119	129	117	57	98	99	
356		Frode nelle pubbliche forniture	290	205	300	332	277	274	339	301	

Rispetto ai numeri nazionali, la situazione in Regione è molto tranquillizzante, sia in termini assoluti che relativi, con oltretutto un significativo calo registrato nel periodo considerato su quasi tutte le fattispecie di reato contro la PA, con l'unica eccezione del Peculato (in leggero incremento).
Del tema delle condotte di utilizzo/appropriazione indebita di strumenti di servizio si è tenuto conto nel corso degli interventi di formazione etica del personale sin qui svolti. Sicuramente il tema sarà oggetto di approfondita riflessione nella prossima eventuale revisione del Codice di comportamento aziendale, come suggerito da ultimo dal PNA 2018, e tenendo conto delle annunciate linee guida che l'Autorità anticorruzione dovrebbe emanare nel corso del 2019.

MINISTERO DELL'INTERNO

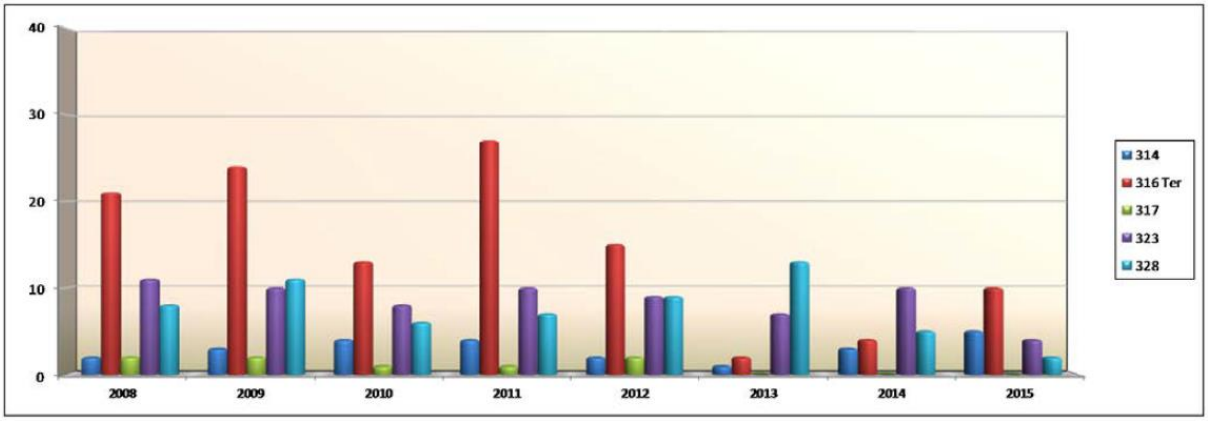
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE
UFFICIO CENTRALE DI STATISTICA

Nr. reati commessi in violazione dei delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal Codice Penale, con disaggregazione a livello regionale

(Dati di fonte SDI/SSD consolidati)

TRENTINO ALTO ADIGE										
Art.	Art. Bis	Descrizione reato	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
314		Peculato	2	3	4	4	2	1	3	5
316		Peculato mediante profitto dell'errore altrui	0	0	1	0	0	0	0	0
316	Bis	Malversazione a danno dello Stato	0	0	0	0	0	0	0	1
316	Ter	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	21	24	13	27	15	2	4	10
317		Concussione	2	2	1	1	2	0	0	0
319		Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	0	1	0	0	0	1	2	1
321		Pene per il corruttore	0	1	0	0	0	1	2	1
322		Istigazione alla corruzione	3	2	1	3	3	4	2	1
323		Abuso di ufficio	11	10	8	10	9	7	10	4
325		Utilizzazione di invenzioni o scoperte conosciute per ragioni d'ufficio	0	1	0	0	0	0	0	0
326		Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	1	3	0	1	2	0	1	0
328		omissione o rifiuto di atti d'ufficio	8	11	6	7	9	13	5	2
329		Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente …	0	0	1	0	0	0	0	0
331		Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica utilità	8	9	8	9	5	5	5	9
334		Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto …	14	14	22	12	14	7	16	12
335		Violazione colposa dei doveri inerenti alla custodia delle cose sottoposte …	7	9	7	4	8	2	4	1

Rappresentazione grafica dei reati: peculato, indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, concussione, abuso d'ufficio, omissione o rifiuto di atti d'ufficio



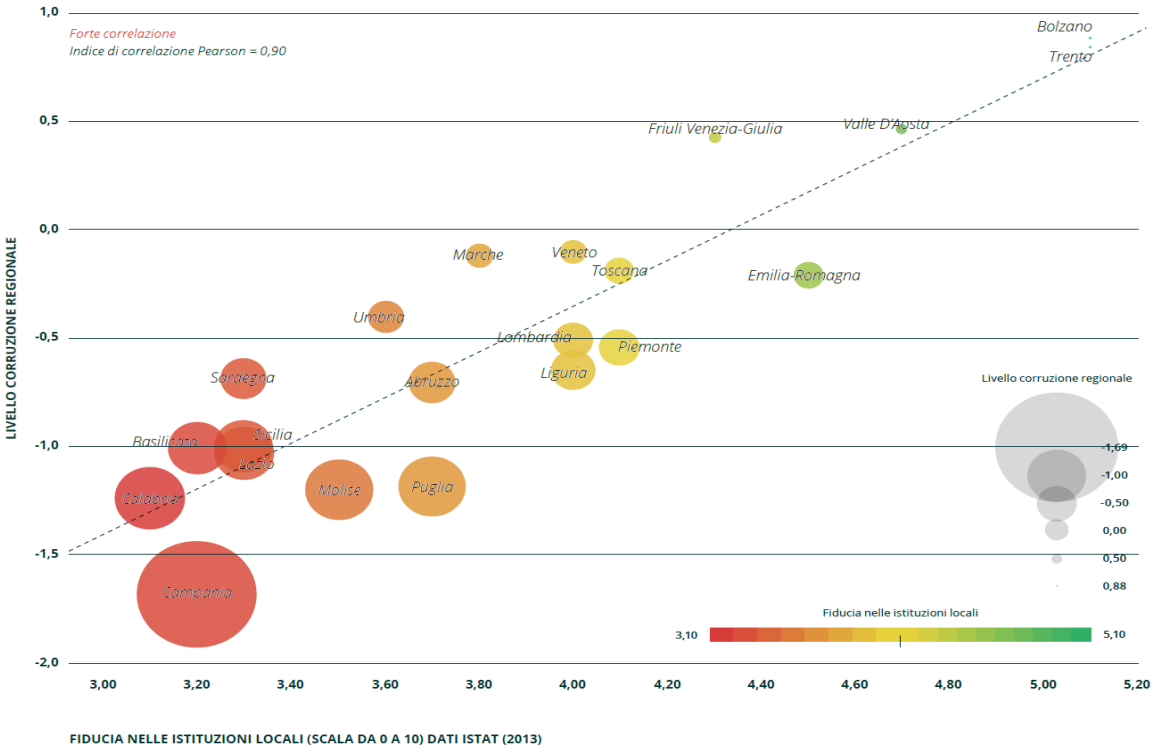
Istat ha fornito infine un dato riferito al 2016 sulle sentenze emesse per i principali reati contro la PA provincia per provincia, con riferimento al numero di abitanti, che conferma come preoccupante il dato sul peculato.

Tavola 4 - Numero di sentenze contenenti il reato e numero totale dei reati sentenziati per tipologia e regione di commesso reato. Anno 2016 (per 100.000 abitanti)

	Peculato		Indebita percezione di erogazioni pubbliche a danno dello Stato		Concussione		Corruzione per un atto contrario ai doveri d ufficio		Responsabilità del corruttore		Istigazione alla corruzione		319quater della legge 6.11.2012, n. 190: Induzione indebita a dare o promettere utilità	
	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati
Trentino-Alto Adige	0,7	0,8	1,1	1,1	0,1	0,3	-	-	-	-	0,1	0,1	-	-
Bolzano / Bozen	1,0	1,2	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	0,2	0,2	-	-
Trento	0,4	0,4	1,3	1,3	0,2	0,6	-	-	-	-	-	-	-	-
Italia	**0,7**	**1,2**	**0,2**	**0,2**	**0,1**	**0,2**	**0,3**	**0,5**	**0,2**	**0,5**	**0,2**	**0,2**	**0,1**	**0,2**

Il livello di percezione della corruzione misurata in TAA secondo gli standard di EQI1 nel 2013, è la più bassa d'Italia. Nella classifica europea, la Regione si colloca in testa alle regioni italiane, precisamente al 40° posto su 209 regioni della UE, performance in qualche modo rassicurante.
E' interessante rilevare che la provincia di Bolzano detiene, insieme a quella di Trento, la migliore performance (con netto distacco sulle altre realtà regionali) in termini di fiducia nel corretto operato della Pubblica Amministrazione, e come questo dato sia fortemente correlato con la corruzione percepita nelle stesse realtà provinciali.

