



AZIENDA SPECIALE PER LA GESTIONE DEGLI IMPIANTI SPORTIVI DEL COMUNE DI TRENTO

**PIANO TRIENNALE
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E DELLA TRASPARENZA
TRIENNIO 2017-2019**

*Adottato con delibera del Consiglio di amministrazione
A.S.I.S. n. 4/2017 dd. 31.01.2017*

Sommario

SEZIONE I "PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE"	4
Fonti normative e amministrative per A.S.I.S.	4
Il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza quale misura integrativa del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.	5
La nomina del Responsabile della prevenzione di A.S.I.S.	6
Gli indirizzi ad A.S.I.S. per gli anni 2014, 2015, 2016 e 2017 del Consiglio comunale di Trento. Azioni di A.S.I.S. per la loro esecuzione.	7
Il contesto esterno ed interno.	9
Coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi nella formazione del PTPCT di A.S.I.S.	14
Soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTPCT. Principi di collaborazione e di corresponsabilità.	14
Concetto di corruzione nel PTPCT di A.S.I.S.	14
La struttura organizzativa di A.S.I.S.	15
Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e le strutture di supporto.	17
Obiettivi del PTPCT di A.S.I.S.	19
Azioni e misure per la prevenzione della corruzione. A) Il Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 8.6.2001, n. 231 e il PTPCT.	21
Azioni e misure per la prevenzione della corruzione. B) Il Codice di comportamento di A.S.I.S. e il PTPCT.	21
Azioni e misure per la prevenzione della corruzione. C) Mappatura dei rischi sulle attività e relative azioni e misure di prevenzione.	23
Azioni e misure per la prevenzione della corruzione. D) Misure tratte dal PNA e dal D.Lgs. 39/2013.	25
Azioni e misure per la prevenzione della corruzione. E) Inconferibilità e incompatibilità di incarichi apicali	27
Azioni e misure per la prevenzione della corruzione. F) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).	28
Azioni e misure per la prevenzione della corruzione. G) Incarichi consentiti e incarichi vietati ai dipendenti di A.S.I.S. in corso di rapporto di lavoro.	29
Azioni e misure per la prevenzione della corruzione. H) Rotazione delle figure professionali o misure alternative.	30
Azioni e misure per la prevenzione della corruzione. I) La tracciabilità dei flussi documentali e delle comunicazioni.	30

Azioni e misure per la prevenzione della corruzione. L) Area di rischio contratti pubblici.	31
Informazione e Formazione agli operatori interessati dalle azioni del PTPCT.	33
Aggiornamento del PTPCT e modalità di tenuta della documentazione del PTPCT	33
SEZIONE II "TRASPARENZA"	34
I valori della pubblicità, della trasparenza e dell'integrità.	34
Gli indirizzi ad A.S.I.S. per gli anni 2014, 2015, 2016 e 2017 del Consiglio comunale di Trento.	34
Obblighi in tema di pubblicità e trasparenza. Adempimenti obbligatori attuati e ulteriori misure di trasparenza adottate.	35
Strutture e strumenti aziendali di pubblicità, comunicazione e rapporti con gli utenti del servizio pubblico e i cittadini.	38
Strutture aziendali competenti al popolamento della sezione "Amministrazione trasparente" del sito.	39
Il Responsabile della trasparenza e struttura di supporto.	41
Allegati:	41
A. struttura organizzativa A.S.I.S.	41
B. Mappatura dei rischi sulle attività e relative azioni e misure di prevenzione; 41	
C. Azioni e misure preventive specifiche per l'anno 2017.	41

SEZIONE I

“PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE”

Fonti normative e amministrative per A.S.I.S..

La L. 6.11.2012, n. 190, come modificata da ultimo dal D.Lgs. 25.5.2016, n. 97, reca disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, ivi compresi gli enti pubblici sottoposti a controllo di un ente locale, quali A.S.I.S.. Le disposizioni normative volte a combattere i fenomeni di corruzione nella pubblica amministrazione prevedono una serie di specifiche misure di prevenzione che ricadono in modo incisivo sull'organizzazione e sui rapporti di lavoro di tutte le amministrazioni pubbliche, degli enti territoriali e degli enti pubblici.

La legge n. 190/2012 e s.m.i. ha:

1. conferito il ruolo di autorità nazionale anticorruzione alla commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT ora ANAC);
2. previsto l'istituzione di un Comitato interministeriale quale organo governativo di coordinamento delle strategie e di predisposizione del piano nazionale anticorruzione;
3. stabilito che il Piano nazionale anticorruzione (PNA) è adottato da ANAC. Il PNA ha durata triennale ed è aggiornato annualmente.
4. previsto l'adozione di una serie di misure di contrasto del fenomeno della corruzione nelle pubbliche amministrazioni fra cui i piani triennali di prevenzione della corruzione (PTPC), quali strumenti idonei a dimostrare come l'ente si sia organizzato per prevenire eventuali comportamenti non corretti da parte dei propri dipendenti con l'adozione di specifiche misure di prevenzione che possano ricadere in modo incisivo sull'organizzazione e sui rapporti di lavoro;
5. stabilito che, con riferimento agli enti ad ordinamento della Regione autonoma Trentino Alto Adige tra i quali i comuni e le proprie aziende speciali, fossero raggiunte intese in sede di Conferenza unificata in merito agli specifici adempimenti degli enti locali e dei relativi enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo, volti alla piena e sollecita attuazione delle disposizioni individuate dalla L. 190/2012 con particolare riferimento a:
 - a. alla definizione del piano triennale di prevenzione della corruzione a partire da quello degli anni 2014-2016 e alla sua trasmissione all'ANAC;
 - b. alla adozione di norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici;
 - c. alla adozione del codice di comportamento in linea con i principi sanciti dal D.P.R. 62/2013.

Le Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione del PNA hanno precisato che tra le amministrazioni tenute all'approvazione dei PTPC vi sono anche le amministrazioni delle regioni e delle province autonome di Trento e Bolzano e degli enti locali, nonché degli enti pubblici sottoposti al controllo di regioni ed enti locali, nel rispetto degli adempimenti e dei termini fissati in sede di intesa della Conferenza unificata.

L'intesa indicata al precedente punto 4. è stata adottata in sede di Conferenza unificata in data 24 luglio 2013 e riguarda anche gli enti pubblici sottoposti al controllo degli enti locali della Regione Trentino Alto Adige quali le aziende speciali. Detta intesa ha disposto poco di specifico circa le modalità di attuazione della L. 190/2012 per le aziende speciali (ente pubblico economico).

Il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza quale misura integrativa del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001.

In tema di enti pubblici economici degli enti locali, hanno invece introdotto disposizioni di riferimento il PNA 2013 (aggiornato nel 2015) e il PNA 2016.

Dalla lettura della L. 190/2012 come integrata dal D.Lgs. 97/2016 si evidenziano alcuni indirizzi d'interesse per A.S.I.S..

A. Come previsto dal comma 2 bis dell'art. 1 della L. 190/2012, *per i soggetti quali A.S.I.S. il PNA costituisce atto di indirizzo ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.* Il PNA, inoltre, anche in relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione.

Il primo PNA è stato approvato da ANAC con delibera n. 72/2013 dd. 11.09.2013 e aggiornato con determinazione n. 12 del 28.10.2015. Con determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 l'ANAC ha adottato le "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici". Dette Linee guida hanno integrato e sostituito, laddove non compatibili, i contenuti del PNA 2013 in materia di misura di prevenzione della corruzione e di trasparenza che devono essere adottate dagli enti pubblici economici oltre che dalle amministrazioni pubbliche che vigilano sui medesimi affinché dette amministrazioni promuovano l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte degli enti pubblici economici vigilati.

Nel 2016, con delibera nr. 831 del 3 agosto 2016, ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 che costituisce dunque atto di indirizzo insieme a parti del PNA 2013, all'aggiornamento 2015 del PNA 2013, nonché alla determinazione ANAC n. 8/2015 in tema di società e altri soggetti in controllo pubblico;

B. Gli enti pubblici economici quali A.S.I.S. debbono adottare misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Detti enti pubblici pertanto integrano il modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di

corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della L. 190/2012. Le misure sono ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del PTPC anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del D.Lgs. 231/2001 dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti (cfr. punto 3.2 PNA 2016).

Pur avendo un MOGC ex D.Lgs. 231/2001, A.S.I.S. ritiene, dovendo adottare misure integrative allo stesso, di realizzare l'integrazione del MOGC con l'approvazione del presente PTPCT.

- C. La nuova disciplina della figura del RPC introdotta dal D.Lgs. 97/2016 è volta a unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative (cfr. 5.2 PNA 2016). Rispetto all'atto di nomina del RPCT interno ad un ente pubblico economico il PNA 2016 ha confermato quanto stabilito dalla determinazione ANAC n. 8/2015.**

Infine si ricorda che secondo il PNA 2013 l'amministrazione che esercita la vigilanza (ovvero il Comune di Trento) *"verifica l'avvenuta introduzione dei modelli da parte dell'ente pubblico economico o dell'ente di diritto privato in controllo pubblico. L'amministrazione e l'ente vigilato organizzano un idoneo sistema informativo per monitorare l'attuazione delle misure sopra indicate. I sistemi di raccordo finalizzati a realizzare il flusso delle informazioni, compresa l'eventuale segnalazione di illeciti, con l'indicazione dei referenti sono definiti rispettivamente nel P.T.P.C. dell'amministrazione vigilante e nei Piani di prevenzione della corruzione predisposti dagli enti pubblici economici e dagli enti privati in controllo pubblico."*

La nomina del Responsabile della prevenzione di A.S.I.S..

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

Il documento così si esprime circa il ruolo cui assegnare le funzioni e i poteri del RPC: *"Al fine di garantire che il sistema di prevenzione non si traduca in un mero adempimento formale e che sia, piuttosto, calibrato e dettagliato come un modello organizzativo vero e proprio, in grado di rispecchiare le specificità dell'ente di riferimento, il Responsabile dovrà coincidere (in applicazione delle disposizioni della legge n. 190 del 2012, che prevede che il RPC sia un "dirigente amministrativo"), con uno dei dirigenti della società e dunque non con un soggetto esterno come l'organismo di vigilanza o altro organo di controllo a ciò esclusivamente deputato.*

Gli organi di governo della società dovranno, quindi, nominare come RPC un dirigente in servizio presso la società e dovranno ad esso attribuire, anche eventualmente con le necessarie modifiche statutarie e regolamentari, funzioni e poteri idonei e congrui per lo svolgimento del ruolo, quale previsto dalla legge 190 del 2012, con piena autonomia ed effettività".

Le Linee guida adottate da ANAC in giugno 2015 hanno inciso sul PNA 2013 e sono state confermate dal PNA 2016. Al par. 2.1.2. delle suddette linee guida si legge che:

- “... l’Autorità ritiene che le funzioni di RPC debbano essere affidate ad uno dei dirigenti della società”;
- “... il Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere individuato in un soggetto esterno alla società”;
- “In ogni caso, considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 e quelle previste dalla legge n. 190 del 2012, le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell’Organismo di vigilanza nominato ai sensi del citato decreto legislativo. In questa ottica, nelle società in cui l’Organismo di vigilanza sia collegiale e si preveda la presenza, di un componente interno, è auspicabile che tale componente svolga anche le funzioni di RPC. Questa soluzione, rimessa all’autonomia organizzativa delle società, consentirebbe il collegamento funzionale tra il RPC e l’Organismo di vigilanza monocratico composto da un dipendente, la figura del RPC può coincidere con quella dell’Organismo di vigilanza.”.

