



**TERME MARINE E SPIAGGIA GRADO**

# **Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.)**

## **2016 - 2018**

*(ai sensi della Legge nr. 190/ 2012 e del Decreto Legislativo nr.33/ 2013)*

*Predisposto dal responsabile per la prevenzione della corruzione Dott. Sergio Schiavi*

*Adottato in data 27/01/2016 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione*

*Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"*

## **LEGENDA - ABBREVIAZIONI**

- ANAC : Autorità Nazionale Anticorruzione
- CdA : Consiglio di Amministrazione
- CSIA : Consorzio per lo Sviluppo Industriale ed Artigianale di Gorizia
- MOGC : Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex  
D.Lgs.231/01
- OdV : Organismo di Vigilanza
- PNA :Piano Nazionale Anticorruzione
- PTI : Piano per la Trasparenza e l'Integrità
- PTPC : Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
- RPCT : Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della  
Trasparenza

## **INDICE**

### ***A) PARTE PRIMA - ANTICORRUZIONE***

#### **INTRODUZIONE**

- Generalità
- La Legge n. 190/2012 e il sistema di prevenzione della corruzione
- La definizione di corruzione

#### **IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC)**

- Attuazione
- Contenuto e finalità del Piano
- Adozione e aggiornamento del Piano
- Ambito soggettivo di applicazione

#### **IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

- Nomina
- Compiti
- Responsabilità
- Facoltà
- Sinergie

#### **FATTISPECIE DI REATO CONTEMPLATE NEL PIANO**

- “Reati-presupposto” ex D.Lgs.231/01
- Reati previsti dal Titolo II, Capo I, del Codice Penale
- Reati previsti dal Titolo II, Capo II, del Codice Penale

#### **SOGGETTI PREPOSTI AL CONTROLLO ED ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

- Generalità
- Consiglio di Amministrazione ASPM
- L’Organismo di Vigilanza ASPM
- Responsabile Personale e Organizzazione ASPM
- Tutti i Dipendenti ASPM

#### **INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO CORRUZIONE**

#### **IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI**

- Il Contesto Esterno
- Il Contesto Interno

## **POSSIBILI SCENARI DI COMMISSIONE DEI REATI CORRUTTIVI**

### **MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

#### **Misure obbligatorie**

- Trasparenza*
- Codice etico*
- Verifica sull'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi*
- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro*
- Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*
- Coinvolgimento degli stakeholder*
- Rotazione del personale*

#### **Misure specifiche**

- Formazione del personale*
- Sistema disciplinare*

### **B) PARTE SECONDA - TRASPARENZA**

- Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI)*

## **INTRODUZIONE**

### **Generalità**

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito PTPC o il Piano) è redatto dalla S.p.a. Grado Impianti Turistici (di seguito anche GIT, la Società o l'Azienda) in conformità alle seguenti norme:

- Legge 190 del 2012 (di seguito anche L. 190/2012) recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione (c.d. Legge anticorruzione);
- Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito anche PNA) approvato l'11 settembre 2013 dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT) - divenuta dal 31 ottobre 2013 Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- Decreto Legislativo 33 del 2013 (di seguito anche D.Lgs.33/2013), relativo al Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Il presente Piano, in accordo con quanto stabilito dalla L.190/2012 e dal PNA, ha un orizzonte temporale triennale (2016-2018) ed è soggetto, entro il 31 gennaio di ogni anno, ad aggiornamento, prendendo a riferimento il triennio successivo.

### **La Legge n. 190/2012 e il sistema di prevenzione della corruzione**

La Legge n. 190 del 6 novembre 2012 - entrata in vigore il 28 novembre 2012 - recante: *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* è stata adottata in attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione nonché degli articoli 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 al dichiarato fine di individuare *“in ambito nazionale, l'Autorità nazionale anticorruzione e gli altri organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*.

Con tale provvedimento, pertanto, è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato sui due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione.

Al primo livello si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito per brevità anche **“PNA”**), elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito per brevità anche **“ANAC”**) e a un secondo livello si collocano i Piani Triennali Anticorruzione di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di ognuna.

Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti piani, evidenziano l'esigenza di perseguire, principalmente, i seguenti obiettivi:

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

### **La definizione di corruzione**

Per comprendere appieno lo spirito della Legge n. 190/2012 è necessario soffermarsi sul concetto di corruzione nell'accezione voluta dal legislatore.

Il PNA attribuisce alla corruzione una definizione diversa da quella tradizionalmente intesa; nello stesso, infatti, si legge: *“Poiché il PNA è uno strumento finalizzato alla prevenzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un'accezione ampia. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ad esterno, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”*.