LA FIDUCIA NELLE ISTITUZIONI LOCALI



Dati che lasciano intendere una correlazione positiva e virtuosa, a conferma della sostanziale tenuta

[1] — l'European Quality of Government Index (EQI) del 2013 del Quality of Government Institute, un sondaggio sulla corruzione nel settore pubblico condotto a livello locale in tutta Europa. Questi indici sono tuttavia condizionati dal fattore "desiderabilità sociale" (la possibilità che gli intervistati tendano a dare risposte considerate socialmente più accettabili rispetto ad altre). Inoltre i sondaggi non tengono conto delle diverse basi conoscitiva o esperienziali del fenomeno, delle differenti interpretazioni e degli schemi culturali esistenti a livello locale e/o nazionale che influenzano le risposte.

etica del territorio.
Sempre nella misurazione della percezione della corruzione, per la prima volta l'Istat2 ha rilevato, nell'ambito dell'indagine per la sicurezza dei cittadini 2015-2016, che in Italia un milione e 700mila famiglie hanno avuto a che fare con episodi di corruzione almeno una volta nella loro vita.
La novità dell'istituto di statistica è stata quella di affrontare il problema dal punto di vista delle famiglie, registrando quante avessero mai avuto a che fare con richieste, più o meno esplicite, di denaro, regali, favori o altro in cambio di qualche tipo di attività dovuta.
Tangenti e mazzette non sono quindi un fenomeno che riguarda solo la classe politica, se quasi l'8% delle famiglie italiane ne ha avuto a che fare e, tra questi, il 2,7% nell'ultimo triennio e l'1,2% nei soli 12 mesi precedenti l'indagine (Tav. 1a).
Va detto che i valori più piccoli possono non essere precisi perché, dalle osservazioni, emerge la possibile presenza di errori statistici significativi quando rispondono solo pochi soggetti del campione. Tuttavia le considerazioni, proprio perché riguardano solo i fenomeni di più modeste dimensioni, restano valide nei trend generali. Per avvalorare le stime si è ritenuto di affiancare nelle tabelle seguenti, ai dati della provincia di Bolzano, quelli della provincia di Trento, territorio confinante e con discrete affinità sociale ed economica. Le medie nazionali sono quindi un segnale preoccupante, ma conforta la buona performance della Provincia di Bolzano, fra le migliori a livello nazionale. Se nel Lazio, regione dove il numero di risposte positive è il più alto, sono state ben 18 su cento, a Bolzano 3,1 famiglie ogni 100 hanno avuto a che fare con la corruzione

.

Tav.1a - Famiglie che hanno avuto richieste di denaro, favori o altro o che hanno dato denaro, regali o altro in cambio di favori o servizi, nel corso della vita e negli ultimi tre anni, per tipo di settore e per regione, ripartizione geografica, tipologia di comune di residenza. Anno 2016 (Per 100 famiglie).

	Almeno un caso di corruzione nel corso della vita	Almeno un caso di corruzione negli ultimi tre anni	Nel corso della vita					
			Sanità	Sanità (comprende la richiesta di effettuare visita privata)	Assistenza	Istruzione	Lavoro	Uffci pubblici
Bolzano	3.1	0.7	0.9	4.4	0.4(*)	0.1(*)	0.8	1.4
Trento	2.0	0.4(*)	0.2(*)	1.6	0.5(*)	0.2(*)	0.7	0.3(*)
Totale	**7.9**	**2.7**	**2.4**	**11.0**	**2.7**	**0.6**	**3.2**	**2.1**

(*) dato con errore campionario superiore al 35%

A livello nazionale il fenomeno della corruzione ha riguardato in primo luogo il settore lavorativo (3,2% delle famiglie), soprattutto nel momento della ricerca di lavoro, della partecipazione a concorsi o dell'avvio di un'attività lavorativa (2,7%).
Tra le famiglie coinvolte in cause giudiziarie, ISTAT stima che il 2,9% abbia avuto nel corso della propria vita una richiesta di denaro, regali o favori da parte, ad esempio, di un giudice, un pubblico ministero, un cancelliere, un avvocato, un testimone o altri.
Il 2,7% delle famiglie che hanno fatto domanda di benefici assistenziali (contributi, sussidi, alloggi sociali o popolari, pensioni di invalidità o altri benefici) si stima abbia ricevuto una richiesta di denaro o scambi di favori. In ambito sanitario episodi di corruzione hanno coinvolto il 2,4% delle famiglie necessitanti di visite mediche specialistiche o accertamenti diagnostici, ricoveri o interventi. Le famiglie che si sono rivolte agli uffici pubblici nel 2,1% dei casi hanno avuto richieste di denaro, regali o favori.
Con specifico riguardo al rapporto con gli enti di assistenza, sono in Puglia le percentuali di persone che sono a conoscenza di richieste di denaro, favori o altro o che hanno dato denaro, regali o altro in cambio di favori o servizi, nel corso della vita (17,8 per 100 persone). In Provincia di Bolzano l'ISTAT registra un dato assai più confortante (1,2 per 100 persone)

[2] http://www.istat.it/it/archivio/204379

Tav. 7a - Persone che conoscono qualcuno (amici, parenti, colleghi…) a cui è stato richiesto denaro, favori, regali in cambio di beni o servizi, per settore in cui si è verificata la richiesta e per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Almeno un settore	Assistenza
Bolzano	5.6	1.2
Trento	7.5	2.9
Puglia	32.3	17.8
Totale	**13.1**	**4.0**
(*) dato con errore campionario superiore al 35%		

Tav. 7a - Persone che conoscono qualcuno (amici, parenti, colleghi…) a cui è stato richiesto denaro, favori, regali in cambio di beni o servizi, per settore in cui si è verificata la richiesta e per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Almeno un settore	Sanità	Assistenza	Istruzione	Lavoro	Uffici pubblici	Forze dell'ordine	Giustizia	Public Utilities
Bolzano	5.6	2.9	1.2	1.2	1.2	2.1	0.7(*)	0.4(*)	0.3(*)
Trento	7.5	2.1	2.9	1.0	3.0	1.0	0.1(*)	0.8	0.1(*)
Totale	**13.1**	**5.9**	**4.0**	**2.1**	**7.1**	**3.2**	**0.8**	**1.1**	**1.6**
(*) dato con errore campionario superiore al 35%									

Non risulta del tutto tranquillizzante invece il dato sul fenomeno delle cd. raccomandazioni, che vedono in Provincia di Bolzano un dato dimezzato rispetto a quello nazionale, ma comunque significativo (14,7% delle persone conoscono qualcuno che è stato raccomandato). Oltre 6 persone su cento anche nella Provincia di Bolzano risultano essere state richieste di raccomandazione, segno che comunque il fenomeno è socialmente diffuso

Su questo tema si investirà nella formazione agli amministratori, così come, eventualmente, nella revisione dei codici di comportamento.

.

Tav. 10 - Persone che conoscono qualcuno che è stato raccomandato per tipo di servizio/favore richiesto per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Almeno una raccomandazione	un posto di lavoro	una licenza, un permesso, una concessione	un beneficio assistenziale	ammissione a scuole o promozioni	cancellazione di multe o sanzioni	essere favorito in cause giudiziarie
Bolzano	14.7	12.7	6.8	5.2	3.1	2.7	0.7 (*)
Trento	22.6	17.8	7.3	5.7	1.8	4.3	1.6
Totale	**25.4**	**21.5**	**7.5**	**6.8**	**4.9**	**7.5**	**1.9**
(*) dato con errore campionario superiore al 35%							

Tav.11b - Persone cui è stata richiesta una raccomandazione o da fare da intermediario o a cui è stato offerto denaro per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Raccomandazione	Denaro/regali per ottenere un vantaggio	Entrambi
Bolzano	6.4	1.4	0.2 (*)
Trento	6.0	0.6	0.3 (*)
Totale	**8.3**	**0.5**	**0.3**
(*) dato con errore campionario superiore al 35%			

Art. 2 - IL CONTESTO INTERNO

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Azienda sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità.

Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo.

Si segnala inoltre:

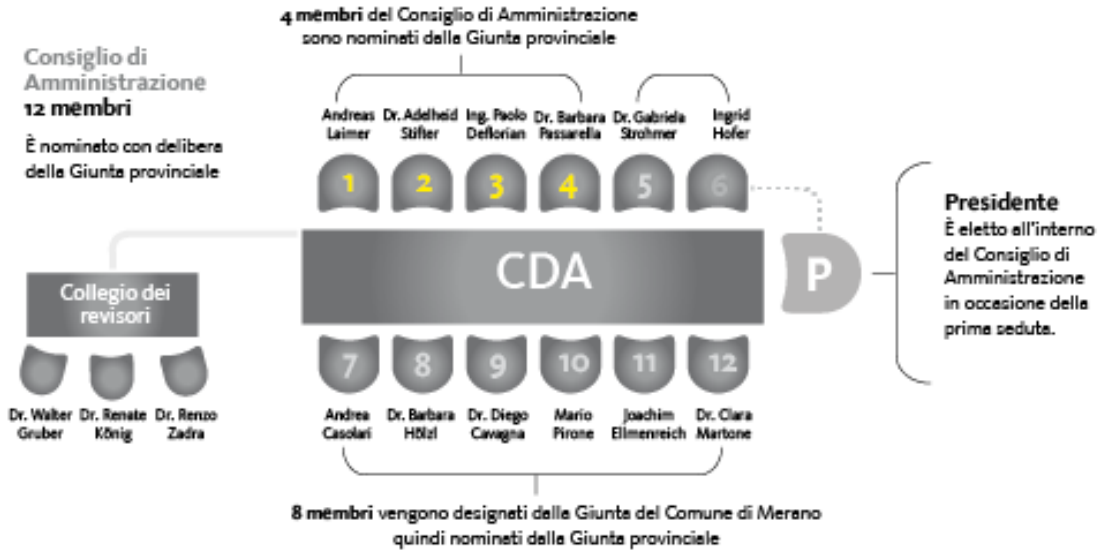
- Sistema di responsabilità: ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali
- Politiche, obiettivi e strategie: sono definiti di concerto da CdA e Direttore dell'Azienda
- Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie: l'Azienda è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, di presidi tecnologici costantemente rinnovati, con formazione continua del suo Personale
- Cultura organizzativa: a partire dall'assunzione tutti i dipendenti dell'Azienda sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente
- Flussi informativi: la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate.
- Relazioni interne ed esterne: la costante attenzione al benessere organizzativo ed al lavoro di squadra, caratterizzano le relazioni interne. Le relazioni verso il mondo produttivo sono improntate alla massima eticità.

- Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso: non si riscontra nel corso del 2018 alcun procedimento disciplinare, e si registra una generale correttezza di comportamenti nella comunità di lavoro.

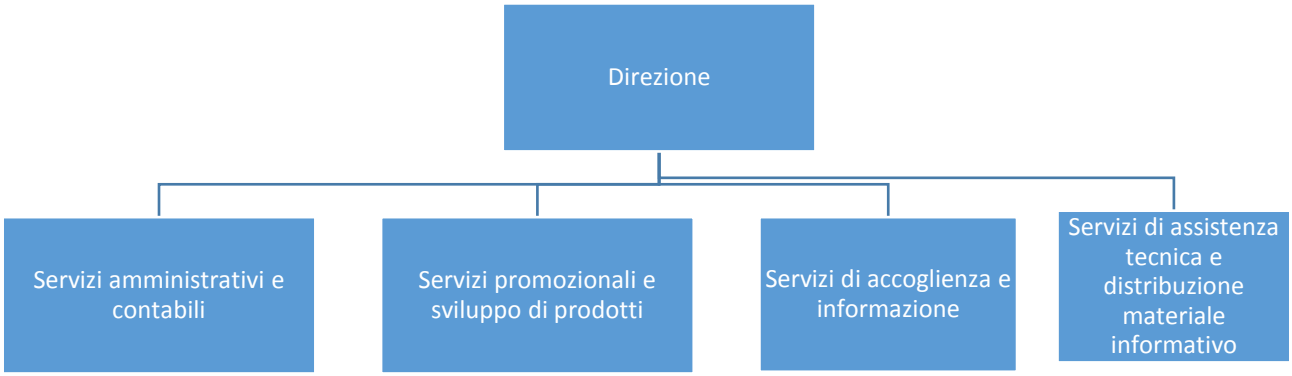
Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.

Art. 3 - Organizzazione

L'Azienda di Cura, Soggiorno e Turismo di Merano (d'ora in poi semplicemente "Azienda") ha il compito di promuovere il turismo e potenziare lo sviluppo in generale della città. L'Azienda è una struttura organizzata a garanzia dell'indole turistica di Merano e costituisce un fattore trainante per le categorie economiche, nonché una piattaforma per lo sviluppo turistico del territorio allargato.
L'Azienda è dotata di un Consiglio di Amministrazione di 12 membri, compreso il Presidente, e un Collegio dei Revisori di 3 membri:



La struttura organizzativa, come dettata dal Regolamento del Personale dell'Azienda, è distinta in una Direzione e quattro Servizi, e quindi prevede la presenza di un direttore, 14 impiegati e 1 operaio a tempo indeterminato, secondo la Pianta organica approvata con delibera del consiglio di amministrazione del 9 settembre 2014 n.22.
La Pianta organica è attualmente interamente coperta.



Qualifiche funzionali	**Profili professionali:**
VIII	direttore/trice
VII	responsabile ammin./contabile
VII	ragioniere/a
VII	programmatore/trice turistico/a
VI	assistente amministr.
VI	assistente amministr.
VI	assistente amministr.
VI	assist. turistico/promoz.
VI	addetto/a ricezione turistico
V	operatore/trice contabile
V	operatore/trice amministr.
V	operatore/trice turistico
V	operatore/trice turistico
V	operatore/trice turistico
V	operatore/trice turistico
IV	esecutore/trice amm.
II	operaio/a generico/a

I principi generali della normativa in tema di integrità e trasparenza sono e saranno applicati nell'ambito delle strutture e delle risorse umane specificamente previste per l'ente, tenendo conto delle finalità parzialmente pubbliche svolte dall'Azienda.

3.1 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Con deliberazione, n. 10 del 20 aprile 2015, pubblicata sul sito www.merano.eu nella sezione "Amministrazione trasparente" il Consiglio di amministrazione, all'unanimità dei presenti, ha nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile per la Trasparenza ed Integrità (RPCT) il Direttore **dott.ssa Daniela Zadra**.
Le predetta nomina non ha comportato né comporterà per l' Azienda aggravio di spesa. La designazione del RPC è stata comunicata alla Autorità Nazionale Anticorruzione.
L'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione non è remunerato ma rientra nei compensi relativi all'incarico di Direttore.
L'Azienda assicura al Responsabile della prevenzione della corruzione lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento.
Assicura inoltre al Responsabile della prevenzione della corruzione, in considerazione del suo delicato compito organizzativo e di raccordo, un adeguato supporto, mediante la assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.
Considerata l'ampiezza e la delicatezza delle attribuzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, l'Ente valuta ogni misura che possa supportare lo svolgimento delle sue funzioni, assicurando autonomia e poteri di impulso.

3.2 Il Responsabile Protezione dei dati (DPO)

L'Azienda ha affidato il ruolo alla società LASA Consulting di Bolzano.
Laddove si verificassero istanze di accesso ai dati personali o di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato[3], il RPCT si avvarrà, del supporto del DPO.
Analogamente il DPO potrà essere coinvolto nella valutazione dei profili di correttezza del trattamento dei dati personali sul sito web istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.
In particolare, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c).

3.3 Il R.A.S.A.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) per l'Azienda è Ingrid Walch, che si è attivata per l'abilitazione del profilo utente di RASA secondo le modalità operative indicate nel Comunicato ANAC del 28 ottobre 2013.