Considerato l’indirizzo espresso dal Comune di Trento con note prot. n. 11927/2016 e n. 47275/2016 con le quali si evidenziava la necessità di provvedere a nuove nomine in tema di prevenzione della corruzione, nonché la presenza di un unico dirigente aziendale titolare anche dei poteri di direzione del personale nonché legale rappresentante dell’ente, il Consiglio di amministrazione, con delibera n. 9/2016 dd. 22.4.2016, ha nominato il dirigente ing. Luciano Travaglia quale Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) e Responsabile della trasparenza (RT), attribuendo all’Organismo di vigilanza funzioni di supporto al ruolo di RPC.

Il Consiglio di amministrazione ha attribuito alla Responsabile dell’Ufficio giuridico amministrativo (dott.ssa Norma Micheli) le funzioni di supporto al ruolo di RPC e di RT del Direttore nonché di supporto all’Organismo di vigilanza.

La nomina del Direttore ing. Luciano Travaglia a RPC e RT ha avuto decorrenza il 1° luglio 2016. In precedenza gli incarichi di RPC e di RT sono stati svolti dall’Organismo di vigilanza con la presenza di un componente interno (ing. Luciano Travaglia).

Gli attuali incarichi di RPC e di RT risultano allineati con le previsioni del PNA 2016 e con le modifiche introdotte dall’art. 41 del D.Lgs. 97/2016. La nuova disciplina unifica in capo ad un solo soggetto l’incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nel presente PTPCT, il Responsabile è dunque identificato con riferimento ad entrambi i ruoli di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Gli indirizzi ad A.S.I.S. per gli anni 2014, 2015, 2016 e 2017 del Consiglio comunale di Trento. Azioni di A.S.I.S. per la loro esecuzione.

Il Consiglio comunale di Trento ha stabilito negli Indirizzi ad A.S.I.S. per l’anno 2014 (approvati con la Relazione previsionale e programmatica 2014 adottata con deliberazione n. 214 dd. 20.12.2013) che “In applicazione delle disposizioni nazionali e locali ad A.S.I.S. viene chiesto di rafforzare lo strumento della trasparenza, anche attraverso

la pubblicazione tempestiva dei dati richiesti, oltre al loro aggiornamento, sul sito dell'Azienda, nonché di dare attuazione alle norme in materia di prevenzione della corruzione per quanto applicabili".

Il Comune di Trento in qualità di Amministrazione che esercita la vigilanza su A.S.I.S. ha preso atto dell'approvazione del PTPC 2014-2016 e della nomina dell'OdV a RPC con nota del 6.6.2014 prot. n. 96839 (a firma della Dirigente del Servizio servizi all'infanzia istruzione e sport).

Gli indirizzi per l'anno 2015 approvati dalla Giunta comunale 3.11.2014 e trasmessi al Consiglio comunale per l'approvazione contestualmente al bilancio di previsione 2015 recitavano:

"In adempimento delle disposizioni nazionali e locali in materia di anticorruzione, è richiesto ad A.S.I.S. di organizzare un idoneo sistema informativo per monitorare l'attuazione delle misure previste dal Piano Nazionale Anticorruzione, definendo sistemi di raccordo con l'Amministrazione comunale finalizzati a realizzare il flusso delle informazioni necessario per consentire la vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione."

Il PTPC-PTTI A.S.I.S. 2015-2017 è stato trasmesso al Comune di Trento con nota prot. 2044 dd. 2.2.2015, contestualmente alla richiesta di incontro con il RPC e il RT del Comune di Trento.

Il giorno 1° aprile 2015, si è tenuto un incontro tra A.S.I.S. e Comune di Trento durante il quale sono stati affrontati i seguenti argomenti:

- a) dichiarazioni da acquisire in merito alle nomine degli organi apicali di A.S.I.S. disposte dal Comune di Trento;
- b) modalità di recepimento per A.S.I.S. delle disposizioni del D.Lgs. 33/2013 in tema di trasparenza alla luce delle disposizioni della L.R. 10/2014;
- c) sistema di raccordo e sistema informativo tra Comune di Trento e A.S.I.S. per consentire al Comune di Trento la vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione come previsto dal Piano nazionale anticorruzione;
- d) estensione del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Trento ai dipendenti e collaboratori di A.S.I.S.;
- e) sinergie in tema di formazione sugli argomenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Gli indirizzi per l'anno 2016 approvati dal Consiglio comunale in data 21.12.2015 stabiliscono quanto segue:

"In adempimento delle disposizioni nazionali e locali in materia di anticorruzione, A.S.I.S. deve adeguarsi alle disposizioni contenute nelle "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle Pubbliche Amministrazioni e degli Enti pubblici" approvate con determinazione n. 8 del 17.06.2015 dall'A.N.A.C. che sostituiscono ed integrano le prescrizioni dettate dal vigente Piano nazionale anticorruzione approvato il 13 settembre 2013. E' inoltre richiesto ad A.S.I.S. di organizzare un idoneo sistema informativo per monitorare l'attuazione delle misure previste dal Piano Nazionale Anticorruzione, definendo sistemi di raccordo con l'Amministrazione comunale finalizzati a realizzare il flusso delle informazioni necessario per consentire la vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione.

In conformità a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione è richiesto inoltre ad A.S.I.S. di integrare con le disposizioni del codice di

comportamento dei dipendenti del Comune il codice etico dalla stessa approvato, per gli aspetti del medesimo non diversamente disciplinati."

Anche in esecuzione degli indirizzi comunali per l'anno 2016 il Consiglio di amministrazione ha:

- a) adottato il Codice di comportamento di A.S.I.S. (delibera CdA n. 1/2016), su proposta dell'Organismo di vigilanza;
- b) nominato a RPC-RT di A.S.I.S. un organo monocratico interno: il dirigente ing. Luciano Travaglia (delibera CdA n. 9/2016);
- c) adottato il "Manuale di Conservazione di A.S.I.S." (delibera CdA n. 29/2016), su proposta dell'Ufficio giuridico amministrativo;
- d) sostituito il "Manuale del protocollo" introdotto nel 2008 con il "Manuale di gestione del protocollo informatico di A.S.I.S." (delibera CdA n. 28/2016), su proposta dell'Ufficio giuridico amministrativo;
- e) approvato l'aggiornamento del Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 - versione 3 - dicembre 2016 (delibera CdA n. 3/2016), su proposta dell'Organismo di vigilanza;

Gli indirizzi generali rivolti alle aziende e alle società controllate dal Comune di Trento per il triennio 2017-2019 con il Documento unico di programmazione (DUP) 2017-2019 (approvato con delibera del Consiglio comunale n. 197 del 20.12.2016) in tema di "Normativa in materia di legalità, trasparenza ed anticorruzione" recitano:

*"...
In tema di anticorruzione si applicano le disposizioni nazionali e locali per la prevenzione della corruzione.*

Si applicano le disposizioni in tema di trasparenza e anticorruzione contenute nella determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

In tema di comportamento dei dipendenti si rileva che in base all'art. 2 del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Trento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 220 di data 10.11.2014 è prevista l'estensione dell'ambito soggettivo di applicazione del Codice alle aziende e società partecipate.

In tema di acquisizione di forniture e servizi le aziende e le società controllate dovranno operare nel pieno rispetto della disciplina applicata dall'ente affidante, fermo restando quanto previsto dalla legge provinciale 10 settembre 1993, n. 26."

Rispetto all'indirizzo per l'anno 2017, con l'adozione delle misure e azioni del presente Piano si ritiene che A.S.I.S. sia allineata.

Il contesto esterno ed interno.

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale A.S.I.S. 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 al territorio della Provincia di Trento, 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 A.S.I.S. è sottoposta consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Il territorio Trentino è notoriamente caratterizzato dall'assenza di fenomeni evidenti di criminalità organizzata.

Con deliberazione della Giunta provinciale 4 settembre 2014, n. 1492, è stato confermato il gruppo di lavoro in materia di sicurezza, il quale è investito del compito di analizzare la vulnerabilità all'infiltrazione criminale del sistema economico trentino, al fine di sviluppare risposte preventive attraverso il monitoraggio dei segnali di allarme.

L'Amministrazione provinciale mantiene detto gruppo di lavoro in materia di sicurezza, implementando tali funzioni nell'ottica della prevenzione della corruzione nell'ambito della PA provinciale.

Il gruppo di lavoro in materia di sicurezza coordina la realizzazione di indagini statistiche concernenti l'infiltrazione criminale nel sistema economico trentino, nonché la percezione del fenomeno della corruzione da parte degli operatori economici presenti sul territorio provinciale.

L'attività di indagine statistica si svolge annualmente, per settori economici, in modo da garantire l'adeguata rappresentazione delle problematiche suindicate.

I risultati delle indagini annuali, una volta pubblicati sul sito istituzionale della Provincia autonoma di Trento, sono analizzati per indirizzare le politiche preventive di A.S.I.S..

In tale ambito è stato somministrato nel 2015 un questionario da compilare via Web. L'indagine ha riguardato il settore delle costruzioni, costituito da 6.612 operatori economici (920 intervistati) e il settore dei trasporti e del magazzinaggio, costituito da 1.202 operatori economici (675 intervistati).

Nonostante i risultati dimostrino che gli intervistati non abbiano sostanzialmente avuto contatto diretto con la criminalità organizzata o episodi di corruzione, il loro stato d'animo non è di assoluta serenità. Il 74,6% degli intervistati nel settore delle costruzioni e il 71,1% del settore dei trasporti ritiene che il Trentino presenti condizioni di legalità abbastanza o molto soddisfacenti, mentre i restanti 15% e 16,7% pensano che i fenomeni legati alla criminalità organizzata siano abbastanza o molto diffusi. Quando è stato chiesto loro se ricordassero di imprese coinvolte in tali episodi, il 73,2% dei costruttori e l'82,2% dei trasportatori nega di conoscerne. Allo stesso tempo, quando si raggiunge il livello del coinvolgimento diretto e personale, lo 0,9% nel settore delle costruzioni e l'1,5% nel settore dei trasporti dichiarano di avere ricevuto la proposta, per il superamento di una difficoltà economica, di una forma illegale di sostegno. E nel settore dei trasporti, uno su tre dichiara di aver dovuto accettare.

Una dinamica molto simile si può cogliere nel secondo fronte di indagine, quello relativo alla corruzione. La percezione generale del fenomeno assume una consistenza contenuta, mentre l'esperienza diretta riduce il fenomeno a percentuali di verifica inferiori all'unità. Il 6,5% degli operatori nel settore delle costruzioni e il 4,8% di quelli nei trasporti ha dichiarato di sapere che fenomeni del genere si sono verificati a danno di imprese di loro conoscenza. Quando viene poi indagato il coinvolgimento personale, è lo 0,7% nel settore delle costruzioni e lo 0,9% nel settore dei trasporti a dichiarare di avere subito pressioni indebite da parte di politici, pubblici ufficiali e figure ispettive. Secondo l'indagine, insomma, gli imprenditori ritengono di operare in un contesto economico e istituzionale, ancora in buona misura sano, con una ridotta presenza di criminalità organizzata e corruzione e con pochissime esperienze dirette di tali infiltrazioni.