## **IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC)**

### **Attuazione**

La legge delinea un macrosistema di intervento fondato sulla cultura della prevenzione della corruzione, delineando un insieme di regole volte a garantire legalità e la trasparenza all'azione pubblica. Tra i vari obblighi contemplati dalla legge, è imposto agli enti pubblici di adottare un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito PTPC).

Il PNA approvato da CIVIT (ora ANAC), fornisce alle amministrazioni pubbliche gli indirizzi per la stesura del Piano Triennale.

Il paragrafo 1.3. del PNA (“Destinatari”) stabilisce espressamente – seppur in contraddizione con la L.190/12 che impone l'obbligo di adozione del Piano a carico delle sole Amministrazioni Pubbliche e dei soggetti individuati con rinvio all'art.1, comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - che i propri contenuti sono rivolti anche agli enti pubblici economici (ivi comprese l'Agenzia del Demanio e le Autorità Portuali), agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari.

Il PNA, quindi, specifica (par. 3.1.1.) che al fine di dare attuazione alle norme contenute nella L.190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale *“sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali”*. Tuttavia, *“per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non*

*solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella legge n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/ società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della legge n. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale. Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione.*

Tale obbligo è stato recentemente ribadito dalle Linee guida per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa, tra le quali le Determinazioni nr. 8 del 17 Giugno 2015 e nr. 12 del 28 Ottobre Settembre 2015, emanate dall'ANAC.

Tutto ciò premesso e considerato, GIT ha ritenuto di adottare il presente PTPC che viene a costituire parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (MOGC), già adottato dall'Azienda stessa al fine di porre ogni forma di possibile ostacolo all'eventuale insorgere dei reati presupposto previsti dal Decreto Legislativo nr. 231/01, rendendo, così ancor più incisiva l'azione di contrasto ai fenomeni corruttivi.

### **Contenuto e finalità del Piano**

Il PTPC, come indicato nel precedente paragrafo, costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs.231/01 (di seguito MOGC 231 o il Modello 231), adottato dall'Azienda con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27.01.2016.

Esso è lo strumento attraverso il quale l'Azienda descrive la propria strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

In particolare il Piano è il documento in cui sono rappresentati:

- i ruoli e le responsabilità del RPCT e degli organi di controllo ed, in generale, dei dipendenti dell'Azienda;
- le misure di prevenzione e di controllo implementate al fine di prevenire i rischi di corruzione;
- il programma delle misure da implementare nel triennio 2016-2018.

Come detto, il Piano è redatto in conformità alle due norme di riferimento, L.190/2012 e dal D.Lgs.33/2013, ed in coerenza con i principi e gli obiettivi stabiliti dal PNA.

I contenuti minimi che lo stesso deve possedere, ai sensi dell'art. 1, comma 9 della Legge 190/2012, sono:

- individuare le aree a rischio di corruzione;
- prevedere, per le attività ritenute maggiormente a rischio, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;

- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- definire gli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione circa il funzionamento e l'osservanza del piano con particolare riguardo alle attività valutate maggiormente a rischio di corruzione;
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra l'Azienda ed i soggetti che con la stessa stipulano i contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione, erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti ed i dirigenti ed i dipendenti dell'Azienda;
- individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti dalle disposizioni di legge.

In caso di commissione, all'interno della Società, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, la predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione in coerenza a quanto sopra previsto, nonché l'attività di vigilanza sul funzionamento dello stesso e la relativa attività di monitoraggio, esclude la responsabilità del RPC per il fatto commesso (art. 1, comma 12, Legge n. 190/2012).

La natura delle responsabilità alle quali il RPC è sottoposto in relazione alla tipologia di inadempimento e l'entità delle responsabilità stesse sono stabilite dalla Legge n. 190/2012 e dovranno altresì essere contestualizzate alla luce della tipologia di rapporto in essere fra il Responsabile e la Società. E' esclusa la responsabilità penale.

#### **Adozione e aggiornamento del Piano**

Secondo quanto previsto dall'art.1, comma 8, Legge 190 del 2012 il PTPC deve essere adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società entro il 31 gennaio di ciascun anno e va pubblicato nella sezione del sito internet del Consorzio stesso denominata "Amministrazione Trasparente".

Coerentemente con quanto previsto dal PNA e dai suoi allegati, l'aggiornamento del Piano dovrà essere annuale e terrà conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione (es.: acquisizione di nuove competenze);
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del PTPC;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel PNA.