Art. 4 - Oggetto e finalità del PTPCT

[3] Le istanze di riesame, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi **dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013.**

Ai sensi della Legge n. 190/2012 l'Azienda ha adottato un proprio PTPC a partire dal triennio 2015-2017, operando una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, e analizzando tutti i processi dell'organizzazione in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo, per definire gli interventi organizzativi appropriati a prevenire il medesimo rischio e per individuare e attuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione. Il documento, ora PTPCT avendo inglobato la parte della Trasparenza, costituisce pertanto lo strumento di analisi dell'organizzazione sotto il profilo del rischio con la definizione delle misure da adottare o implementare al fine di ridurre i rischi specifici.
Con lo stesso PTPCT si definiscono procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.
Il PTPCT non presenta un termine di completamento finale, bensì un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono, come affermato dalle Linee di indirizzo del Comitato ministeriale di cui al D.P.CM. 16 gennaio 2013 "via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione".
Il PTPCT dell'Azienda è adottato, nei termini di legge, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo politico dell'Ente, in continuità con quello adottato nel 2018. E' pubblicato sul sito internet dell'Azienda in una apposita sezione di Amministrazione trasparente (altri contenuti-corruzione) e trasmesso, a cura del Direttore, al Collegio dei Revisori, in considerazione delle sue funzioni previste dalla legislazione vigente.
Il PTPCT si applica a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsivoglia titolo dell'Azienda ed ha la durata di tre anni.
Tenuto conto di tale valenza programmatica, che si articola strategicamente lungo un triennio, tutte le previsioni contenute nel piano potranno costituire oggetto di modifica, aggiornamento, revisione e implementazione, oltre che nell'immediato a fronte di specifiche emergenti necessità, soprattutto nel corso di ciascuna delle due annualità susseguenti alla presente sulla base specialmente dei dati esperienziali nel frattempo acquisiti e delle risultanze del monitoraggio effettuato sull'applicazione del precedente PTPCT 2018-2020, al fine di realizzare un sistema di interventi organizzativi volti alla prevenzione ed al contrasto del rischio della corruzione e dell'illegalità sempre più realmente e concretamente rispondente alle esigenze dell'Azienda.

Art. 5 - Definizione di corruzione

Il termine corruzione non è definito in modo univoco dalla legge 190/2012 ma sono il DFP con la circolare nr. 1/2013, nonché il PNA del 2013 che lo definiscono in senso lato come "**concetto 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**.
Tale accezione "ampia" del concetto di corruzione è stata confermata dal recente aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione (d'ora in poi PNA 2015), adottato da ANAC in data 28 Ottobre 2015.
Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che come noto 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".
Lo strumento attraverso il quale individuare le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione è rappresentato dal presente PTPCT.

L'obiettivo finale cui si vuole gradualmente giungere è un sistema di controllo preventivo al fine di creare un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto delle regole.
Una siffatta impostazione permette anche di raggiungere l'altro obiettivo previsto dalla legge n°190/2012 costituito dalla prevenzione anche dell'illegalità nella pubblica amministrazione ovvero "l'esercizio delle potestà pubblicistiche di cui dispongono i soggetti titolari di pubblici uffici, diretto al conseguimento di un fine diverso o estraneo a quello previsto da norme giuridiche o dalla natura della funzione".

Art. 6 - Principio di delega – Obbligo di collaborazione – Corresponsabilità

La progettazione del presente Piano, nel rispetto del principio funzionale della delega – prevede il massimo coinvolgimento dei Funzionari, come soggetti titolari del rischio. In questa logica si ribadiscono in capo alle figure apicali l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione e adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.
La progettazione ha inoltre coinvolto il Consiglio di Amministrazione, come raccomandato dal PNA 2015, alla luce della sua incidenza nella gestione dei processi critici.

Nella progettazione delle azioni preventive si è ritenuto opportuno ampliare il concetto di corruzione, ricomprendendo tutte quelle situazioni di cui all'art. 3 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 (…) ricomprendendo 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".

Si assume che attraverso l'introduzione e il potenziamento di regole generali di ordine procedurale, applicabili trasversalmente a tutte le unità organizzative, si potranno affrontare e risolvere anche criticità, disfunzioni e sovrapposizioni condizionanti la qualità e l'efficienza operativa dell'Azienda stessa. Le misure approntate tengono conto della necessità di garantire insieme con l'integrità, anche l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Art. 7. Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione dell'Azienda

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Azienda sono:

a. il Consiglio di Amministrazione quale autorità di indirizzo politico dell'Azienda;
b. il Responsabile della prevenzione della corruzione che si identifica con il Direttore;
c. tutti i dipendenti dell'amministrazione;
d. i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

E' onere e cura del Responsabile della prevenzione della corruzione definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del PTPCT.

a – Il Consiglio di Amministrazione (CdA)

Il CdA, quale organo di indirizzo politico dell'Azienda:

- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della funzione pubblica;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quali – a mero titolo esemplificativo – i criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti *ex* art. 53 del d.lgs. n. 165/2001.

b - Il Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

Il Direttore RPCT:

a) elabora il piano della prevenzione della corruzione;

b) definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;

c) verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;

d) propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;

e) verifica, d'intesa con il dirigente competente e nei limiti di cui all'art. 13 del presente piano la possibilità di una effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;

f) individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica pubblica e della legalità,

g) risponde della piena applicazione delle norme sulla Trasparenza, sia attraverso le pubblicazioni sul sito "Amministrazione Trasparente" che attraverso la cura degli istituti si Trasparenza "reattiva" (accesso agli atti e accesso generalizzato).

Il RPCT, entro il 15 dicembre di ogni anno, o nei diversi termini definiti da ANAC in proroga, pubblica sul sito *web* dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta.

Il RPCT, nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve avviare con tempestività l'azione disciplinare. Nel caso riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale.

In ipotesi riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato deve presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica e deve darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, il Responsabile del piano anticorruzione, cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'Azienda siano rispettate le disposizioni del decreto medesimo sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione. I compiti attribuiti al Responsabile della prevenzione della corruzione non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo *in vigilando* ma anche *in eligendo*.

L'imputazione della responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione non esclude che tutti i dipendenti delle strutture aziendali coinvolte nell'attività amministrativa mantengano, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del RPCT deve

essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.
Ai sensi del D.M. del ministro degli Interni del 25 settembre 2015, il RPCT cura la formazione dei propri collaboratori in materia di antiriciclaggio, assicurando la tempestiva segnalazione allo UIF della Banca d'Italia, anche in forma di tutela del denunciante (garanzia dell'anonimato), delle anomalie rilevate negli operatori esterni con i quali l'Azienda si trovasse a collaborare.
Nel caso in cui nei confronti del Direttore, Responsabile della prevenzione della corruzione, siano avviati procedimenti disciplinari o penali, si procede all'applicazione dell'obbligo di rotazione ed alla conseguente revoca dell'incarico.
In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui all'art. 1 comma 5 della legge n. 190/2012 e di aver osservato le prescrizioni di cui all'art. 1 commi 9 e 10 della stessa legge;
b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

In assenza di tali prove, la sanzione disciplinare a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.
In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde per omesso controllo, sul piano disciplinare.

c - I dipendenti dell'Azienda

Tutti i dipendenti dell'Azienda, sia in ruolo che a tempo determinato, nonché il personale in comando presso l'Azienda:

- partecipano al processo di gestione del rischio,
- osservano le misure contenute nel PTPCT,
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o alla Direzione,
- dichiarano tempestivamente casi di personale conflitto di interessi,
- rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione,
- rispettano le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione,
- prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione,
- fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012).

d - I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda osservano le misure contenute nel PTPCT e segnalano le situazioni di illecito. In forza della recentissima Legge sulla tutela del segnalante interno, anche i collaboratori e i dipendenti delle ditte che lavorano per l'Azienda, fruiscono delle dovute garanzie di riservatezza e tutela da possibili ritorsioni.