Aldilà delle indagini sulla percezione, per comprendere la dimensione dei reati commessi sul territorio può servire lo studio portato avanti da Transcrime per conto

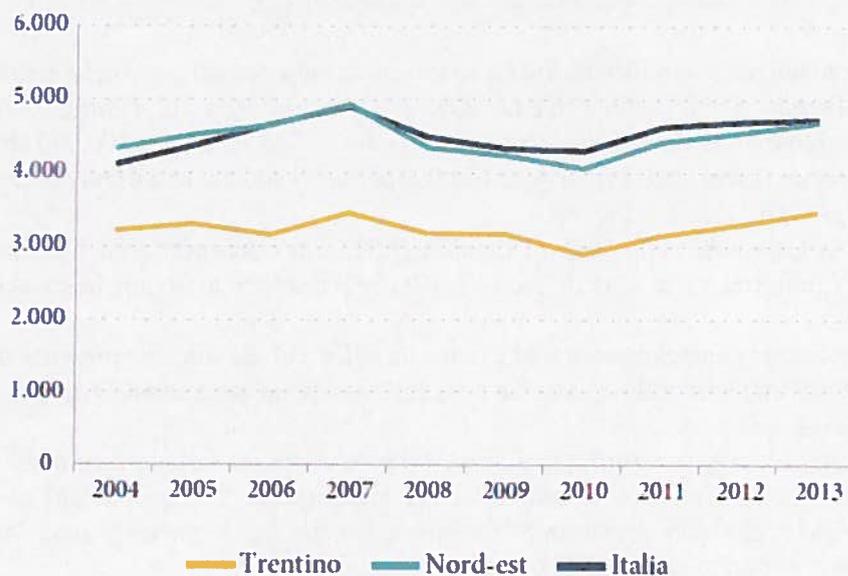
della Provincia autonoma di Trento, riferita al periodo 2004-2013, anche se non specificamente orientato all'analisi dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

Rapporto sulla sicurezza nel Trentino 2014

Consegnato alla Provincia autonoma di Trento in data 31 dicembre 2014

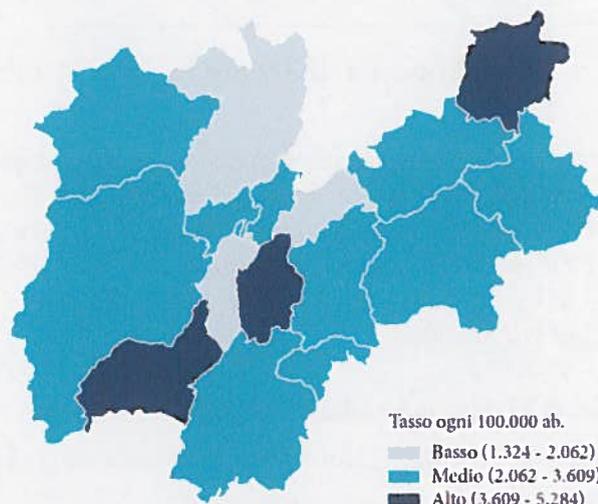
“La provincia di Trento presenta un trend simile a quello nazionale e a quello del Nord-est per quanto riguarda il generale andamento della delittuosità dal 2004 al 2013. Pur presentando tassi più bassi rispetto alla media italiana, il trend diminuisce dal 2004 al 2006, cresce nuovamente dal 2006 al 2007, per poi decrescere dal 2007 al 2010. Dal 2010, perfettamente in linea con la media nazionale, il tasso di reati aumenta fino a raggiungere i 3.472 reati ogni 100.000 abitanti nel 2013”

Fig. 5. Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Confronto fra Italia, Nord-Est e Provincia di Trento. Tassi ogni 100.000 abitanti. Periodo 2004-2013



Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

Fig. 6. Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità Giudiziaria ogni 100.000 abitanti. Confronto fra le Comunità di valle del Trentino. Anno 2013



Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.I.)

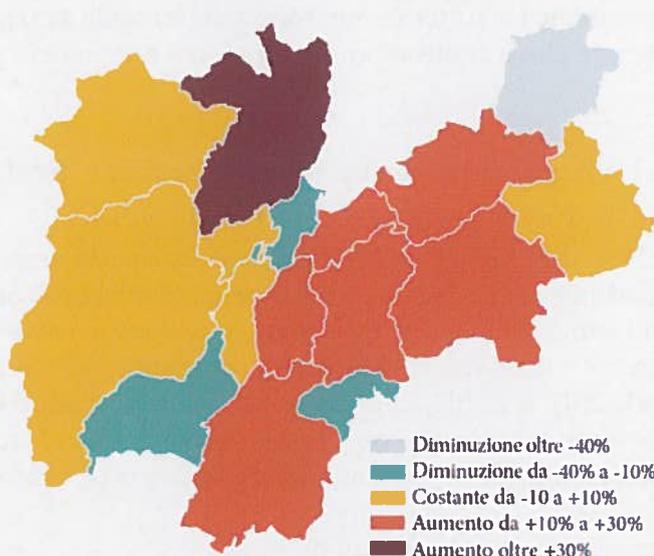
Se si analizzano più nello specifico le diverse comunità di valle facenti parte del territorio della provincia di Trento, si può notare come nel 2013 il Territorio della Val d'Adige (5.285 reati ogni 100.000 abitanti), la Comunità Alto Garda e Ledro (4.448 reati ogni 100.000 abitanti) e Comun General de Fascia (4.032 reati ogni 100.000 abitanti) siano le comunità che registrano tassi di reato più alti (Tab. 4. e Fig. 6).

Al contrario, la Comunità della Valle di Cembra (1.325), la Comunità della Valle dei Laghi (2.057) e la Comunità della Val di Non (2.062) registrano i tassi più bassi dell'intero Trentino.

È interessante notare come nonostante la Comunità della Val di Non, che presenta un basso tasso di reati nel 2013, registri invece la più alta variazione percentuale rispetto al 2004 (+60,5%) (Tab. 4. e Fig.7.).

Tra le comunità di valle, quest'ultima, è l'unica a presentare un forte aumento del tasso di reati rispetto al 2004. Una forte diminuzione del tasso, invece, viene riportata da Comun General de Fascia, che, pur registrando un alto tasso nel 2013, presenta una variazione percentuale pari a -44,7% rispetto al 2004 (Tab 4. e Fig.7.).

Fig. 7. Totale dei reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Variazione percentuale 2004-2013



Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.L.)

Tab. 4. Totale reati denunciati dalle Forze dell'ordine all'Autorità giudiziaria. Tasso 2013 ogni 100.000 abitanti, tasso medio annuo 2004-2013, variazione percentuale 2004-2013 per Comunità di Valle.

Comunità di valle	Tasso 2013	Tasso medio 2004-2013	Variazione percentuale 2004-2013
Comunità territoriale della Val di Fiemme	3.084	2.626	27,0
Comunità di Primiero	2.725	2.397	-7,1
Comunità Valsugana e Tesino	2.487	2.310	11,4
Comunità Alta Valsugana e Bersntol	2.604	2.262	14,8
Comunità della Valle di Cembra	1.325	1.081	20,2
Comunità della Val di Non	2.062	2.062	60,5
Comunità della Valle di Sole	2.521	2.759	4,4
Comunità delle Giudicarie	2.615	2.568	4,9
Comunità Alto Garda e Ledro	4.448	4.390	-11,2
Comunità della Vallagarina	3.202	2.847	15,1
Comun General de Fascia	4.032	4.911	-44,7
Magnifica Comunità degli Altipiani Cimbri	3.609	3.470	-21,2
Comunità Rotaliana-Königsberg	2.832	3.224	-14,5
Comunità della Paganella	3.413	2.910	2,9
Territorio della Val d'Adige	5.285	4.700	18,3
Comunità della Valle dei Laghi	2.057	1.868	6,0

Fonte: elaborazione Transcrime di dati del Ministero dell'Interno (S.D.L.)

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 di A.S.I.S. 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 e non sono state irrogate sanzioni. Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.

Coinvolgimento dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi nella formazione del PTPCT di A.S.I.S..

Nella fase di elaborazione del PTPCT 2017-2019, è stata aperta una forma di consultazione verso i cittadini e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi. Con avviso pubblicato sul sito A.S.I.S. www.asis.trento.it (sezioni: a. news dell'home page; b. Amministrazione trasparente - Altri contenuti; c. Informazioni amministrative) dal 18/01/2017 al 26/01/2017 sono stati invitati cittadini e portatori di interessi collettivi a presentare proposte e/o osservazioni sul tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza anche in forma di osservazione al PTPC 2016-2018.

Non sono pervenute comunicazioni o osservazioni.

Soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTPCT. Principi di collaborazione e di corresponsabilità.

A questo proposito si evidenzia che il presente PTPCT, elaborato con la collaborazione dell'Organismo di vigilanza e dell'Ufficio giuridico amministrativo di A.S.I.S., è stato predisposto dopo che l'Organismo di vigilanza - nel ruolo di RPC e di RT fino al 30 giugno 2016 - ha singolarmente consultato i responsabili aziendali dei seguenti 9 Uffici: giuridico amministrativo, contabile fiscale, audit, tecnico, impianti natatori, manutenzioni impianti, casse, sistemi informativi, personale. Ciò al fine di assicurare il massimo coinvolgimento dei dipendenti con responsabilità organizzativa delle varie funzioni di A.S.I.S., taluni dei quali destinati ad assumere responsabilità realizzative delle azioni del Piano (c.d. soggetti titolari del rischio ai sensi del PNA).

In questa logica, il presente Piano ribadisce in capo alle figure apicali l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

Concetto di corruzione nel PTPCT di A.S.I.S..

In conformità e continuità a quanto previsto dal Piano nazionale anticorruzione 2013, dal suo Aggiornamento del 28 ottobre 2015, nonché dal Piano Nazionale Anticorruzione 2016, il concetto di *corruzione* adottato nel presente Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) di A.S.I.S. fa riferimento alla definizione del fenomeno contenuto nel PNA.

Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli articoli 318, 319 e 319 ter del codice penale¹ e sono tali da comprendere non solo

¹ Si riportano gli articoli 318, 319 e 319 bis c.p.:
318. Corruzione per l'esercizio della funzione.

l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel titolo II, capo I, del codice penale, ma anche situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – ci si può riferire alla nozione di “*maladministration*”, intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazione di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. L'azione aziendale di prevenzione della corruzione deve avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità di A.S.I.S. e dei soggetti di A.S.I.S. che svolgono attività di pubblico interesse.

Come per i precedenti Piani, si ricorda che per *attività amministrativa di A.S.I.S.* si intende tutta l'attività aziendale, sia essa amministrativa pura, direzionale, amministrativa del personale, contabile, fiscale, tecnica e l'attività di rapporto con l'utenza in ufficio e nei punti cassa.

La struttura organizzativa di A.S.I.S..

La struttura organizzativa di A.S.I.S. da ultimo adottata e modificata con delibere del Consiglio di amministrazione n. 17/2012 dd. 23.04.2012 e n. 32/2012 dd. 27.6.2012 si compone dei seguenti uffici e funzioni, ai quali è preposto un responsabile:

n. 1 *direzione* (ing. Luciano Travaglia)

n. 3 uffici di *staff*:

- ufficio giuridico amministrativo (dott. Norma Micheli)
- ufficio contabile fiscale (rag. Gianpaolo Salmi) cui fa capo una posizione funzionale per il controllo di gestione e audit family (dott. Claudia Zamboni)
- ufficio sistemi informativi (p.i. Mauro Cogoli)

n. 5 uffici di *linea*:

- ufficio rapporti con l'utente (rag. Silvia Bortolami)
- ufficio tecnico (geom. Marco Calliari)
- ufficio manutenzione impianti (p.i. Alessio Bonvecchio)
- ufficio impianti natatori (ing. Roberto De Carli) cui fa capo una posizione funzionale per il coordinamento dei corsi ludico motori (Nicoletta Fiore)
- ufficio servizio cassa (Katia Cortona).

La struttura organizzativa di A.S.I.S. include altresì le seguenti attività esercitate da personale o da responsabili comunque incardinati negli uffici, funzioni e aree aziendali sopra indicate:

Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a sei anni.

319. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.

Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni.

319-bis. Circostanze aggravanti.