L'aggiornamento sarà effettuato attraverso la stessa procedura seguita per la prima adozione del PTPC.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT), nominato ai sensi della L.190/2012, coadiuvato dai Responsabili delle funzioni eventualmente interessate, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o integrazioni del Piano.

#### **Ambito soggettivo di applicazione**

Destinatari del Piano chiamati a darvi attuazione sono:

1. Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione
2. Tutti i componente del Collegio Sindacale



3. Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001
4. Responsabile per la prevenzione della corruzione
5. Responsabile della trasparenza
6. Responsabili Unici del Procedimento (RUP)
7. Direttori Lavori
8. Delegato del datore di lavoro in materia di prevenzione infortuni
9. Delegato del datore di lavoro in materia ambientale
10. Tutti i Responsabili di Entità
11. Tutti i dipendenti
12. Tutti i collaboratori

## **IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

### **Nomina**

Con determina del Consiglio di Amministrazione di GIT del 23/12/2015 è stato nominato *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Responsabile per la Trasparenza*, il dott. Sergio Schiavi.

Tale nomina è pubblicata sul sito internet della Società, in via permanente.

Il Responsabile resta in carica sino a revoca e, comunque, fino alla nomina del successore.

Qualora le caratteristiche del Responsabile dovessero venir meno nel corso dell'incarico, l'Organo di Governo procederà alla revoca dell'incarico ed alla sua sostituzione con soggetto diverso, che presenti i requisiti richiesti.

La revoca dell'incarico potrà avvenire per giusta causa, per sopravvenuta impossibilità o nel caso in cui vengano meno, in capo al Responsabile, i requisiti di imparzialità, autonomia, indipendenza ed onorabilità.

Per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il Responsabile inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel presente Piano;
- il coinvolgimento dell'Azienda o di un soggetto ad esso appartenente in un procedimento penale, ove risultino dagli atti, gravi omissioni dell'attività di vigilanza, addebitabili al Responsabile;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del Responsabile per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Piano;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico del Responsabile ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Nei casi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione provvederà a nominare il nuovo RPCT in sostituzione di quello cui sia stato revocato il mandato.

Nel caso in cui sia stata emessa una sentenza di condanna anche non definitiva a carico del Responsabile, l'Organo di Governo, nelle more del passaggio in giudicato della sentenza, potrà altresì disporre la sospensione dei poteri del Responsabile e la nomina di un nuovo Responsabile *ad interim*.

La rinuncia all'incarico da parte del Responsabile può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Organo di Governo per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

Così come chiarito dal PNA i compiti attribuiti al RPC 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*.

### **Compiti**

L'art. 1, comma 10 della Legge n. 190/2012, stabilisce che il RPC:

- elabora entro il 15 gennaio di ogni anno la proposta di Piano, che deve essere adottata dal Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno;
- verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità, anche con riferimento alle eventuali proposte formulate dai responsabili competenti in ordine alle attività ed ai procedimenti esposti a maggior rischio di corruzione;
- propone modifiche del Piano anche in corso di vigenza dello stesso qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Azienda;
- definisce le procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, in accordo con i responsabili aziendali, il personale da sottoporre a formazione;
- elabora entro il 15 dicembre di ogni anno la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la sua pubblicazione sul sito web aziendale (art. 1, comma 14, del 2012). Per l'anno 2015 l'obbligo di pubblicazione è stato differito alla data del 15 Gennaio 2016;
- attraverso le disposizioni contenute nel presente Piano cura il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ai sensi del D.Lgs.39 del 2013;
- verifica la diffusione del Codice Etico all'interno dell'Azienda ed il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- segnala al Responsabile del Personale eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto;
- controlla l'adempimento delle disposizioni in materia di trasparenza (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013) così come meglio specificate nella Parte II del Piano denominata "Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità".

Fermo quanto sopra il RPC dovrà, altresì, effettuare la vigilanza, la contestazione e le segnalazioni previsti dall'art. 15 del D.Lgs. n. 39/2013 "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.

### **Responsabilità**

Le responsabilità del RPCT si articolano come segue:

- qualora, all'interno di GIT, venga commesso un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, è prevista una responsabilità di natura disciplinare (valutata ai sensi del vigente C.C.N.L.) ed amministrativa per l'eventuale danno erariale;
- in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano e in caso di omesso controllo è prevista una responsabilità di natura disciplinare.