Art. 8 - Procedure di raccordo e coordinamento tra i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato

E' onere e cura del RPCT definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri soggetti competenti nell'ambito del PTPCT.
Il Direttore quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza stimola e mantiene attivi meccanismi di *feedback* rispetto all'andamento delle misure approntate in modo da rendere effettive ed efficaci le funzioni di vigilanza rispettivamente assegnate.
Il CdA, quale autorità di indirizzo politico, e la Direzione, nelle vesti di responsabile delle risorse umane, concorrono, altresì, nell'ambito delle rispettive competenze, alla concreta attuazione del percorso ad andamento circolare, adottato con il presente piano di prevenzione della corruzione, al fine di approntare un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della c.d. *maladministration*.

Art. 9 - Individuazione dei processi/attività a rischio specifico dell'Azienda e relative misure di abbattimento del rischio

Le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali nonché dal PNA evidenziano l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Questi obiettivi sono perseguiti attraverso la previsione delle misure di prevenzione definite come obbligatorie dalla L. n. 190 del 2012 quali, oltre all'elaborazione del PNA:

- adozione dei PTPCT
- adempimenti di trasparenza
- codici di comportamento
- rotazione del personale
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
- disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali
- disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (*pantouflage – revolving doors*)
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
- disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
- disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*)
- disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d.*whistleblower*)
- formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Le amministrazioni sono invitate ad esaminare poi le proprie «Aree specifiche».
L'Azienda, già dal PTPC 2015-2017, ha proceduto ad una mappatura di tutti i processi potenzialmente a rischio, focalizzandosi sulle attività specifiche proprie dell'attività istituzionale aziendale.
L'individuazione delle attività a rischio, per ciascuna specifica sfera di attività aziendale a più alto

livello di esposizione, è stata realizzata quale frutto di un confronto e valutazione tra responsabili di area ed il Responsabile per al prevenzione della corruzione.
Per ogni processo/attività a rischio è stata fatta una valutazione del grado di rilievo del rischio cui ne consegue l'individuazione dei provvedimenti da mantenere (se già in atto)/adottare/attuare/realizzare al fine di ridurre/neutralizzare il rischio rilevato, con relativa individuazione specifica del responsabile diretto, nonché definizione della tempistica di attuazione e/o di monitoraggio.
L'analisi dei rischi che ne consegue, che tiene anche conto del monitoraggio attuato nel corso del precedente anno di applicazione del PTPCT, risulta come da tabellone allegato (allegato n° 1).

Art. 10 - Analisi del rischio/Criteri per la definizione del livello di rischio

In logica di priorità, sono stati selezionati dal Direttore e dai Funzionari apicali i processi che, in funzione della situazione specifica dell'Azienda presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anti-corruzione.
Sono state utilizzate in tale selezione metodologie proprie del risk management (gestione del rischio, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.
Il modello adottato per la pesatura del rischio è coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione adottato nel settembre del 2013, arricchito successivamente con il suo aggiornamento del PNA 2015.
L'analisi del livello di rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi in relazione all'impatto che lo stesso produce. L'approccio prevede quindi che un rischio sia analizzato secondo le due variabili:

1. la probabilità di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo;

Le componenti che si sono tenute empiricamente in considerazione in tale stima del singolo processo, sono state:

- Grado di Discrezionalità/ Merito tecnico/ Vincoli
- Rilevanza esterna / Valori economici in gioco
- Complessità/ Linearità/ Trasparenza del processo
- Presenza di controlli interni/ Esterni
- Precedenti critici in Azienda o in realtà simili.

L'indice di probabilità è stato costruito con la seguente logica:

- Con probabilità da 0 a 0,05 (5%) il valore indicativo è 1, probabilità tenue;
- Con probabilità da 0,05 (5%) a 0,15 (15%) il valore indicativo è 2, probabilità media;
- Con probabilità da 0,15 (15%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, probabilità elevata.

2. l'impatto dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi. Le dimensioni che si sono tenute in considerazione nella valorizzazione dell'impatto sono state quelle suggerite dal PNA (all.5), ossia:

- Impatto economico,
- Impatto organizzativo,
- Impatto reputazionale.

L'indice di impatto – concetto un poco più complesso da calcolare - è invece costruito in maniera lineare lungo l'asse che da un impatto tenue porta fino ad un impatto elevato. L'indice di impatto

è stato costruito nella seguente maniera:

- Con impatto sul totale da 0 a 0,33 (33%) il valore indicativo è 1, cioè impatto tenue;
- Con impatto sul totale da 0,33 (33%) a 0,66 (66%) il valore indicativo è 2, cioè impatto medio;
- Con impatto sul totale da 0,66 (66%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, cioè impatto elevato.

L'indice di rischio si ottiene sommando tra loro questa due variabili (per ognuna delle quali si è stabilita come sopra una scala quantitativa). Più è alto l'indice di rischio, pertanto, più è critico il processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza.

L'indice di rischio comunque tiene conto del fatto che non si sono registrate negli ultimi anni in Azienda violazioni di norme di legge a tutela dell'imparzialità e correttezza dell'operato

In relazione alle richieste della norma, all'interno del Piano, sono stati inseriti tutti i processi caratterizzati da un indice di rischio "medio" o "alto" e comunque tutti i procedimenti di cui al citato art. 1 comma 16, oltre ad altri processi "critici" il cui indice di rischio si è rivelato, ad un esame più approfondito, essere "basso".

In sostanza ciascuno dei due indici viene pesato con un valore empirico tra 1 (tenue/leggero), 2 (medio/rilevante) e 3(forte/grave), applicato sia all'indice di Probabilità (IP) che all'indice di Impatto (IG), il cui prodotto porta alla definizione del Livello di Rischio (IR).

IP + IG = IR definito per ogni processo ritenuto sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati (come da allegata tabella – allegato n° 1).

Dall'indice di Rischio, che si deduce per ogni processo considerato sensibile, si definiscono quindi tre possibili livelli di soglia:

2 = rischio tenue (caratterizzato visivamente con il colore verde)
3 e 4 = rischio rilevante (caratterizzato visivamente con il colore giallo)
5 e 6 = rischio grave (caratterizzato visivamente con il colore rosso).

Le tre fasce di rischio inducono alla definizione dei singoli provvedimenti da adottare al fine di ridurre il livello di rischio, con definizione esatta dei responsabili, dei tempi di attuazione (commisurati all'urgenza), nonché degli indicatori per il monitoraggio in sede di controllo.

Art. 11 - Collegamento con gli altri strumenti di programmazione, di valutazione e di rendicontazione

L'efficacia del PTPCT dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell'Amministrazione. Rappresentando infatti uno strumento di programmazione finalizzata alla riduzione del rischio corruttivo nelle attività individuate come a maggior rischio, con indicazione degli strumenti da attivare al fine di ridurre lo stesso, dei responsabili dell'adozione degli strumenti, nonché delle rispettive tempistiche, deve trovare necessario collegamento con gli altri strumenti di programmazione aziendale e con la valutazione delle prestazioni.

Le attività previste come strumenti di lotta alla corruzione debbono pertanto trovare inserimento nella programmazione strategica aziendale come obiettivi e indicatori nel Piano Attività Annuale, e nel Piano strategico quadriennale. Il presente Piano si collega con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, tenendo conto dell'atto di indirizzo espresso dal CdA in data 15 novembre 2018.

Art. 12 - Sistema di controllo dell'adozione dei provvedimenti utili ai fini della riduzione del rischio

A fronte della definizione, nell'ambito delle attività afferenti ai singoli processi individuati come soggetti a rischio corruttivo, delle azioni e dei provvedimenti da adottare ai fini della riduzione del rischio medesimo, il Piano di prevenzione prevede il responsabile per l'adozione/mantenimento del singolo provvedimento/azione, la tempistica realizzativa, congruente con la pesatura e quindi con l'attribuzione della fascia di rischio, e l'indicatore/output per il monitoraggio e la verifica.
Il controllo sull'adozione del provvedimento viene effettuato dal RPCT che ne chiede conto al Responsabile dell'area interessata.
I controlli avverranno a cadenza semestrale o annuale (tipicamente a giugno/novembre), secondo quanto stabilito in ciascuna scheda processo, in modo da poter essere rendicontati nell'annuale relazione richiesta al RPCT.

La procedura di controllo verrà gestita dal RPCT aziendale con la doverosa collaborazione del responsabile dell'area interessata.