La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi.

n. 2 unità operative *di staff* prive di responsabile e dirette dal Direttore in qualità di responsabile del personale:

- segreteria
- amministrazione del personale e segreteria

n. 3 funzioni in staff connesse alla sicurezza o a certificazioni volontarie assunte dall'Azienda e dirette dal Direttore in qualità di Responsabile del Sistema di Gestione Integrata:

- delegato della direzione per la Sicurezza;
- rappresentante della direzione per la Qualità;
- rappresentante della direzione per l'Ambiente.

Con delibera n. 9/2016 del Consiglio di amministrazione, il dirigente e direttore ing. Luciano Travaglia è stato nominato RPCT con decorrenza 1.7.2016.

Ai sensi della delibera 831 del 03.08.2016 di ANAC si segnala che il ruolo di RASA (soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa) di A.S.I.S. è stato assunto dalla Responsabile Ufficio giuridico amministrativo, dott.ssa Norma Micheli.

Risultano affidate esternamente le seguenti funzioni di staff: medico competente, RSPP, medico sportivo per le attività soggette a certificazione QIS HEPA 10001-10002.

Nell'allegato A) è riportata la struttura organizzativa di A.S.I.S..

Le mansioni di dettaglio di ciascuna direzione/ufficio/funzione sono riportate nelle schede di dettaglio del modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 8.6.2001, n. 231 (ver. 3 - dicembre 2016) che forma parte integrante e sostanziale del presente del presente PTPCT ancorché non materialmente allegato.

Si rappresenta che il presente Piano prende in considerazione esclusivamente i processi critici direttamente gestiti. A tal fine si sottolinea che tra questi non possono figurare quelli relativi ai seguenti servizi resi alla cittadinanza:

1. gestione calore e manutenzione ordinaria sugli edifici sportivi annessi a istituti scolastici di qualsiasi grado;
2. manutenzione ordinaria e straordinaria dell'attrezzatura sportiva e degli arredi sugli impianti sportivi annessi a scuole secondarie di secondo grado;
3. organizzazione attività sportiva ed eventi sportivi/ricreativi (gare, partite, tornei, manifestazioni, concerti...).

Sono inoltre resi in forma esternalizzata, e quindi dell'integrità degli operatori impegnati su tali attività dovrà necessariamente rispondere il soggetto gestore, i seguenti servizi:

- pulizia, custodia e sicurezza antincendio;
- assistenza bagnanti;
- primo soccorso;
- gestione piste Centro fondo Viote;
- manutenzione verde (sportivo, ornamentale);
- bar e ristorazione;
- vigilanza ispettiva notturna e collegamento impianti di allarme.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e le strutture di supporto.

Il comma 7 dell'art. 1 della L. 190/2012, come sostituito dall'art. 41 del D.Lgs. 97/2016, prevede che *"L'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. Negli enti locali, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazione. Nelle unioni di comuni, può essere nominato un unico responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza segnala all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni devono essere segnalate all'Autorità nazionale anticorruzione, che può chiedere informazioni all'organo di indirizzo e intervenire nelle forme di cui al comma 3, articolo 15, decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39."*

Con delibera n. 9/2016 dd. 22.4.2016, il Consiglio di amministrazione ha nominato il dirigente ing. Luciano Travaglia quale Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) e Responsabile della trasparenza (RT), attribuendo all'Organismo di vigilanza funzioni di supporto al ruolo di RPC.

Il Consiglio di amministrazione ha attribuito alla Responsabile dell'Ufficio giuridico amministrativo (dott.ssa Norma Micheli) le funzioni di supporto al ruolo di RPC e di RT del Direttore nonché funzioni di supporto all'Organismo di vigilanza.

La nomina del Direttore ing. Luciano Travaglia a RPC e RT ha avuto decorrenza il 1° luglio 2016.

In considerazione della complessità aziendale, al fine di raggiungere il maggior grado di effettività dell'azione di prevenzione e contrasto, il RPCT può individuare in uno o più Responsabili di ufficio aziendali i Referenti per i controlli interni e per la trasparenza.

Le funzioni di supporto e i referenti devono improntare la propria azione alla reciproca e sinergica integrazione, nel perseguimento dei comuni obiettivi di legalità, efficacia ed efficienza.

Qualora individuate, le funzioni di Referenti saranno oggetto di formalizzazione e di specifica formazione.

Tutte le predette nomine non comportano per A.S.I.S. aggravio di spesa.

Al RPCT compete per legge di:

- proporre all'organo di indirizzo politico (per A.S.I.S.: il Consiglio di Amministrazione), entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione del piano triennale di prevenzione della corruzione, curandone la pubblicazione. Si ricorda che la legge esclude che l'attività di elaborazione del piano possa essere affidata a soggetti estranei ad A.S.I.S.;
- definire, entro il 31 gennaio di ogni anno, procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. Il personale particolarmente esposto

alla corruzione deve essere formato sui temi dell'etica e della legalità con cadenza periodica. La mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale;

- verificare l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'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;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione;
- pubblicare entro il 15 dicembre di ogni anno (o entro la diversa data stabilita dall'ANAC) nel sito web di A.S.I.S. una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmettere al Consiglio di amministrazione, al Collegio dei revisori ;
- nei casi in cui il Consiglio di amministrazione lo richieda, il RPCT riferisce sull'attività.

In caso di commissione, all'interno di A.S.I.S., di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde per responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa, 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 PTPCT e di aver osservato le prescrizioni relative al contenuto del PTPCT e i compiti assegnati al ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare.

Il RPCT verifica che la procedura aziendale A.S.I.S. adottata per selezionare e formare i dipendenti sia integrata per i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Rispetto ai poteri di interlocuzione e controllo, si segnala che nel corso dell'attività dell'OdV (RPC fino a giugno 2016 e poi funzione di supporto a RPCT) si sono organizzati momenti di formazione e di consultazione con la Direzione, la Presidenza e i Responsabili di Ufficio e di Area, oltreché due incontri con il Collegio dei revisori dei conti. L'aggiornamento del PTPCT per il triennio 2017-2019 muove anche dalle risultanze della consultazione interna ed esterna.

Obiettivi del PTPCT di A.S.I.S..

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione di A.S.I.S. persegue i seguenti *obiettivi strategici*:

- a. integrare il MOGC ex D.Lgs. 231/2001;
- b. ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- c. aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- d. creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

La finalità primaria del PTPCT è garantire nel tempo ad A.S.I.S., attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, il presidio del processo di monitoraggio e di verifica sull'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

L'elaborazione e l'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione tiene conto dei seguenti elementi e vincoli:

- il vincolo derivante dal carattere imperativo della normazione applicabile agli enti pubblici economici degli enti locali della Regione Trentino Alto Adige, come elencati nel precedente paragrafo "Fonti normative e amministrative per A.S.I.S.";
- il vincolo connesso alla dubbia ascrivibilità delle aziende speciali degli enti locali al concetto di amministrazione pubblica così come individuate all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;
- il vincolo connesso alla presenza in A.S.I.S. di una sviluppata sfera di attività di diritto civile ma connessa all'erogazione del servizio pubblico affidato dal Comune di Trento, con peculiarità economiche (applicazione e riscossione di tariffe pubbliche di natura obbligatoria) e amministrative (presenza di procedure amministrative per l'assegnazione di spazi impianti con graduazione dei punteggi);
- il vincolo connesso alla presenza in A.S.I.S. di una sviluppata sfera di attività volta all'acquisizione, in qualità di organismo di diritto pubblico, di servizi, lavori e forniture che ne parifica, sotto questo profilo, l'attività a quella delle pubbliche amministrazioni;
- il vincolo connesso alla presenza di rapporti di lavoro di natura privatistica e all'assenza di dipendenti con contratto di diritto pubblico, che richiede adattamenti alle pratiche diffuse per i dipendenti pubblici in generale e anche in tema di prevenzione della corruzione;
- il vincolo connesso all'esiguo numero di dipendenti di A.S.I.S. tutti impegnati direttamente a garantire la puntuale e continua erogazione del servizio pubblico gestito (134 impianti sportivi) che condiziona il tempo dedicabile alla formazione, le reali possibilità di rotazione e la concreta possibilità di creare trasversalità di competenze amministrative pubbliche;
- il vincolo derivante dall'invarianza finanziaria, stante le limitate risorse a disposizione per la formazione del personale.

La progettazione del presente PTPCT prevede, nel rispetto dei principi di collaborazione e di competenza, il coinvolgimento delle funzioni di supporto del RPCT, dei referenti del RPCT e dei responsabili aziendali a cui compete l'obbligo di

collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

Il PTPCT è stato formalizzato con la collaborazione per competenza dell'Ufficio giuridico amministrativo ed è stato redatto tenendo presenti quattro metodologie per la prevenzione dei rischi da fenomeni corruttivi:

- I. **l'approccio del Modello ex D.Lgs. 231/2001;**
- II. **l'approccio per procedure/attività normate, basato:**
 - sul principio di *documentabilità delle attività svolte* per processi. In questo approccio le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini temporali, di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, della legittimità, dell'autorizzazione, dell'effettuazione;
 - sul principio di *documentabilità dei controlli*.

In coerenza con tali principi sono stati formati:

- la sezione "Azioni e misure per la prevenzione della corruzione. C) Mappatura dei rischi sulle attività e relative azioni e misure di prevenzione" del presente PTPCT;
 - l'allegato B) del presente PTPCT;
- III. **l'approccio di mutuare buone pratiche individuate per le pubbliche amministrazioni nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e nel PNA attraverso l'adozione del proprio Codice di comportamento.**
 - IV. **la cogenza delle norme contenute nel D.Lgs. 8.4.2013 n. 39 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190" che trova applicazione in virtù dell'ambito soggettivo di applicazione individuato dall'art. 1 del decreto.**

Azioni e misure per la prevenzione della corruzione.

A) Il Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 8.6.2001, n. 231 e il PTPCT.

L'Organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 (OdV) di A.S.I.S. è stato istituito con delibera del Consiglio di amministrazione n. 10/2009 dd. 23.3.2009. E' composto di tre membri, uno con funzioni di presidente. L'OdV ha un componente interno, il Direttore.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 8.6.2001, n. 231 è stato adottato, nella versione 0, con delibera del Consiglio di amministrazione n. 50/2009 dd. 18.12.2009. Alla data odierna il MOGC ex D.Lgs. 231/2001 risulta aggiornato a dicembre 2016; questa versione è frutto della revisione 1 dd. 15.12.2010 (approvata con delibera del Consiglio di amministrazione n. 46/2010 dd. 20.12.2010), della revisione 2 dd. 20.08.2013 (approvata con delibera del Consiglio di amministrazione n. 14/2013 dd. 20.08.2013) e della revisione 3 dd. 20.12.2016 (approvata con delibera del Consiglio di amministrazione n. 33/2016 dd. 20.12.2016).

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 è parte integrante del presente PTPCT, ancorchè non materialmente allegato. In particolare, costituiscono:

- strategia della prevenzione della corruzione del PTPCT le azioni connesse alla prevenzione e alla vigilanza sui reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (pagine 5-6, pagine da 47 a 49 e pagine da 63 a 69 del Modello)
- azioni di prevenzione della corruzione del PTPCT le attività di competenza dell'OdV individuate alle pagine da 17 a 20 del Modello.

Le verifiche effettuate dall'OdV e le proposte di adeguamento del Modello dovranno essere rivolte anche al Responsabile della prevenzione, oltre che al Collegio dei revisori dei conti e al Consiglio di amministrazione di A.S.I.S. come indicato dal Modello.

Azioni e misure per la prevenzione della corruzione.