Le ipotesi di responsabilità di cui sopra sono escluse nel caso in cui il RPCT provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il PTPC e di aver osservato le seguenti prescrizioni:

- avere individuato le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- avere previsto, per le attività sopra individuate, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- avere previsto, con particolare riguardo alle attività sopra individuate, obblighi di informazione nei confronti dei responsabili chiamati a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- avere monitorato il rispetto delle procedure che regolano i rapporti tra la Società ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche richiamando i terzi beneficiari e/o controparti contraenti al rispetto delle norme contenute nel Codice Etico, con specifico riferimento alle fattispecie di conflitto di affari o interessi, alla correttezza ed alla trasparenza reciproca in ambito contrattuale;
- avere verificato l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità, nonché avere proposto la modifica dello stesso, qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- supportare la funzione competente nell'individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione;
- aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

### **Facoltà**

Per l'adempimento del proprio compito istituzionale al RPCT è riconosciuta in ogni momento la facoltà di:

- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio della società al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità delle attività;
- richiedere pareri a soggetti esterni sulla congruità del *modus operandi* dell'Azienda in riferimento alle attività a più elevato rischio corruzione;
- condurre attività di controllo, di analisi, di accertamento e ricognizioni su atti interni ed osservazione sulle attività aziendali dell'organizzazione amministrativa della Società, con specifico riferimento all'utilizzo delle risorse pubbliche ed alla loro destinazione.  
A tal fine ha libero accesso a tutta la documentazione che riterrà rilevante e può acquisire ogni documento necessario per il corretto svolgimento dei suoi compiti istituzionali;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dell'Azienda, soprattutto nell'ambito dei processi e delle attività a rischio riconducibili alla gestione delle risorse pubbliche;

### **Sinergie**

L'attività del RPC è svolta in costante collaborazione con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs nr.231/01. A tale scopo è stato previsto un flusso informativo completo e costante tra dette funzioni, al fine di ottimizzare le attività di verifica, recependo dall'Organismo di Vigilanza

eventuali informazioni e risultati svolti dallo stesso che siano utili ai fini del rispetto e l'adeguatezza del Piano di prevenzione della corruzione. Di contro il RPC notizierà l'Organismo di Vigilanza in merito all'attività di controllo svolta, dalla quale emergano fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme anticorruzione;

L'Organismo di Vigilanza renderà a tal fine disponibile al RPC tutti i manuali e i modelli di gestione dei rischi, le procedure, le autorizzazioni, il sistema di deleghe e la documentazione in suo possesso, nonché le risultanze delle verifiche ispettive effettuate, al fine di rendere edotto il Responsabile delle procedure in atto in azienda e del monitoraggio sulla loro applicazione; ciò con esclusivo riferimento all'attività di vigilanza che l'Organismo stesso svolge in materia di prevenzione ai reati ex art. 25, D.Lgs. 231/01 "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" (come modificato dall'art. 1 comma 77 della Legge 6 novembre 2012, n. 190) ed art. 25 *ter* D.Lgs. 231/01 "Reati Societari", aggiunto dal D.Lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3 (come modificato dall'art. 1 comma 77 della Legge 6 novembre 2012, n. 190), limitatamente all'ipotesi di corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.);

## **FATTISPECIE DI REATO CONTEMPLATE NEL PIANO**

### **"Reati-presupposto" ex D.Lgs.231/01.**

In ragione del concetto di corruzione precedentemente esaminato, nel presente Piano sono stati presi in considerazione non solo i reati indicati negli artt. 24, 25, 25 *ter* e 25 *decies* del Decreto Legislativo 231/2001 ma anche le fattispecie contemplate dalla "Legge anticorruzione" (L.190/12).

In tale prospettiva l'approfondimento delle attività sensibili è stato condotto con un'attenzione specifica alla possibilità che vengano commessi i reati indicati nel Titolo II Capo I del Codice penale nonché quelli indicati dalla legge 190/12 che possano avere un profilo di rilevanza in relazione alle attività svolte dell'Azienda anche se non si configurano come "reati-presupposto" ex D.Lgs.231/01.

Per quanto concerne le ipotesi di reato contemplate nei surrichiamati articoli 24,25,25 *ter* e 25 *decies* del D.Lgs nr.231/01, al fine di evitare inutili ridondanze, si fa esplicito rimando a quanto dettagliatamente riportato nella Parte Speciale del Modello di Organizzazione Gestione Controllo (MOGC) adottato dalla Società (Pag.42 e segg.)

Per i reati non rientranti nell'ambito del D.Lgs.231/01 che corrispondono al concetto di corruzione sopra esaminato, se ne propone una sintetica descrizione, al fine di consentire una lettura organica e completa del presente documento.

### **• Reati previsti dal Titolo II, Capo I, del Codice Penale**

#### **□ Peculato (art. 314 c.p.)**

*"Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro a dieci anni.*

*Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita."*

#### **□ Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)**

*"Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni."*

#### **□ Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)**

*"Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di*

*norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni.*

*La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.”*

□ **Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio** (art. 326 c.p.)