Art. 13 - Sistema di controllo dell'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e delle LL.RR. 10/2014 e 16/2016 e monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

La L. 190/12, all'art. 1 comma 15, nel richiamare la trasparenza dell'attività amministrativa come livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, contempla la pubblicazione, nei siti web delle Amministrazioni pubbliche, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.
Il successivo D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 detta le disposizioni che regolamentano e fissano i limiti della pubblicazione, nei siti istituzionali, di dati ed informazioni relative all'organizzazione e alle attività delle pubbliche amministrazioni; tali informazioni sono pubblicate in formato idoneo a garantire l'integrità del documento. Tale norma pertanto intende la trasparenza come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme di controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo di risorse pubbliche.
Alla luce della speciale autonomia di cui godono la Regione Trentino Alto Adige e la Provincia di Bolzano, l'applicazione del D.Lgs.33/2013, così come modificato dal D.Lgs. 97/2016, è orientata e filtrata attraverso la L.R. 10/2014 e la L.R. 16/2016.
Al fine di ottemperare alle previsioni di cui all'art. 15 comma 1 del D.Lgs. 33/13, confermate dall'art. 1 comma 1 lett. d) della L.R. 10/2014, sono state adottate a partire dal 2015 delle dichiarazioni da far sottoscrivere ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti in cui gli stessi attestano, sotto la propria responsabilità, l'insussistenza di tutte le situazioni di incompatibilità previste dal D.Lgs. 39/13. Di tutte le dichiarazioni rese si da conto nel sito aziendale alla sezione "Amministrazione Trasparente".

La responsabilità ex art. 46 del D.Lgs. 33/2013 prevista per il caso di violazione degli obblighi in materia di trasparenza fanno capo al Direttore in qualità di Responsabile aziendale per

l'anticorruzione e la Trasparenza.
Per quanto riguarda la compilazione, aggiornamento e rimozione dati dal sito Amministrazione trasparente, il Direttore si avvarrà della collaborazione della dott.ssa Ulrike Pertoll, che periodicamente viene chiamata a relazionare sulla completezza e correttezza dei dati inseriti.

Art. 14 - Accesso civico

Apposita sezione sul sito aziendale è dedicata al diritto di accesso civico che viene garantito al cittadino nei casi di omessa pubblicazione obbligatoria di atti da parte dell'Azienda, ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 33/2013.
E' ivi individuato nominalmente il responsabile per l'esercizio del diritto da parte del cittadino, nonché il titolare del potere sostitutivo, (il Direttore), cui rivolgersi nei casi di omessa o ritardata risposta da parte dell'Amministrazione, con indicazione delle fasi procedurali da seguire.
Nel corso del 2017 si è arricchita tale sezione anche con le indicazioni relative al cd. Accesso civico allargato (FOIA), che è entrato in vigore in regione TAA a partire dal 16.06.2017.
Il 16.12.2016 è infatti entrata in vigore la legge regionale n. 16 del 15.12.2016 ("Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2017"). Nel corso del 2017 la ACST di Merano si è dotata di apposito regolamento per l'accesso civico e generalizzato.
Il Capo primo di tale legge riguarda le "Disposizioni di adeguamento alle norme in materia di trasparenza" e dispone alcune modifiche alla legge regionale n. 10/2014.

Art. 15 - Rotazione dei dipendenti

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione contemplate dalla L. 190/12, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La ratio della norma è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.
La struttura organizzativa dell'Azienda, come si rileva dal Regolamento di organizzazione, contempla una sola funzione dirigenziale, il che non consente una rotazione degli incarichi tale da lasciare immutato il quadro strutturale.
Si ritiene pertanto di poter applicare solo parzialmente il principio di rotazione, da intendersi in un'ottica di polifunzionalità dei responsabili.
Fatti salvi i casi di sospensione cautelare in caso di procedimento penale, il Direttore procede comunque, nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dai contratti collettivi di lavoro e dalle altre norme applicabili, alla rotazione dei dipendenti coinvolti in procedimenti penali o disciplinari collegati a condotte di natura corruttiva o non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

Art. 16 - Tutela del dipendente che segnala illeciti – Whistleblowing

La tutela del whistleblower, è una disciplina introdotta dall'art. 1, comma 51 della L. 190/12. Si tratta di una misura di tutela del "*dipendente che riferisce all'autorità giudiziaria o al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro*"

Tre sono i principi posti dalla nuova disciplina:

- Tutela dell'anonimato
- Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower
- Sottrazione della denuncia al diritto di accesso ex L. 241/90.

Al fine di garantire quanto stabilito dalla norma, l'Ente ha disposto la creazione di una casella @mail appositamente dedicata alle segnalazioni di che trattasi.
La casella di posta interna con denominazione *"anticorruzione*", ha un unico destinatario individuato nel Direttore/RPCT e non è assolutamente accessibile ad altri canali.
Il RPCT, al ricevimento della segnalazione provvede, a seconda del contenuto della stessa, ad avviare le opportune verifiche interne che seguiranno poi l'eventuale percorso del procedimento disciplinare.
In sede di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante potrà essere rivelata all'incolpato solo nei casi di consenso esplicito del segnalante.

- se la contestazione dell'addebito disciplinare non è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato, secondo la Legge 179/2017, occorrerà richiedere il consenso dell'interessato; in assenza il procedimento disciplinare non potrà essere attivato.

L'Amministrazione prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove le stesse si presentino adeguatamente circostanziate e corredate da dovizia di particolari tali da farle ritenere presumibilmente fondate.
In ogni caso al personale è stato illustrata la procedura durante l'apposito incontro formativo, è stato inoltre appeso all'albo apposito avviso, e la procedura è stata comunque comunicata tramite circolare apposita.
E' stato chiarito altresì che, a fronte di serie valutazioni di opportunità da parte del denunciante, è possibile inoltrare direttamente la segnalazione, e con eguale valore esimente ai sensi del Codice disciplinare, ad ANAC, all'apposita casella predisposta dall'Autorità ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114: whistleblowing@anticorruzione.it.
Nel corso del 2019, si è provvederà inoltre a garantire la piena applicazione della nuova legge n.179 del 30/11/2017 recante "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" sulla tutela del segnalante, con particolare riguardo alla tutela dei segnalanti collaboratori di ditte e fornitori dell'Azienda, tramite avviso alle ditte contraenti.
Si è in ogni caso provveduto alla pubblicazione della email dedicata e della procedura in tema di tutela del Whistleblower, nella sezione Amministrazione Trasparente della Azienda, nella parte dedicata a: Altri contenuti- lotta alla corruzione – regolamenti per la prevenzione della corruzione.

Art. 17 - Conflitto di interessi

L'art. 1, comma 41 della L. 190/12 ha introdotta all'art. 6 bis della L. 241/90 una nuova disciplina sul "conflitto di interesse" sancendo che" *il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interesse, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".*
Due pertanto sono i principi posti:

- Obbligo di astensione
- Dovere di segnalazione al responsabile gerarchico

che vanno letti e applicati in modo coordinato con la disposizione di cui agli artt. 6 e 7 del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. 62 del 2013 sull'obbligo di comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse e obbligo di astensione nei casi di interessi privati.
L'Azienda ha adottato un modello di dichiarazione dal titolo: "comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", finalizzato alla verifica dell'assenza di conflitto di interessi che viene sottoposto al dipendente all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.
Alla segnalazione del conflitto di interessi, che va rivolta al responsabile gerarchico, verrà esperita dallo stesso una valutazione della situazione che potrà portare, nell'ipotesi di constatazione del conflitto, al sollevamento del segnalante dall'incarico o, nell'ipotesi di assenza di conflitto, all'autorizzazione motivata dell'espletamento dell'attività
Qualora la situazione di conflitto riguardi il responsabile gerarchico, la valutazione verrà effettuata, su segnalazione e richiesta di quest'ultimo, dal Responsabile della prevenzione della corruzione, o direttamente dal CdA.
La violazione del percorso definito comporta responsabilità disciplinare per il dipendente, oltre ad illegittimità procedimentale e dunque del provvedimento finale per vizio di eccesso di potere.

Art. 18 - Formazione

I responsabili, il RPCT e lo stesso CdA, proprio a sostegno della redazione del presente Piano e della sua compiuta attuazione, sono stati coinvolti in diversi interventi formativi, tutti registrati ai sensi di legge, già a partire dal mese di aprile 2015, completati da formazione on the job per comprendere e applicare le logiche del monitoraggio semestrale ed annuale.
Tale percorso di formazione sarà arricchito nel triennio 2019-2021, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico anche in concomitanza con l'applicazione della nuova disciplina sulla Privacy.