B) Il Codice di comportamento di A.S.I.S. e il PTPCT.

B.1) Nel 2009 A.S.I.S. adottò il proprio Codice etico, quale parte integrante del Modello ex D.Lgs. 231/2001. Al fine di ottemperare alla regolazione dei casi di conflitto di interesse e di marcare i doveri dei dipendenti A.S.I.S. nelle pratiche di contrasto e di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

B.2) Con l'approvazione del PTPC 2014-2016 il Capo 6. *Conflitti di interesse* del Codice etico contenuto nel Modello ex D.Lgs. 231/2001 fu riformulato per adeguare la disciplina etica aziendale alla disciplina in tema di conflitti di interesse e di prevenzione della corruzione sopravvenuta. Il Capo 6. del Codice etico così modificato trovò applicazione dal 1° aprile 2014; fu portato a conoscenza di tutti i dipendenti di A.S.I.S. con nota prot. n. 4237 dd. 10.3.2014 ed è pubblicato sul sito aziendale dal 28/02/2014 nella sezione "Anticorruzione e trasparenza".

B.3) Il PTPC 2015-2017 ha disposto l'applicazione, a decorrere dall'anno 2015, delle norme del Capo 6 del Codice etico anche ai componenti del Consiglio di amministrazione di A.S.I.S., del Collegio dei revisori e dell'Organismo di Vigilanza.

Ai componenti dei suddetti organi è stata data notizia dell'applicazione delle misure del Codice etico con nota prot. n. 2254 dd. 02.02.2015 della Presidente dell'OdV.

B.4) Con nota prot n. 33995 del 24.2.2015, il Comune di Trento ha comunicato l'estensione dell'ambito soggettivo di applicazione del codice di comportamento dei propri dipendenti (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 220/2014) ad A.S.I.S. in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 2, comma 3, del D.P.R. 16.4.2013, n. 62. Si ricorda che l'art. 2 del Codice di comportamento del Comune di Trento prevede che *"i contenuti del presente Codice di comportamento si applicano, per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione"*. Durante l'incontro di coordinamento tra RPC-RT di A.S.I.S. e del Comune di Trento (1.4.2015) si è convenuto che A.S.I.S. avrebbe integrato il proprio Codice etico con le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Trento, laddove applicabili.

Seguendo questo indirizzo, su proposta dell'OdV, il Consiglio di amministrazione ha approvato il **26.1.2016** il **Codice di comportamento di A.S.I.S.** che ha sostituito integralmente il Codice etico a far data dalla sua approvazione ed è divenuto parte integrante e sostanziale del Modello di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs. 231/2001 (ver 2).

B.5) Con nota prot. n. 10408 dd. 12.1.2017, il Comune di Trento ha comunicato l'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti comunali approvato con delibera della Giunta comunale il 28 dicembre 2016.

Con la medesima nota, il Comune di Trento ha precisato di ritenere che ai dipendenti di A.S.I.S. si applichino le norme del Codice di comportamento di A.S.I.S., come integrato, per gli aspetti dal medesimo non direttamente disciplinati, dal Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Trento reperibile sul sito del Comune di Trento al seguente link: <http://www.comune.trento.it/Comune/Organizzazione-comunale/Amministrazione-trasparente/Disposizioni-general/Atti-general2/Codici-disciplinari-e-di-comportamento/Codice-di-comportamento>.

Come previsto dai PTPC 2015-2017 e 2016-2018, anche per il PTPCT 2017-2019 si confermano:

- le previsioni puntuali del Codice di comportamento che impongono ai responsabili e ai dipendenti di A.S.I.S. di astenersi nelle procedure negoziali per conflitto di interesse;
- la regola generale della normativa anticorruzione che impone l'astensione nelle procedure negoziali qualora intercorrano relazioni anche professionali di frequentazione abituale con il soggetto fornitore,

e poiché in un'amministrazione di servizi quale è A.S.I.S. è prassi tenere un rapporto continuativo di interfaccia e collaborazione tra i responsabili e i dipendenti e gli utenti (siano essi persone fisiche o Associazioni sportive), nell'ipotesi che occasionalmente detti utenti possano essere oggetto di affidamento di appalti di servizi, lavori o forniture -- il RPCT reputa opportuno che detti responsabili e dipendenti si astengano dal definire contratti/capitolati di gara e/o gestire

procedure negoziate di affidamento con fornitori che risultino essere anche clienti/utenti.

Azioni e misure per la prevenzione della corruzione. C) Mappatura dei rischi sulle attività e relative azioni e misure di prevenzione.

Nell'allegato B) è esposta la mappatura dei rischi sulle attività aziendali con l'indicazione delle azioni di contrasto e correttive, i tempi di attivazione e le responsabilità di impulso e di coinvolgimento.

Nell'allegato C) sono esposte le specifiche azioni e misure di prevenzione individuate per l'anno 2017.

I *principi* considerati per la gestione del rischio sono i medesimi contenuti nell'allegato 6 del PNA (tratti dalla norma UNI ISO 31000 2010 e rinvenibili al link: <http://www.funzionepubblica.gov.it/TestoPDF.aspx?d=32008>):

- a) la gestione del rischio crea e protegge il valore
- b) la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione
- c) la gestione del rischio è parte del processo decisionale
- d) la gestione del rischio tratta esplicitamente l'incertezza
- e) la gestione del rischio è sistematica, strutturata e tempestiva
- f) la gestione del rischio si basa sulle migliori informazioni disponibili
- g) la gestione del rischio è "su misura"
- h) la gestione del rischio tiene conto dei fattori umani e culturali
- i) la gestione del rischio è trasparente e inclusiva
- j) la gestione del rischio è dinamica
- k) la gestione del rischio favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione.

Tenuto conto del metodo di valutazione contenuto nell'allegato 5 del PNA (rinvenibile al link: http://www.funzionepubblica.gov.it/media/1093105/allegato_5_tabellaLivelloDiRischioErrataCorrige.pdf), la misura del rischio esposta in allegato è stata così ottenuta:

Valutazione complessiva del rischio

=

Valori e frequenze della probabilità x *valori e importanza dell'impatto*

dove

per *valore frequenza della probabilità* può aversi:

- 0 nessuna probabilità
- 1 improbabile
- 2 poco probabile
- 3 probabile
- 4 molto probabile
- 5 altamente probabile

per *valori e importanza dell'impatto* può aversi:

- 0 nessun impatto

- 1 marginale
- 2 minore
- 3 soglia
- 4 serio
- 5 superiore.

Le *misure di contrasto* al fenomeno corruttivo individuate consistono in:

- procedimenti a disciplina rinforzata e ribadita,
 - specifiche verifiche nell'organizzazione degli uffici,
 - riconciliazioni tra dati contabili e dati gestionali ,
 - check sulla corretta applicazione di procedure e di criteri aziendali
 - documentabilità dell'attività (protocollo e repertori informatici di Pi.Tre.)
- che sviluppino, in particolare, il controllo intra-processi e intra-uffici nella logica di:
- escludere che su un processo interno (inteso come privo di pubblicità esterna o privo di relazione con altri uffici) operi un unico operatore
 - escludere il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale
 - rendere effettiva la partecipazione alle azioni del PTPCT da parte di tutti i dipendenti come modalità di massimizzazione degli effetti positivi del piano e di formazione dei dipendenti all'etica e alla legalità.

Si precisa che la mappatura *non* include le azioni esistenti e direttamente riconducibili a disposizioni di legge nazionale e locale in quanto già applicabili ad A.S.I.S.. Per quanto superfluo, si ritiene di ribadire che dette disposizioni di legge e di regolamento mantengono la loro cogenza nei confronti dell'attività di A.S.I.S. e dei suoi dipendenti. A mero titolo di esempio, non sono riprodotti ma si ritengono cogenti:

- gli obblighi di dichiarazione da acquisire e da verificare in sede di accertamento del possesso dei requisiti a contrarre con A.S.I.S. per l'acquisizione di servizi, forniture e lavori;
- gli obblighi di verifica del possesso dei presupposti e dei requisiti per l'affidamento di incarichi di natura tecnica connessi alla realizzazione di opere pubbliche.

Tutte le comunicazioni al RPC di avvenuta esecuzione delle azioni dell'allegato C devono essere concluse entro il 31 ottobre al fine di consentire al RPCT di redigere la relazione annuale.

L'avvenuta esecuzione delle azioni di cui all'allegato C è attestata, in modo singolo o cumulato, dal responsabile dell'azione con comunicazione interna munita di protocollo aziendale (numero e data).

Il RPCT valuterà gli esiti delle azioni di prevenzione anche al fine di formulare eventuali integrazioni alle procedure operative per gli acquisti e per l'informatizzazione dei processi sui clienti e sui fornitori.

Azioni e misure per la prevenzione della corruzione.

D) Misure tratte dal PNA e dal D.Lgs. 39/2013.

Valutata attentamente l'attività di A.S.I.S., si ritiene di adottare, dandovi attuazione, anche le successive misure A, B, C, D di prevenzione contenute nel PN, anche se non tutte immediatamente cogenti per A.S.I.S..

Si ritiene infatti che le stesse possano essere utili misure integrative per raggiungere gli obiettivi del presente PTCPT.

A. contenuto punto 3.1.7 (conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage - revolving doors)): gli enti pubblici economici *"sono tenuti a verificare 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 del 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 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (art. 20 d.lgs. n. 369 del 2013)".* Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, A.S.I.S. si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto. Sono confermate le direttive interne impartite dal Direttore ai responsabili con note prot. n. 19017 del 16/10/2014, prot. n. 21432 del 20/11/2014 e prot. n. 7873 dd. 29.4.2015 affinché:

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

B. Al punto 3.1.8 (incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali): gli enti pubblici economici *"sono tenuti a verificare la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi.*

Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti."

Sono confermate le direttive interne impartite dal Direttore ai responsabili aziendali con note prot. n. 19017 del 16/10/2014, prot. n. 21432 del 20/11/2014 e prot. n. 7873 dd. 29.4.2015 affinché:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;

- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

C. Al punto 3.1.9 (attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors)):

"Ai fini dell'applicazione dell' art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 debbono impartire direttive interne affinché:

- *nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;*
- *nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la 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 delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;*
- *sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;*
- *si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001."*

Nel PTPC 2014-2016 queste previsioni erano state adottate anche per A.S.I.S. sebbene le disposizioni normative non fossero direttamente applicabili agli enti pubblici economici.

Quanto al prima alinea, alla luce della consultazione con i Responsabili aziendali è emersa la necessità di una revisione del Piano in quanto trattasi di disposizioni non previste dalla disciplina normativa del CCNL applicato, né da accordi integrativi o aziendali. Il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente potrà essere oggetto di disciplina normativa nei singoli contratti di lavoro individuale qualora sia accettato del singolo lavoratore.

Rimane fermo, anche in assenza di integrazione al contratto di lavoro individuale, il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) durante il rapporto di lavoro con A.S.I.S. nei confronti di destinatari di provvedimento adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente. Eventuali domande di autorizzazione per attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) con fornitori di A.S.I.S. non potranno essere autorizzate dal Direttore.

- D. al punto 3.1.10 (formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione): gli enti pubblici economici "sono tenuti a verificare

la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001;
- all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.”.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, A.S.I.S.:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione,
- applica le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013,
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Sono confermate le direttive interne impartite dal Direttore ai responsabili aziendali con note prot. n. 19017 del 16/10/2014, prot. n. 21432 del 20/11/2014 e prot. n. 7873 dd. 29.4.2015 per:

- effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- inserire negli interPELLI per l'attribuzione degli incarichi espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- adeguare la procedura sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

Azioni e misure per la prevenzione della corruzione.