*“Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie di ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se l'agevolazione è soltanto colposa, si applica la reclusione fino a un anno. Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, per procurare a sé o ad altri un indebito profitto patrimoniale, si avvale illegittimamente di notizie di ufficio, le quali debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da due a cinque anni. Se il fatto è commesso al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto non patrimoniale o di cagionare ad altri un danno ingiusto, si applica la pena della reclusione fino a due anni.”*

□ **Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione** (art. 328 c.p.)

*“Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni. Fuori dei casi previsti dal primo comma il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a 1.032 euro. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa.”*

□ **Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità** (art. 331 c.p.)

*“Chi, esercitando imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, interrompe il servizio, ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici o aziende, in modo da turbare la regolarità del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a 516 euro.*

*I capi, promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da tre a sette anni e con la*

*multa non inferiore a 3.098 euro. Si applica la disposizione dell'ultimo capoverso dell'articolo precedente.”*

□ **Traffico di influenze illecite** (art. 346 bis c.p.)

*“Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio, è punito con la reclusione da uno a tre anni.*

*La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altro vantaggio patrimoniale.*

*La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio. Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie. Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita.”*



- **Reati previsti dal Titolo II, Capo II, del Codice Penale**

- Turbata libertà degli incanti*** (art. 353 c.p.)

*“Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche Amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da 103 euro a 1.032 euro.*

*Se il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'Autorità agli incanti o alle licitazioni suddette, la reclusione è da uno a cinque anni e la multa da 516 euro a 2.065 euro.*

*Le pene stabilite in questo articolo si applicano anche nel caso di licitazioni private per conto di privati, dirette da un pubblico ufficiale o da persona legalmente autorizzata ma sono ridotte alla metà”.*

- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente*** (art. 353 bis c.p.)

*“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032”.*

## **SOGGETTI PREPOSTI AL CONTROLLO ED ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

### **Generalità**

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12,1. n. 190) in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, l’Azienda ritiene che l’attività del RPCT dev’essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i dipendenti, i quali contribuiscono ad attuare un’efficace strategia di prevenzione della corruzione. A tal proposito inoltre è bene evidenziare che tutti i dipendenti dell’Azienda mantengono, ciascuno, il proprio personale livello di responsabilità in relazione alle condotte tenute.

Con ciò premesso, gli ulteriori soggetti che contribuiscono alla prevenzione della corruzione, attraverso specifici compiti e funzioni sono i seguenti:

### **1. Consiglio di Amministrazione**

- adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e le revisioni del medesimo (salvo quelle meramente formali);
- provvede alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
- provvede alla nomina dell’eventuale “Referente del RPC”;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

### **2. L’Organismo di Vigilanza**

- partecipa al processo di gestione del rischio considerando i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- si raccorda con il RPCT nei casi nei quali ritenga che vi siano attività, anche potenzialmente, rilevanti ai fini della normativa anticorruzione;

- si raccorda con il RPCT nei casi nei quali quest'ultimo ritiene che l'evento critico di cui sia venuto a conoscenza sia rilevante non solo ai fini del presente Piano ma anche del Modello 231 dell'Azienda.

### **3. Responsabili per le aree di rispettiva competenza**

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono al RPCT le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice Etico e verificano le ipotesi di violazione;
- osservano le misure contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- si astengono, in caso di conflitto di interesse, dall'intraprendere qualunque processo decisionale ai sensi del Codice Etico, nonché segnalano tempestivamente al RPCT ogni situazione di conflitto anche potenziale.

### **4. Responsabile Personale e Organizzazione**

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.

### **5. Tutti i Dipendenti**

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel Piano;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile o al RPCT;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi.

## **INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO CORRUZIONE**

In osservanza a quanto disposto dalla legge n. 190 del 2012 e dal PNA, il RPCT ha proceduto alla mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione nonché all'individuazione, per ciascuna area, delle attività/processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo: le aree di rischio comprendono quelle individuate come aree sensibili dall'art. 1, comma 16 della legge n. 190 del 2012, e riprodotte nell'Allegato 2 al P.N.A., nonché quelle ulteriori specificamente connesse alle attività istituzionali dell'Azienda.

Come già specificato in precedenza, la mappatura dei rischi è stata condotta sui processi aziendali rilevanti ai fini della legge anticorruzione, considerando la mappatura sui rischi di reato corruzione costituenti presupposto ai sensi del D.Lgs.231/01.