Art. 19 - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione (D. Lgs n.39 /2013)

Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte dei dipendenti può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.
Il RPCT verifica pertanto che nell'Amministrazione siano rispettate le norme stabilite dal D.Lgs. n. 39/2013 in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di natura dirigenziale.
La norma definisce "inconferibilità" la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni o esterni a coloro che:

- abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del libro secondo del C.P. anche con sentenza non passata in giudicato;
- che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione; che siano stati componenti di organo di indirizzo politico.

A tal fine l'Ente prevede l'acquisizione, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, da parte del dipendente, di una dichiarazione attestante l'assenza delle cause di inconferibilità previste dalla norma.
Il D.Lgs. 39/13 definisce, inoltre, "incompatibilità" l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico che si venga a trovare nelle condizioni definite dagli artt. 10 e 14 della medesima norma,

di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione che conferisce l'incarico.
Al personale succitato viene sottoposta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, una dichiarazione attestante l'assenza delle cause di incompatibilità menzionate dalla norma. Analoga dichiarazione viene successivamente reiterata con cadenza annuale.

Art. 20 - Attività e incarichi extraistituzionali

Al fine di evitare la concentrazione del potere decisionale con il rischio di indirizzare l'attività amministrativa verso fini privati o comunque impropri da parte del dirigente o del funzionario, che tra l'altro può determinare situazioni di conflitto di interessi, la L. 190/12 impone che:

- venga regolamentata la disciplina dell'autorizzazione allo svolgimento di attività ed incarichi extraistituzionali
- venga valutata l'opportunità di definire una black list di incarichi e attività extraistituzionali precluse ai dipendenti.

Al fine di ridurre il rischio corruttivo è stata adottata apposita regolamentazione all'interno del codice di comportamento dell'Amministrazione.

Art. 21 – Adempimenti in tema di trasparenza ex L.R. 10/2014 e L.R.16/2016

La tematica della trasparenza, considerata uno degli strumenti per la promozione dell'integrità e per lo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi, negli ultimi anni è stata oggetto di una crescente attenzione, che ha portato il legislatore all'emanazione del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".
Nel percorso avviato dall'Azienda per portare tutti i cittadini e gli stakeholders esterni e interni a conoscenza del proprio operato, l'applicazione del d.lgs. n. 33/2013, così come tradotto nella autonomia regionale dalla L.R. 10/2014, rappresenta un passo ulteriore nel processo di realizzazione di una pubblica amministrazione sempre più trasparente in tutte le fasi delle sue attività. L'applicazione della L.R.TAA n.10/2014,come recentemente modificata dalla legge regionale n. 16 del 15.12.2016, deriva dall'assimilabilità della scrivente Amministrazione alle aziende degli enti locali, sia per il potere di nomina di gran parte del CdA esercitato dal Comune di Merano, sia per l'ambito territoriale di attività, limitato appunto al territorio comunale.
In particolare, l'Azienda si impegna a orientare la propria organizzazione e a predisporre strumenti tecnologicamente avanzati per perseguire ed assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi verso l'esterno. In particolare per curare l'aggiornamento e il popolamento del sito web istituzionale dell'Azienda, è stata incaricata la dott. ssa **Ulrike Pertoll**.
Per chiarire gli impegni di trasparenza ai quali l'Azienda è soggetta, viene allegato al presente Piano un albero della Trasparenza con definizione di tempistiche di pubblicazione, e riferimenti normativi relativi.

Art. 22 – Codice di comportamento

L'Azienda nel 2015 ha adottato un proprio codice di comportamento "aziendale" che mira alla

sensibilizzazione del personale sui temi etici. La redazione ed approvazione del codice e del piano sono resi noti a tutti i dipendenti tramite trasmissione telematica ed invitandoli a prenderne visione.
I contenuti del Codice di comportamento sono stati oggetto di illustrazione nel corso dell'intervento di formazione obbligatoria che si è tenuto nel corso del mese di Maggio 2015. Il codice di comportamento è messo a conoscenza al fine della presa d'atto anche dei nuovi assunti presso l'Azienda stessa.
Sarà cura dell'Azienda estendere tali norme, laddove compatibili, a tutti i collaboratori dell'amministrazione, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Amministrazione. A tal fine si è adottato nel corso del 2017 un modello di lettera di incarico e un modello di capitolato d'appalto riportanti espressamente clausole che estendano l'obbligo di osservanza del codice di comportamento.
Come richiesto dall'aggiornamento 2018 del PNA 2016, una volta visionate le linee guida generali e di settore che ANAC ha promesso di pubblicare nei primi mesi del 2019, si valuterà la eventuale possibilità di operare una revisione del Codice di Comportamento aziendale vigente.

Art. 23 - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – revolving doors)

Il D.Lgs. 39/13, nel dettare precise norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi da conferire e/o conferiti all'interno della Pubblica Amministrazione, ha precostituito le condizioni per evitare accordi corruttivi finalizzati al conseguimento di vantaggi in maniera illecita.
In particolare la norma pone divieto ai dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione nei confronti di soggetti privati, di intrattenere, con gli stessi, alcun tipo di rapporto di lavoro, sia esso autonomo o subordinato e indipendentemente dalla causa di cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione di provenienza.
A tal fine l'Ente verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D. Lgs. n. 39/2013. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti Capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.
L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445/ 2000 con la quale viene certificata la conoscenza della norma medesima e che nell'ipotesi di mancato rispetto della stessa:

- i contratti eventualmente conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli;
- divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con annesso obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati, ad essi riferiti.

A tal fine, il RPCT è tenuto ad assicurare che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

L'Azienda procede inoltre all'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, a pena di nullità, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Art. 24 - Rispetto della normativa provinciale, nazionale, europea sulla scelta del contraente

In assenza di precedenti critici, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto puntuale della normativa di dettaglio e delle Linee guida espresse da ANAC, anche attraverso l'utilizzo della Centrale di committenza Provinciale e degli strumenti del Commercio elettronico predisposti a livello locale e nazionale. Pertanto si è deciso di alleggerire significativamente nell'allegato tabellone processi/rischi già dal PTPCT 2018-2020 la massa di adempimenti ulteriori suggeriti nell'aggiornamento 2015 al PNA, in quanto irrealistici e troppo impattanti sull'operatività della struttura amministrativa rispetto al beneficio di igienizzazione dell'agire pubblico che dovrebbero promuovere.

Art. 25 - Monitoraggio dei rapporti fra l'Azienda e Soggetti con i quali intercorrono rapporti aventi rilevanza economica

L'art. 1, comma 17 della L. 190/12 contempla, ai fini della salvaguardia dai rischi corruttivi nell'ambito dei rapporti tra l'Azienda e soggetti con i quali intercorrano rapporti di natura economica, la previsione di una clausola che faccia derivare, dal mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità, l'esclusione dalla gara e/o la risoluzione del contratto. Tale clausola deve essere inserita negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito.
L'azienda ha adottato in corso del 2016, come misura finalizzata a ridurre il rischio corruzione, un patto di integrità per l'affidamento di commesse.

Art. 26 - Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del PTPCT

In conformità a quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione in materia di diffusione condivisa e partecipata delle strategie aziendali anticorruzione, il PTPCT aziendale viene pubblicato in bozza sul sito web istituzionale per un periodo di 7 giorni al fine di diffonderne il contenuto e dare la possibilità a cittadini e portatori di interessi diffusi di formulare osservazioni e apportare contributi al contenuto dello stesso.
Dell'esito della pubblicazione si tiene conto nel Piano stesso.

Art. 27 - Aggiornamento del piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza

MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO

Il presente Piano rientra tra i piani e i programmi Gestionali. Le modalità di aggiornamento saranno pertanto analoghe a quelle previste per l'aggiornamento di tali piani e programmi, e darà atto del grado di raggiungimento degli obiettivi dichiarati secondo gli indicatori ivi previsti.
CADENZA TEMPORALE DI AGGIORNAMENTO
I contenuti del presente Piano, così come le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità, costituiscono aggiornamento dei precedenti PTPCT, e saranno oggetto anche nel futuro di aggiornamento annuale, o se necessario, in corso d'anno, anche in relazione ad eventuali adeguamenti a disposizioni normative e/o a riorganizzazione di processi e/o funzioni.