E) Inconferibilità e incompatibilità di incarichi apicali

Il D.Lgs. 8.4.2013 n. 39 recante “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” ha introdotto dei parametri e delle griglie di incompatibilità per gli incarichi apicali anche degli enti pubblici quali A.S.I.S. in ragione di quanto previsto dall'art. 1, comma 2, lett. b) del medesimo D.Lgs.. Alcune misure sono state oggetto del precedente paragrafo del presente PTPCT.

Gli incarichi apicali oggetto del D.Lgs. 39/2013 sono gli incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice.

Valutato il grado di responsabilità amministrativa dell'attività di A.S.I.S. gli incarichi di responsabilità amministrativa di vertice sono quelli assolti da personale inquadrato come dirigente.

Si dà atto che, in occasione del rinnovo dell'incarico di direzione (avvenuto il 7.12.2015), l'ing. Luciano Travaglia ha reso la dichiarazione ai sensi dell'art. 20 del

D.Lgs. 39/2013 e che la medesima è pubblicata sul sito aziendale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il RPCT cura che in A.S.I.S. siano rispettate le disposizioni del D.Lgs. 39/2013 sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi e quanto previsto dal PTPCT nel presente e nel precedente paragrafo. A tale fine il RPCT contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità.

Azioni e misure per la prevenzione della corruzione.

F) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione², ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il dipendente A.S.I.S. che, ricorrendone i presupposti, denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce formalmente al proprio superiore gerarchico e al direttore condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nell'ambito del procedimento disciplinare è tutelato l'anonimato del segnalante. L'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dalle disposizioni di legge nazionale e locali.

Il Direttore ha dato notizia a tutti i dipendenti A.S.I.S. di questa tutela unitamente alla comunicazione del Codice etico ver 2014 (nota prot. n. 4237 dd. 10.3.2014).

² Codice penale - art. 368. Calunnia.

Chiunque, con denuncia, querela, richiesta o istanza, anche se anonima o sotto falso nome, diretta all'autorità giudiziaria o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne o alla Corte penale internazionale, incolpa di un reato taluno che egli sa innocente, ovvero simula a carico di lui le tracce di un reato, è punito con la reclusione da due a sei anni.

La pena è aumentata se s'incolpa taluno di un reato per il quale la legge stabilisce la pena della reclusione superiore nel massimo a dieci anni, o un'altra pena più grave.

La reclusione è da quattro a dodici anni, se dal fatto deriva una condanna alla reclusione superiore a cinque anni; è da sei a venti anni, se dal fatto deriva una condanna all'ergastolo; e si applica la pena dell'ergastolo, se dal fatto deriva una condanna alla pena di morte.

Codice penale - art. 595. Diffamazione.

Chiunque, fuori dei casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito con la reclusione fino a un anno o con la multa fino a euro 1.032.

Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni, ovvero della multa fino a euro 2.065.

Se l'offesa è recata col mezzo della stampa o con qualsiasi altro mezzo di pubblicità, ovvero in atto pubblico, la pena è della reclusione da sei mesi a tre anni o della multa non inferiore a euro 516.

Se l'offesa è recata a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario, o ad una sua rappresentanza o ad una autorità costituita in collegio, le pene sono aumentate

Codice civile - art. 2043. Risarcimento per fatto illecito.

Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.

Azioni e misure per la prevenzione della corruzione.

G) Incarichi consentiti e incarichi vietati ai dipendenti di A.S.IS. in corso di rapporto di lavoro.

In presenza di richieste di dipendenti tese ad ottenere l'autorizzazione a prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro dipendente o autonomo) esterna ad A.S.I.S., il Direttore è incaricato di applicare i criteri previsti all'articolo 10 (*"Incarichi consentiti e incarichi vietati ai dipendenti di A.S.IS. in corso di rapporto di lavoro"*) del Codice di comportamento di A.S.I.S., parte integrante del MOGC ex D.Lgs. 231/2001.

L'art. 10 del Codice di comportamento di A.S.I.S. dispone:

Incarichi consentiti e incarichi vietati ai dipendenti di A.S.IS. in corso di rapporto di lavoro.

1. Il Direttore, qualora vi siano richieste di dipendenti tese ad ottenere l'autorizzazione a prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro dipendente o autonomo) esterna ad A.S.I.S., adotta i seguenti criteri mutuati dall'art. 23 *"Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi"* del TU sull'ordinamento del personale dei comune della Regione Trentino Alto Adige.

Incarichi consentiti nel rispetto delle modalità indicate per ciascuno:

- a) è consentito, senza alcuna autorizzazione, esercitare l'attività agricola;
- b) è consentito, previa comunicazione, assumere incarichi in associazioni, comitati, enti senza scopo di lucro, nonché presso altre amministrazioni locali, consorziali, intercomunali o comprensoriali, sempreché tali incarichi siano svolti al di fuori dell'orario di lavoro;
- c) è consentito, previa autorizzazione ed escluso l'utilizzo delle strutture e dei mezzi dell'ente, esercitare saltuariamente al di fuori dell'orario di lavoro attività lucrative fiscalmente imponibili entro un limite quantitativo annuo di Euro 20.000. Il tetto è così definito per i compensi percepiti complessivamente per gli incarichi e le attività autorizzate, compresi gli incarichi per la revisione economico-finanziaria. L'autorizzazione è revocata qualora l'attività esercitata influisca sulla regolarità del servizio.

Incarichi vietati:

- a) non è consentito conferire incarichi a personale collocato in pensione nel quinquennio successivo alla cessazione dal servizio, salvo incarichi nel periodo immediatamente successivo alla cessazione del rapporto, di durata complessiva non superiore a sei mesi, per indifferibili esigenze di servizio al personale cessato che ha già svolto la medesima attività, qualora tale competenza non sia immediatamente reperibile né all'interno né all'esterno di A.S.I.S..

Azioni e misure per la prevenzione della corruzione.

H) Rotazione delle figure professionali o misure alternative.

Le Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione da parte degli enti pubblici economici adottate da ANAC a giugno 2015 individuano tra i contenuti minimi delle misure di prevenzione della corruzione la rotazione delle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione.

Il turn over del personale e/o la segregazione delle funzioni sono ritenute misure con efficacia preventiva nel contrasto alla corruzione.

A questo proposito, nel corso del 2015-2016, ha attuato:

- il turn over del personale addetto al servizio cassa degli impianti;
- il turn over del personale addetto alla gestione della sicurezza durante gli eventi con pubblico al PalaTrento;
- il cambio del referente interno (da Responsabile Ufficio tecnico a Responsabile Ufficio giuridico amministrativo) e del referente dell'Appaltatore per i servizi di pulizia al PalaTrento e al PalaGhiaccio;
- l'affidamento in convenzione ad APAC della funzione di stazione appaltante per le procedure aperte di servizi/forniture sopra soglia e per le procedure di cottimo o negoziate di lavori sottosoglia realizzando la separazione delle funzioni di progettazione/predisposizione atti di gara dalla funzione di gestione della procedura di gara.
- la sostituzione di una unità di personale assegnato all'ufficio giuridico amministrativo anche al fine di separare le azioni di gestione degli appalti di servizi sopra soglia dalla gestione delle acquisizioni di servizi in economia;
- l'attivazione del numero unico di reperibilità che consentirà di affidare ad un soggetto terzo la raccolta dei fabbisogni e dei disservizi in orario di chiusura uffici, tracciando e portando a condivisione aziendale le criticità in precedenza gestite dal soggetto che aveva predisposto e organizzato il servizio sul quale le criticità si riferiscono;
- trasferito parzialmente la funzione di audit interno con check list sui servizi di pulizia, gestione accessi e assistenza bagnanti dal direttore dell'esecuzione del contratto ad un dipendente assunto con un progetto di accompagnamento al lavoro sull'intervento 19 dell'Agenzia del lavoro.

Si evidenzia che l'organizzazione per processi di A.S.I.S. già assolve alla misura della distinzione delle competenze, alternativa alla rotazione delle figure di responsabile peraltro di difficile realizzazione data la specificità delle competenze e il numero limitato di dipendenti. L'organizzazione per processi adottata da A.S.I.S. si regge sulla partecipazione di più figure e sulla pluralità dei ruoli che concorrono a raggiungere il risultato del processo.

Azioni e misure per la prevenzione della corruzione.

I) La tracciabilità dei flussi documentali e delle comunicazioni.

Nel corso del 2016, sono arrivati a produzione due obiettivi aziendali strategici:

1. l'ingresso nel Protocollo informatico Pi.Tre. (dal 30 maggio 2016) che ha consentito la progettazione e messa in funzione di repertori di atti, contratti e provvedimenti attivi da novembre 2016. Si fa notare che in precedenza i repertori di contratti, determine, delibere e provvedimenti erano tenuti con file .xls che non assicurava certezza nella repertoriazione né nella visione;
2. la progettazione e l'operatività del Numero unico di reperibilità 800 949345 (attivo tutti i giorni, anche festivi, dalle ore 8.00 alle ore 24.00) che ha consentito di tracciare, rendere trasparente e svincolato dal responsabile di processo le comunicazioni di fabbisogni e/o di anomalie.

L'anno 2017, sarà pertanto il primo anno che vedrà realizzata una registrazione completa, sicura e non alterabile di tutti i flussi documentali aziendali (anche interni) e delle comunicazioni telefoniche dall'esterno pervenute in reperibilità da utenti, cittadini, fornitori e personale interno. Ciò consente di potenziare la documentabilità delle attività aziendali.

Azioni e misure per la prevenzione della corruzione.

L) Area di rischio contratti pubblici.

Premesso che A.S.I.S. non è soggetto aggregatore di cui all'art. 9, comma 2, secondo periodo, del D.L. 66/2014 ed è quindi tenuta a rivolgersi ad APAC per le procedure ad evidenza pubblica sopra soglia oppure al MEPA-MEPAT per altri acquisti-affidamenti, si evidenziano le seguenti misure attuate da A.S.I.S. atte a concorrere alla prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi che:

quanto alla fase di programmazione:

- i lavori di manutenzione sono oggetto di programmazione nel piano investimenti annuale o nella voce manutenzione del bilancio economico;
- i servizi sono oggetto di programma di acquisto annuale in fase di indizione di gara, in termini di quantità, di prezzi, di frequenze. Qualora si tratti di contratti di durata pluriennale, la programmazione è effettuata con quantificazione annuale;

quanto alla fase di progettazione della gara:

- annualmente viene formato un elenco del fabbisogno di avvalimento di APAC quale stazione appaltante. In quest'occasione sono stimati i tempi di approvazione degli atti di gara, l'importo di gara, nonché individuato il tipo di procedura adottata e il criterio di aggiudicazione;

quanto alla fase di selezione del contraente:

- le procedure di gara dei cottimi fiduciari di lavori, le procedure negoziate di lavori e le procedure aperte di servizi/forniture sono curate da APAC, con l'eventuale intervento di A.S.I.S. per la predisposizione degli atti di gara, per le risposte ai quesiti, per la valutazione delle offerte anomale, per audizioni in sede di commissione tecnica;
- verifiche delle cause di incompatibilità e/o di conflitto di interesse come da PTPCT e da Codice di comportamento;

quanto alla fase di esecuzione del contratto:

- adozione di check list per misurare i livelli di qualità del servizio reso all'utenza (adottati per i servizi di pulizia, gestione accessi, manutenzione

verde, manutenzione piste Viote) e condivisi con il Comune di Trento (soggetto che vigila su A.S.I.S.);

- riunioni periodiche verbalizzate per i servizi di pulizia/gestione accessi, manutenzione verde e assistenza bagnanti al fine di guidare l'esecuzione del servizio e di gestire le correzioni in corso di esecuzione di contratto;
- fatturazione fuori campo iva delle penali elevate al fine di favorire il recupero automatico sui successivi pagamenti in scadenza;

quanto alla fase di rendicontazione del contratto:

- redazione di conguagli annuali dei servizi in appalto sopra soglia sulla base degli orari e delle frequenze effettivamente registrate con la banca dati di prenotazione impianti;
- redazione di stati di avanzamento del servizio anche per taluni contratti di importo inferiore a Euro 500.000 (soglia sotto la quale non è necessaria la comunicazione ad ANAC dell'esecuzione del servizio);
- richiesta di DOL anche per contratti di lavori, servizi e forniture di importo minimo per il quale sarebbe possibile l'acquisizione di autocertificazione;
- utilizzo di DGUE anche per contratti di lavori, servizi e forniture sottosoglia.