Le procedure operative già formalizzate da GIT, sono valutate in ottica 231 per verificare la loro efficacia come protocolli preventivi, in relazione ai seguenti correlati Reati presupposto

- Art. 316-bis c.p. (Malversazione a danno dello Stato)
- Art. 316-ter c.p. (indebita percezione di erogazione a danno dello stato)
- Art. 640 comma 2 n. 1 c.p.(Truffa)
- Art. 640-bis c.p. (Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche)
- Art. 640-ter c.p. (Frode Informatica)
- Artt. 317 - 322 c.p. – Reati Corruttivi e concussione)
- Art. 319 ter c.p. (Corruzione in atti giudiziari).

Con specifico riguardo alle illecite attività contemplate nella L. 190/12, GIT ha poi predisposto un prospetto riepilogativo, denominato “*mappatura dei processi aziendali a rischio ed individuazione delle misure specifiche di prevenzione della corruzione*” attraverso il quale vengono identificati:

- i rischi di reato da prevenire (ovvero i singoli Reati da prevenire);
- i protocolli preventivi per l'abbattimento del rischio di reato al livello ritenuto accettabile dall'Azienda Speciale;
- le misure specifiche da implementare.

Tale Documento riepilogativo viene a costituire parte integrante del presente Piano ed indicato come **ALLEGATO A**

Ciò nondimeno il Consorzio, pur nell'oggettiva considerazione delle sue ridottissime dimensioni e della sua particolare attività istituzionale svolta, ritiene opportuno, anche in virtù delle indicazioni fornite nel surrichiamato allegato al Piano Nazionale Anticorruzione, di corroborare la mappatura di cui innanzi attraverso la predisposizione di un ulteriore sistema di contrasto costituito dalle **“Linee Guida Anticorruzione** (a presidio di tutti quei comportamenti illeciti contemplati nella Legge nr. 190/2012, non rientranti nel novero dei reati presupposto ex D.Lgs 231/01).

Tale Documento viene parimenti a costituire parte integrante del presente Piano ed indicato come **ALLEGATO B**

## **IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI**

In tale particolare ambito il RPC, recependo le specifiche indicazioni fornite dall'ANAC, GIT ha orientato l'attività di identificazione dei rischi, modulandola verso due direttrici: il “Contesto esterno ed il “Contesto interno”.

### ➤ **Il “Contesto esterno”**

L'obiettivo di quest'analisi è stato quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale la Società opera (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 al territorio nel quale opera GIT, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Al fine di ottenere maggiori e più adeguati elementi di valutazione, lo stesso RPC, in virtù di quanto previsto dall'art. 1 co. 6 della l. 190/2012, ha raccolto, mediante consultazione di pubblicazioni locali, elementi tali da far ritenere che la Regione Friuli Venezia Giulia non presenterebbe particolari problematiche sotto il profilo delle infiltrazioni di natura criminale.

### ➤ **Il “Contesto interno”.**

Quest'ulteriore ambito, particolarmente rilevante ai fini dell'intero meccanismo di difesa, è stato orientato a svolgere un'accurata analisi di tutti i processi attraverso i quali viene svolta l'attività di GIT al fine di **identificare le aree** che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, sono risultate potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La c.d. “Mappatura dei processi” si è basata sulla rilevazione e sull'analisi dei processi organizzativi. Come peraltro previsto nel PNA, la mappatura assume carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Effettuata la prima fase di analisi ed identificati i processi, il RPC:

- attraverso il coinvolgimento di tutti i soggetti interni alla Società che, a vario titolo, prendono parte all'elaborazione del processo;
- avvalendosi dei dati e degli elementi di carattere storico presenti nell'Azienda (analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione accaduti in



- passato, che hanno visto coinvolto l'Azienda od altri Enti/Organismi similari; analisi di episodi di cattiva gestione accaduti in passato all'interno dell'Azienda o di altri Enti/Organismi similari),
- ha associato a ciascun processo individuato i potenziali rischi in materia di corruzione, utilizzando quale, linea guida, i rischi identificati nell'Allegato 3 al PNA.

## **MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Nell'ambito del presente Piano le misure di prevenzione della corruzione sono state classificate come:

- a) misure obbligatorie, ossia quelle la cui applicazione discende da un obbligo normativo;
- b) misure specifiche, ossia quelle che GIT ha implementato ed intende implementare nel triennio 2016-2018 per i processi aziendali che presentano una maggiore esposizione al rischio corruzione.

### **Misure obbligatorie**

Le misure obbligatorie sono le seguenti:

#### **□ *Trasparenza***

GIT ritiene che la trasparenza sia uno strumento necessario per assicurare l'imparzialità e la buona gestione ha una politica interna volta a caratterizzare ogni suo atto secondo criteri di trasparenza e accessibilità.