Art.28 - Monitoraggio

Ogni sei mesi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza opererà un formale monitoraggio attraverso la consultazione dei responsabili delle azioni individuati nell'allegato tabellone processi rischi.
I risultati del monitoraggio accompagneranno la realizzazione delle azioni e la manutenzione del PTPCT nel triennio di riferimento.

Art. 29 - Progettazione di azioni specifiche di contenimento del rischio

Obiettivo primario del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è garantire nel tempo il presidio dei processi critici con monitoraggio e verifica dell'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.
Ciò al fine di prevenire i rischi per danni all'immagine derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, oltre che per presidiare la corretta gestione dell'Azienda.

La metodologia adottata nella stesura del Piano si rifà al PNA, con due approcci complementari:

- l'approccio mutuato dal D.lgs. 231/2001
- L'approccio dei sistemi normati.

In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, check-list, liste di riscontro e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza e equità.

Cronoprogramma attività per triennio 2018-2020

termine	***attività***	***competenza***
Entro il 15/01/2019	- Confronto su progettazione azioni - Predisposizione PTPCT in bozza - Pubblicazione PTPCT in bozza su sito WEB istituzionale	RPCT CdA, Responsabili aree RPCT RT
Entro 30/01/2019	- Approvazione PTPCT 2019-2021 - Comunicazione a Collegio dei revisori - Input a Servizi Amministrativi e contabili per raccolta dichiarazioni di incompatibilità - Predisposizione Relazione annuale 2019 e pubblicazione sul sito web istituzionale	RPCT CdA RPCT
Entro il 28/02/2019	- Attestazione adempimento obblighi di trasparenza e pubblicazione sul sito web istituzionale - Compilazione griglia di rilevazione e scheda di sintesi	RPCT
Entro 30/06/2019	- Verifica raccolta e pubblicazione dichiarazioni incompatibilità e patrimoniali	RPCT
Dopo 30/06/2019	- Primo Monitoraggio PTPCT	RPCT in collaborazione con i responsabili e RT
Dopo 30/11/2019	- Monitoraggio annuale stato di attuazione PTPCT	RPCT in collaborazione responsabili aree e RT
Entro 15/12/2019	- Revisione schede di analisi delle attività a rischio corruzione per aggiornamento PTPCT - Approvazione revisione schede	Responsabili aree funzionali RPCT
Entro 15/12/2019	- Definizione piano di formazione anticorruzione per annualità successiva	RPCT
Entro 15/12/2019	- Relazione annuale su attuazione del PTPCT, salve deroghe ANAC - Pubblicazione della relazione sul sito web aziendale	RPCT
Entro 31/01/2020	Adozione nuovo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022	RPCT

Legenda:
RPCT: Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (Daniela Zadra)
PTPCT: Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
CdA: Consiglio di Amministrazione
RT: Referente Trasparenza (Ulrike Pertoll)

APPENDICE NORMATIVA

Si riportano di seguito le principali fonti normative sul tema della trasparenza e dell'integrità.

- L.11.2017 n. 179 *''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''*

- L. 30.11.2017 n. 179 *"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"*

- L. 07.08.2015 n. 124 "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*"

- L. 11.08.2014, n. 114 di conversione del D.L. 24.06.2014, n. 90, recante all'art. 19: "*Soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorità nazionale anticorruzione*" e all'art. 32: "*Misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese nell'ambito della prevenzione della corruzione*".

- L. 06.11.2012 n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".

- L. 28.06.2012 n. 110 e L. 28.06.2012 n. 112, di ratifica di due convenzioni del Consiglio d'Europa siglate a Strasburgo nel 1999.

- L. 11.11.2011 n. 180 "*Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese*".

- L. 12.07.2011 n.106 "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 maggio 2011 n. 70, concernente Semestre Europeo - Prime disposizioni urgenti per l'economia*".

- L. 03.08.2009 n.116 "*Ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003*".

- L. 18.06.2009 n. 69 "*Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile*".

- L.R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 15.12.2016 n.16 "*Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2017*"

- L.R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 29.10.2014 n.10 recante "*Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale, nonché modifiche alle leggi regionali 24 giugno 1957, n. 11 (Referendum per l'abrogazione di leggi regionali) e 16 luglio 1972, n. 15 (Norme sull'iniziativa popolare nella formazione delle leggi regionali e provinciali) e successive modificazioni, in merito ai soggetti legittimati all'autenticazione delle firme dei sottoscrittori".*

- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 13.12.2012 n. 8, recante all'art.7 le disposizioni in materia di "Amministrazione aperta", successivamente modificata con L. R. TAA. 05.02.2013 n. 1 e L. R. 02.05.2013 n.3, in tema di trasparenza ed integrità (si veda circolare n. 3/EL/2013/BZ/di data 15.05.2013), e da ultima modificata dalla L.R. n.10/2014 di cui sopra.

- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 15 giugno 2006, n. 1 recante Disposizioni per il concorso della Regione Trentino-Alto Adige alla realizzazione degli obiettivi di contenimento della spesa pubblica e norme sulla rimozione del vincolo di destinazione del patrimonio già appartenente agli enti comunali di assistenza
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 21 settembre 2005, n. 7 recante Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza – aziende pubbliche di servizi alla persona
- D. Lgs. 08.06.2016 n. 97 "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza*"
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 39 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 33 "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*".
- D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*".
- D. Lgs. 12.04.2006 n. 163 e ss. mm. "*Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE*".

- D. Lgs. 07.03.2005 n. 82 e ss. mm. "*Codice dell'amministrazione digitale*".

- D. Lgs. 30.06.2003 n. 196 "*Codice in materia di protezione dei dati personali*".

- D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*".

- D.P.R. 16.04.2013 n. 62 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*".

- D.P.R. 23.04.2004 n. 108 “Regolamento recante disciplina per l’istituzione, l’organizzazione ed il funzionamento del ruolo dei dirigenti presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo”.

- D.P.R. 07.04.2000 n. 118 “*Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la disciplina degli albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica, a norma dell’articolo 20, comma 8, della legge 15 marzo 1997, n. 59*”.

- Decreto del Presidente della Regione 13 aprile 2006, n. 4/L, recante Approvazione del regolamento di esecuzione concernente la contabilità delle aziende pubbliche di servizi alla persona ai sensi del Titolo III della legge regionale 21 settembre 2005, n. 7, relativa a «Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza - aziende pubbliche di servizi alla persona»

- Decreto del Presidente della Regione 17 ottobre 2006, n. 12/L, recante Approvazione del regolamento di esecuzione della legge regionale 21 settembre 2005, n. 7, relativo alla organizzazione generale, all’ordinamento del personale e alla disciplina contrattuale delle aziende pubbliche di servizi alla persona

- Codice etico funzione pubblica di data 28.11.2000.

- Codice etico per gli amministratori locali – “*Carta di Pisa*”.
- Convenzione dell’O.N.U. contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale dell’Organizzazione in data 31.10.2003 con la risoluzione n. 58/4, sottoscritta dallo Stato italiano in data 09.12.2003 e ratificata con la L. 03.08.2009 n. 116.
- Intesa di data 24.07.2013 in sede di Conferenza Unificata tra Governo ed Enti Locali, attuativa della L. 06.11.2012 n. 190 (art. 1, commi 60 e 61).
- Piano nazionale anticorruzione 2013 predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, e approvato dalla CIVIT in data 11.09.2013.

- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015

- Piano nazionale anticorruzione 2016, predisposto da ANAC ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, Delibera ANAC n.831 del 3 agosto 2016

- Circolari n. 1 di data 25.01.2013 e n. 2 di data 29.07.2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.

- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (D.P.C.M. 16.01.2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla L. 06.11.2012 n. 190.

- D.P.C.M. 18.04.2013 attinente le modalità per l'istituzione e l'aggiornamento degli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, di cui all'art. 1, comma 52, della L. 06.11.2012 n. 190.

- Delibera CIVIT n. 72/2013 con cui è stato approvato il Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Delibera CIVIT n. 15/2013 in tema di organo competente a nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione nei comuni.
- Delibera CIVIT n. 2/2012 “Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità”.
- Delibera CIVIT n. 105/2010 “Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (art. 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)”.