Informazione e Formazione agli operatori interessati dalle azioni del PTPCT.

E' programmata, entro settembre di ciascun anno, un'attività di informazione/formazione interna rivolta a tutti i dipendenti che potenzialmente sono interessati al tema e all'attuazione del PTPCT.

Per il 2017, l'attività di formazione di Direttore, OdV, Amministratori, Responsabili e dipendenti è programmata per marzo (relatore avv. Massimo Manenti). L'intervento formativo 2017 è parte di un Piano di formazione più ampio, approvato e finanziato da For.Te che prevede anche altri moduli d'interesse per la formazione al contrasto della corruzione:

- la formazione sul Manuale operativo privacy A.S.I.S. (tenutasi a novembre 2016);
- la formazione sul MOGC ex D.Lgs. 231/2001 (da programmare nel secondo semestre 2017).

Durante l'attività, sono registrate le presenze dei partecipanti rispetto all'elenco degli iscritti.

Aggiornamento del PTPCT e modalità di tenuta della documentazione del PTPCT

I contenuti del PTPCT, la mappatura delle attività e dei rischi, le azioni e misure di prevenzione e di contrasto sono oggetto di rivalutazione ed eventuale aggiornamento annuale entro il 31 gennaio di ciascun anno oppure in corso d'anno ove necessario per intervenute disposizioni normative o per avvenuta riorganizzazione di processi o di attività.

Nell'azione di revisione annuale si terrà conto di quanto contenuto nella relazione annuale resa dal RPCT.

Devono essere tracciati con protocollo aziendale (numero e data) tutti i seguenti documenti:

- la relazione annuale del RPCT
- le direttive del Direttore e RPCT adottate in esecuzione del presente PTPCT
- le comunicazioni al RPCT, anche se interne, che attestano l'avvenuta effettuazione delle azioni previste nell'allegato B del presente PTPCT
- tutta la corrispondenza rivolta al RPCT.

Si ricorda qui che la protocollazione della corrispondenza in arrivo all'OdV segue la regola del punto 4.7.1.8.9. - Corrispondenza di organi aziendali diversi dal Direttore [La corrispondenza indirizzata a organi aziendali diversi dal Direttore (Presidente, Consiglio di amministrazione, Collegio dei revisori, Organismo di Vigilanza) è protocollata dalla Segreteria Protocollo e trasmessa per lo smistamento all'organo cui è rivolta dal mittente. Qualora il destinatario ritenga che tale corrispondenza afferisca ad un procedimento amministrativo (e quindi rientri in un fascicolo), è tenuto a trasmetterla al Direttore e/o agli Uffici competenti per la gestione, indicando - se del caso - il grado di riservatezza ritenuto necessario.].

SEZIONE II "TRASPARENZA"

I valori della pubblicità, della trasparenza e dell'integrità.

La *pubblicità* dei dati e delle informazioni è lo strumento con il quale un gestore di servizio pubblico consente al cittadino di esercitare il diritto alla conoscibilità e alla verifica delle modalità di organizzazione e di erogazione del servizio pubblico e delle attività istituzionali del soggetto gestore.

La *trasparenza* amministrativa costituisce il presupposto per l'esercizio dei diritti di partecipazione e di coinvolgimento dei cittadini in quanto strumento di informazione e di controllo della gestione del servizio pubblico erogato. La trasparenza dell'attività amministrativa costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117 della Costituzione italiana.

L'*integrità* dell'azione di un gestore di servizio pubblico è formata dall'insieme di principi e di norme comportamentali adottate dall'ente per creare un contesto sfavorevole a comportamenti illegali e per dare effettività ai principi di buon andamento e di imparzialità della pubblica amministrazione.

Gli indirizzi ad A.S.I.S. per gli anni 2014, 2015, 2016 e 2017 del Consiglio comunale di Trento.

Il Consiglio del Comune di Trento stabilì negli Indirizzi ad A.S.I.S. per l'anno 2014 (approvazione nella Relazione previsionale e programmatica 2014 adottata con deliberazione n. 214 dd. 20.12.2013) che *"In applicazione delle disposizioni nazionali e locali ad A.S.I.S. viene chiesto di rafforzare lo strumento della trasparenza, anche attraverso la pubblicazione tempestiva dei dati richiesti, oltre al loro aggiornamento, sul sito dell'Azienda, nonché di dare attuazione alle norme in materia di prevenzione della corruzione per quanto applicabili"*.

Gli indirizzi per l'anno 2015 approvati dalla Giunta comunale 3.11.2014 e trasmessi al Consiglio comunale per l'approvazione contestualmente al bilancio di previsione 2015 recitavano:

"In tema di amministrazione aperta e trasparente, è richiesto ad A.S.I.S., come stabilito per il Comune dalle deliberazioni della Giunta comunale n. 291 del 23.12.2013 e n. 24 del 10.02.2014, di rendere accessibili sul proprio sito internet i provvedimenti e gli allegati che dispongono l'attribuzione di vantaggi economici di qualsiasi genere ad enti pubblici e privati (lettera c) comma 1 art. 7 L.R. n. 8/2012), anche nel caso in cui il valore del beneficio concesso non è quantificabile, con le modalità previste dalla normativa."

Gli indirizzi per l'anno 2016 approvati dal Consiglio comunale in data 21.12.2015 stabiliscono quanto segue:

"In tema di amministrazione aperta e trasparente, è richiesto ad A.S.I.S., come stabilito per il Comune dalle deliberazioni della Giunta comunale n. 291 del 23.12.2013 e n. 24 del 10.02.2014, di rendere accessibili sul proprio sito internet i provvedimenti e gli allegati che dispongono l'attribuzione di vantaggi economici di qualsiasi genere ad enti pubblici e privati (lettera c) comma 1 art. 7 L.R. n. 8/2012), anche nel caso in cui il valore del beneficio concesso non è quantificabile, con le modalità previste dalla normativa".

Gli indirizzi generali rivolti alle aziende e alle società controllate dal Comune di Trento per il triennio 2017-2019 con il Documento unico di programmazione (DUP) 2017-2019 (approvato con delibera del Consiglio comunale n. 197 del 20.12.2016) in tema di "Normativa in materia di legalità, trasparenza ed anticorruzione" recitano: *"In tema di trasparenza si applicano le disposizioni previste dal D.Lgs. 33/2013 così come recepito dalla LR 10/2014 in particolare per quanto riguarda gli obblighi di pubblicità e quelli relativi alla c.d. Amministrazione aperta ai sensi della LR 8/2012 art. 7 e della LP 23/1992 art. 31 bis e relativi provvedimenti attuativi, salvo altri obblighi in tema di trasparenza previsti dalla disciplina provinciale. Si applicano le disposizioni in tema di trasparenza e anticorruzione contenute nella determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione."*

Obblighi in tema di pubblicità e trasparenza. Adempimenti obbligatori attuati e ulteriori misure di trasparenza adottate.

Di seguito si riassumono le aree di intervento normativo in tema di trasparenza e pubblicità che hanno introdotto obblighi per A.S.I.S..

A. Obblighi di pubblicità e trasparenza contenuti nella L. 6.11.2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

La L. 190/2012 ha individuato i seguenti obblighi di pubblicazione sul sito web istituzionale applicabili anche ad A.S.I.S.:

- a) l'atto di nomina del RPCT, la relazione annuale del RPCT, il PTPCT e suoi adempimenti (le misure sono da applicarsi ex lege e sono previste o richiamate nella sezione I del presente documento). Le pubblicazioni sono eseguite tempestivamente dal RPCT con il supporto del Responsabile Ufficio giuridico amministrativo di A.S.I.S.;
- a) l'art. 1, comma 32, della L. 190/2012 ha previsto :
 - l'obbligo di comunicazione all'ANAC di dati sulle procedure di scelta dei contraenti
 - l'obbligo di pubblicazione sul sito web aziendale di dati riepilogativi relativi all'affidamento di lavori, servizi e forniture.

Rispetto a questa duplice previsione normativa, la L.P. 31.05.2012, n. 10, all'art. 4-bis inserito dalla L.P. 15.5.2013, n. 9, ha ricondotto alla Provincia autonoma di Trento gli adempimenti previsti dal comma 32 dell'art. 1 della L. 190/2012. La Provincia autonoma di Trento cura le comunicazioni all'ANAC anche per conto degli organismi di diritto pubblico quale è A.S.I.S. e comunque per tutte le stazioni appaltanti lavori pubblici nel territorio della provincia di Trento (come stabilito dalle modalità operative approvate dalla Giunta provinciale con delibera dd. 20.12.2013, n. 2739).

Pertanto, per tutti i CIG acquisiti dal 1° gennaio 2014, ciascun dipendente A.S.I.S. in qualità di responsabile della gestione della procedura di scelta del contraente cui il CIG è collegato cura l'inserimento dei dati richiesti dalla legge in Sicopat dell'Osservatorio provinciale dei contratti pubblici. L'Osservatorio provinciale provvede alle comunicazioni dovute all'ANAC. Inoltre, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Responsabile dell'Ufficio giuridico amministrativo cura la pubblicazione sul sito web aziendale della tabella

riassuntiva, in formato digitale aperto, delle informazioni delle procedure dell'anno precedente.

B. *Obblighi di pubblicità e trasparenza contenuti nell'art. 7 della L.R. 13.1.2012, n. 8 (legge finanziaria per la Regione TAA 2013) come modificato dalla L.R. 29.10.2014, n. 10.*

L'art. 7 della L.R. 8/2012 ha stabilito misure di trasparenza applicabili anche alle aziende speciali degli enti locali. La L.P. 30.11.1992, n. 23, all'art. 31-bis introdotto con L.P. 27.12.2012, n. 25, ha stabilito che per i comuni e le loro aziende speciali gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 7 della L.R. 8/2012 si applicano con decorrenza 1° gennaio 2014.

Con determina del Direttore A.S.I.S. n. 2/2014 dd. 27.01.2014 avente ad oggetto "Amministrazione aperta. Modalità di adempimento degli obblighi previsti dall'art. 7 della L.R. 13.12.2012, n. 8" è stata scelta la modalità di pubblicazione secondo il comma 2 dell'articolo 7 della L.R. 8/2012.

L'ufficio aziendale responsabile della pubblicazione tempestiva e aggiornata dei dati è l'Ufficio giuridico amministrativo.

In virtù delle modifiche apportate dalla L.R. 29.10.2014, n. 10 all'art. 7 della L.R. 13.12.2012, n. 8 l'obbligo di pubblicazione previsto dalla lettera b) dell'art. 7 della L.R. 8/2012 è venuto meno dal 19.11.2014.

Si dà atto che per il periodo di vigenza della norma, la prima pubblicazione dei dati dei pagamenti è stata resa operativa il 14/02/2014 e l'ultima il 10/12/2014 per i pagamenti effettuati nel periodo dall'1 gennaio 2014 al 18 novembre 2014.