A tal proposito si rimanda alla **PARTE SECONDA** del presente Piano denominata "Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità".

#### **□ *Codice etico***

Il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, nella seduta del 27/01/2016 ha approvato la nuova versione del Codice Etico e di Comportamento.

Esso è l'insieme dei valori, dei principi, delle linee di comportamento che tutti i collaboratori, intesi come i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, i Responsabili di funzione, i dipendenti e coloro quali agiscono in nome o per conto dell'Azienda, sono tenuti a rispettare e far osservare, in qualità di destinatari dello stesso.

Gli interlocutori di GIT, intesi come coloro che a vario titolo interagiscono con l'Azienda stessa (fornitori, clienti, pubblica amministrazione, organizzazioni politiche e sindacali, autorità con poteri ispettivi, mass media) sono portati a conoscenza dell'esistenza del Codice Etico.

Il Codice Etico si pone come obiettivi la correttezza e l'efficienza economica nei rapporti interni all'Azienda (amministratori, management, dipendenti, ecc.) ed esterni ad esso (imprese, clientela, mercato ecc.), al fine di favorire indirizzi univoci di comportamento, nonché benefici economici indotti dalla positiva reputazione aziendale.

Nell'ambito del presente Piano, il Codice Etico è costituito dall'ALLEGATO C.

Il RPCT, qualora nell'ambito dell'esercizio delle proprie prerogative e funzioni accertasse il verificarsi di atti o fatti contrari al PTPC e/o al Codice Etico, ne dà immediata comunicazione all'OdV, al fine di consentire allo stesso le opportune verifiche e l'eventuale attivazione delle sanzioni disciplinari previste nel Codice stesso.

Il Codice Etico:

- è reso disponibile al pubblico attraverso la consultazione del sito internet istituzionale dell'Azienda;

- e reso disponibile ai dipendenti mediante inserimento nella intranet aziendale;
- è stato personalmente consegnato ad ogni dipendente, al quale, in caso di modifiche o integrazioni, verrà trasmessa copia per via telematica alla propria casella di posta elettronica;
- in caso di nuove assunzioni di dipendenti a tempo determinato, indeterminato o in somministrazione lavoro verrà personalmente consegnato ad ognuno, previa acquisizione di formale dichiarazione di presa d'atto.
- in caso di conferimento di incarichi professionali e/o di consulenza, viene richiesta formale dichiarazione di presa d'atto, nella versione disponibile sul sito internet aziendale.

□ ***Verifica sull'insussistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi***

Il RPCT ha la responsabilità, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 39/2013, di verificare il rispetto delle disposizioni sull' inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi presso pubbliche amministrazioni e gli enti privati in controllo pubblico.

A tal proposito, GIT richiede annualmente a tutti gli amministratori e dirigenti le dichiarazioni di assenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità ai sensi del D.Lgs.39/2013, provvedendo a pubblicarle sul sito internet aziendale. Le dichiarazioni sono altresì richieste in caso di nuova nomina.

□ ***Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro***

Il RPCT in collaborazione con il Responsabile di funzione competente entro 60 giorni dall'approvazione del presente Piano:

- a) aggiorna gli schemi tipo dei contratti di assunzione del personale mediante l'inserimento della clausola recante il divieto di prestare attività lavorativa, sia a titolo di lavoro subordinato sia a titolo di lavoro autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari dei provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- b) procede 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 della Società nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

□ ***Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)***

L'art.1 comma 51 della L.190/2012 ha introdotto, nell'ambito del d.lgs. 165/2001, il nuovo articolo 24 bis rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

Tale dettato normativo prevede in buona sostanza:

- a) *la tutela dell'anonimato*. La *ratio* della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. La tutela dell'anonimato tuttavia non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima.

La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili.

Resta fermo che la Società deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

b) *Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower*

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT; può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce.

Per quanto sopra :

- il RPCT valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione;
- il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- la *governance* aziendale valuta i procedimenti di propria competenza e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Per quanto sin qui riportato, al fine di tutelare il dipendente che segnala illeciti, GIT ha inteso estendere la procedura già prevista per le segnalazioni anonime, individuata ai fini del Modello 231, anche per le segnalazioni inerenti fatti e/o possibili scenari corruttivi *ex lege* 190/2012.