La determina n. 2/2014 e questo elenco in formato digitale aperto sono pubblicati sul sito web aziendale nella sezione "Amministrazione aperta" raggiungibile dalle "Informazioni amministrative" dell'homepage.

Rispetto alle previsioni dell'art. 7 della L.R. 8/2012, va segnalato che rimangono in vigore l'obbligo - previsto dalle lettere a) e c) - di pubblicazione dei dati relativi ai provvedimenti che dispongono per un importo superiore a mille euro:

- "la concessione di sovvenzioni, contributi, ausili e sussidi finanziari alle imprese";
- "l'attribuzione di vantaggi economici di qualsiasi genere a enti pubblici e privati".

La pubblicazione deve essere disposta per un periodo di 5 anni (e non più 10 come in precedenza stabilito dalla norma).

Di tale previsione, il Comune di Trento ha sollecitato l'adempimento con note prot. n. 96839 dd. 06.06.2014 e n. 210031 dd. 11.12.2014 .

Esaminata l'attività di A.S.I.S.:

- si conferma che non ricorrono casi di concessione di cui alla lettera a) dell'art. 7 della L.R. 8/2012 per assenza del requisito oggettivo ("concessione di importo superiore a mille euro") e del requisito soggettivo ("a imprese");
- si rileva la presenza di una tipologia di attribuzione di vantaggi economici a enti superiore a mille euro rappresentata dalla concessione al Comune di Trento di un numero annuo di ore di utilizzo gratuito stabilite annualmente dal medesimo Comune di Trento (fonte: Contratto di servizio Comune di Trento - A.S.I.S. art. 8, comma 5).

Su indicazione del Comune di Trento, sono pubblicati in questa sezione oltre che nella sezione "Amministrazione trasparente" l'elenco dei contratti di comodato per l'uso esclusivo di locali degli impianti sportivi.

C. Obblighi di pubblicità e trasparenza contenuti nel D.Lgs. 14.3.2013, n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

Per gli enti pubblici a ordinamento regionale, l'applicazione delle norme del D.Lgs. 33/2013 è stata differita in attesa dell'intervento del legislatore regionale secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 3 della L.R. 2.5.2013, n. 3. Questa disposizione di legge regionale stabilisce che "Fino all'adeguamento, resta ferma l'applicazione della disciplina regionale vigente in materia".

L'intervento del legislatore regionale si è concretizzato il 19 novembre 2014 con l'entrata in vigore la L.R. 29.10.2014 ed in particolare l'art. 1 in tema di "Pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni - Accesso civico - Amministrazione trasparente". Con questa norma, la Regione ha effettuato l'adeguamento della legislazione regionale agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni individuati dalla L. 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013. Le disposizioni dell'art. 1 della L.R. 10/2014 si applicano anche agli enti pubblici a ordinamento regionale salvo che la disciplina provinciale a cui le medesime devono fare riferimento non regoli diversamente la materia.

Per quanto concerne A.S.I.S., la disciplina provinciale dispone in materia di:

- pubblicità di incarichi di collaborazione e di consulenza;
- pubblicità di contratti pubblici e affidamenti di lavori, servizi e forniture.

Tenuto conto di questo quadro normativo, a maggio 2015, A.S.I.S. ha - nel termine di 180 dall'entrata in vigore - dato applicazione alle disposizioni dell'art. 1 della L.R. 10/2014, dopo avere svolto la consultazione con il RPC e il RT del Comune di Trento per concordare modalità di pubblicità uniformi, compatibili con l'ordinamento e l'attività di A.S.I.S. e tenuto conto della circolare n. 4/EL/2014 dell'Ufficio enti locali della Regione.

L'estensione delle norme sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e accesso civico alle aziende in controllo degli enti a ordinamento regionale è stata confermata nella L.R. 15.12.2016, n. 16 con la formula "in quanto compatibili" e "salvo che la disciplina provinciale a cui le medesime devono fare riferimento non regoli diversamente la materia".

D. Obblighi di pubblicità, trasparenza e accesso civico contenuti nel D.Lgs. 25.5.2016, n. 97 recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

La L.R. 16/2016, modificando la L.R. 10/2014, ha adeguato la normativa regionale in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale, alle novità introdotte dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97.

Si segnalano in particolare due nuove previsioni:

- a) l'applicabilità del diritto d'accesso generalizzato (diritto d'accesso civico);
- b) la pubblicazione dei dati reddituali e patrimoniali dei dirigenti.

Si ritiene opportuno sottolineare una peculiarità della disciplina regionale rispetto alla normativa nazionale: l'ambito oggettivo dell'istituto dell'accesso civico è stato individuato solo nei documenti amministrativi (e non anche nei dati e nelle informazioni) detenuti dall'amministrazione, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione;

Il termine per l'adeguamento alle disposizioni della L.R. 16/2016 è fissato al 16 giugno 2017.

L'obiettivo di A.S.I.S. per l'anno 2017 corrisponde alla piena applicazione, *in quanto compatibili*, degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito come previsti dalla normativa regionale e la messa a regime dell'istituto del diritto di accesso generalizzato, tenuto conto della circolare della Regione TAA dd. 9.1.2017.

Strutture e strumenti aziendali di pubblicità, comunicazione e rapporti con gli utenti del servizio pubblico e i cittadini.

Le strutture dedicate al rapporto con gli utenti del servizio pubblico e i cittadini sono:

- l'ufficio rapporti con l'utente (sede in Gardolo di Trento, via 4 Novembre n. 23/6);
- il servizio cassa dei seguenti impianti sportivi: piscine del Centro sportivo di Trento Nord, piscine del Centro sportivo Manazzon, piscine Del Favero, PalaGhiaccio, Centro fondo Viote del Monte Bondone;
- il servizio del Numero unico di reperibilità 800 949345 attivo tutti i giorni, festivi incluso, dalle ore 8.00 alle ore 24.00.

Gli strumenti per il rapporto con gli utenti del servizio pubblico e i cittadini sono:

1. il sito web aziendale www.asis.trento.it recentemente rinnovato e dotato di strumenti per migliorare la conoscenza autonoma del servizio (il "calcola tariffa" e il "verifica spazi liberi" sugli impianti);
2. le sezioni "Amministrazione aperta" e "Anticorruzione e trasparenza" sono le sezioni istituite a gennaio 2014 e dedicate ad ospitare anche i documenti e i files individuati dal presente documento (sezione I e sezione II);
3. la sezione "Amministrazione trasparente" istituita a maggio 2015 nel rispetto della struttura stabilita dal D.Lgs. 33/2013;
4. l'indirizzo di posta elettronica suggerimentiereclami@asis.trento.it accessibile nell'home page del sito;
5. gli indirizzi di posta elettronica certificata asis.trento@pec.it e appalti.asis.trento@pec.it rinvenibili nella sezione "contatti" dell'homepage del sito. Gli indirizzi pec sono indicati e aggiornati nell'I.P.A. sul sito www.indicepa.gov.it ;
6. i monitor esposti negli impianti natatori dei Centri sportivi Trento Nord, Manazzon, Del Favero dove sono proiettati i valori dei parametri di trattamento acqua e ambiente, nonché notizie di stampa;
7. la Carta della qualità dei servizi A.S.I.S. disponibile presso l'ufficio rapporti con l'utente, le casse impianto e sul sito web aziendale nella sezione "Azienda" . Gli allegati alla Carta della qualità dei servizi contengono i risultati del monitoraggio dei livelli di erogazione del servizio e le caratteristiche dei servizi erogati.

Strutture aziendali competenti al popolamento della sezione "Amministrazione trasparente" del sito.

Ad ogni buon fine ed in attesa di recepire le modifiche introdotte al D.Lgs. 33/2013 dal D.Lgs. 97/2016 come recepite in TAA dalla LR 16/2016 entro il 16/6/2017, si specifica in questa sede la distribuzione dei ruoli all'interno di A.S.I.S. per il popolamento del sito web aziendale, sezione "Amministrazione trasparente":

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Applicabilità ad ASIS	Ufficio competente a preparare il dato	Ufficio competente alla pubblicazione sul sito
Disposizioni generali	Programma per la trasparenza e l'integrità	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Atti generali (con diverse sottosezioni)	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Oneri informativi per cittadini e imprese (con sottosezione "Scadenario dei nuovi obblighi amministrativi")	NO		
	Attestazioni OIV o struttura analoga	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Burocrazia sero	NO		
Organizzazione	Organi di indirizzo politico-amministrativo	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Articolazione degli uffici	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Telefono e posta elettronica	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
Consulenti e collaboratori		SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
Personale	Incarichi amministrativi di vertice	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Dirigenti	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Posizioni organizzative	NO		
	Dotazione organica	SI	Personale	Giuridico amministrativo
	Personale non a tempo indeterminato	SI	Personale	Giuridico amministrativo
	Tassi di assenza	SI	Personale	Giuridico amministrativo
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	SI	Personale	Giuridico amministrativo
	Contrattazione collettiva	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Contrattazione integrativa	SI	Personale	Giuridico amministrativo
	OIV	NO		

Bandi di concorso		SI	Personale	Giuridico amministrativo
Performance	Piano della Performance	NO		
	Relazione sulla Performance	NO		
	Ammontare complessivo dei premi	SI	Personale	Giuridico amministrativo
	Dati relativi ai premi	SI	Personale	Giuridico amministrativo
	Benessere organizzativo	NO		
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	NO		
	Società partecipate	NO		
	Enti di diritto privato controllati	NO		
	Rappresentazione grafica	NO		
Attività e procedimenti	Dati aggregati attività amministrativa	NO		
	Tipologie di procedimento	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Monitoraggio tempi procedurali	SI	Direzione	Giuridico amministrativo
	Scadenziario nuovi obblighi amministrativi	NO		
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	NO		
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Provvedimenti dirigenti	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
Controlli sulle imprese		NO		
Bandi di gara e contratti		NO		
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Atti di concessione	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	SI	Contabile fiscale	Giuridico amministrativo
	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	NO		
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Canoni di locazione o affitto	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
Controlli e rilievi sull'amministrazione		SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	NO		
	Costi contabilizzati	NO		
	Tempi medi di erogazione dei servizi	NO		

Pagamenti dell'amministrazione	Indicatore di tempestività dei pagamenti	SI	Contabilità	Giuridico amministrativo
	IBAN e pagamenti informatici	NO		
Opere pubbliche		NO		
Pianificazione e governo del territorio		NO		
Informazioni ambientali		NO		
Strutture sanitarie private accreditate		NO		
Interventi straordinari e di emergenza		SI	Tecnico	Giuridico amministrativo
Altri contenuti	Altri contenuti - Corruzione	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Altri contenuti - Accesso civico	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Altri contenuti - Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo
	Altri contenuti - Dati ulteriori	SI	Giuridico amministrativo	Giuridico amministrativo

Il Responsabile della trasparenza e struttura di supporto.

Dal 1° luglio 2016, il responsabile della trasparenza (RT) è stato individuato nella figura del Direttore, ing. Luciano Travaglia, che svolge anche la funzione di RPC (delibera CdA n. 9/2016).

Al fine di assicurare lo svolgimento delle attività del RT, il CdA ha nominato la Responsabile dell'Ufficio giuridico amministrativo a svolgere **funzioni di supporto** al ruolo di RT -RPC e al ruolo dell'OdV.



A.S.I.S.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

e

Responsabile della Trasparenza
ing. Luciano Travaglia

Allegati:

- A. struttura organizzativa A.S.I.S.
- B. Mappatura dei rischi sulle attività e relative azioni e misure di prevenzione;
- C. Azioni e misure preventive specifiche per l'anno 2017.

/NM