Tale procedura si sostanzia essenzialmente nell'individuazione due canali attraverso i quali i dipendenti possono effettuare le segnalazioni:

- materialmente attraverso comunicazioni scritte da inserire nell'apposita cassetta di posta presente nella sede aziendale;
- attraverso la casella di posta elettronica [odv@gradoit.it](mailto:odv@gradoit.it), per rivolgere la propria segnalazione all'Organismo di Vigilanza (OdV), oppure all'ulteriore indirizzo di posta responsabile.trasparenza@gradoit.it per effettuare segnalazioni al RPCT. Al fine di rendere efficace i canali di comunicazione sopra esposti l'OdV e il RPCT sono tenuti ad attivare un flusso informativo stabile.

□ *Coinvolgimento degli stakeholder*

Al fine di consentire una partecipazione attiva degli *stakeholder* esterni, sia in fase di pianificazione strategica (i.e. redazione del Piano), sia in fase di rendicontazione dei risultati raggiunti in tema di trasparenza ed anticorruzione ed, in generale, per poter ricevere segnalazioni e pareri in materia da parte dei cittadini-utenti, l'Azienda ha attivato l'indirizzo e-mail dedicato [responsabile.trasparenza@gradoit.it](mailto:responsabile.trasparenza@gradoit.it). Le segnalazioni verranno analizzate dal RPCT che, in contraddittorio con i referenti delle aree interessate, prenderà i dovuti provvedimenti.

□ *Rotazione del personale*

La rotazione dei dirigenti e dei dipendenti costituisce, nella prospettiva del PNA, uno degli strumenti fondamentali per contrastare la corruzione (cfr. par. B.5 dell'Allegato 1).

Oggettivamente, infatti, la corruzione, intesa nel senso più ampio del termine, può essere favorita dal consolidamento di funzioni, responsabilità e relazioni negli incarichi stessi.

Pertanto, l'alternanza tra più dipendenti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra strutture amministrative ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa di comportamenti improntati alla collusione.

La rotazione, in sostanza, allontana il pericolo di consolidamento di privilegi, consuetudini e prassi che possono finire per favorire coloro che sono capaci di intessere relazioni con i dipendenti e dirigenti che per lungo tempo risultano inseriti in un certo ruolo. Non a caso, la Legge 190/2012 sottolinea più volte l'importanza della rotazione del personale.

Tuttavia, la rotazione dei dirigenti e del personale presenta rilevanti profili di delicatezza e complessità, dal momento che essa potrebbe andare ad influire sui delicati equilibri di continuità aziendale, specialmente in quegli ambiti ove è richiesta una particolare connotazione specialistica.

Tenuto conto di quanto sin qui esposto, l'ASPM, non è oggettivamente in condizione di applicare la misura in argomento, tenuto conto delle "ragioni dimensionali" già descritte in precedenza, ed in ragione del fatto che essa dispone di una sola unità con funzioni dirigenziali. Determinazione, questa, peraltro in linea con quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione relativamente agli enti di piccole dimensioni.

### **Misure specifiche**

#### **□ *Formazione del personale***

GIT, consapevole che la formazione del personale assume un ruolo fondamentale nella prevenzione della corruzione, nell'ambito dell'attività formativa prevista in attuazione del Modello 231, ha individuato per il triennio di riferimento uno specifico Piano di formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione, così come descritto nel documento che viene a costituire l'ALLEGATO D del presente Piano.

#### **□ *Sistema disciplinare***

La violazione delle misure di prevenzione previste dal presente PTPC costituisce illecito disciplinare e pertanto trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge e dei contratti collettivi, in materia di sanzioni e di procedimento disciplinare.

Laddove il RPCT rilevi la sussistenza di comportamenti che possano rivestire carattere di violazioni di misure previste nel PTPC, agisce affinché vengano applicate le vigenti disposizioni di legge, oltre a quelle previste dai contratti collettivi in materia di sanzioni e provvedimenti disciplinari.

## **B) PARTE SECONDA – TRASPARENZA**

#### **□ *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI)***

La presente sezione costituisce il Programma per la Trasparenza e l'Integrità (di seguito PTI o il Programma) adottato da GIT, ai sensi dell'art.1, comma 34 della Legge nr. 190/2012, e dell'art.10 del D.Lgs.33/2013.

Nel dettaglio, l'art. 11 del D.Lgs.33/2013, individua tra i destinatari degli obblighi di trasparenza, le società partecipate dalle pubbliche amministrazioni e le società da esse controllate, ai sensi dell'art.2359 c.c. "limitatamente alle attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea", per quanto riguarda le disposizioni contenute nei commi da 15 a 33 della Legge n.190/2012.

Il Programma in argomento è contenuto nel documento costituente parte integrante del presente Piano, identificato come ALLEGATO E, adottato dal Consiglio di Amministrazione della GIT Grado Impianti Turistici S.p.A con deliberazione del 27/01/2016.

